

Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования  
«Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой»

# ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА

Электронный учебно-методический комплекс

*Текстовое электронное издание*

Новополоцк  
Полоцкий государственный университет  
имени Евфросинии Полоцкой  
2023

Об издании – 1, 2

1 – дополнительный титульный экран – сведения об издании

УДК 159.9(075.8)

ББК 88.37я73

Одобрено и рекомендовано к изданию методической комиссией гуманитарного факультета (протокол № 10 от 27.06.2023)

Кафедра технологии и методики преподавания

АВТОРЫ:

С. В. Андриевская, Ю. О. Брикса, А. Ч. Вырвич, О. И. Извекова

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

кафедра педагогики и психологии Мозырского государственного педагогического университета им. И. П. Шамякина (канд. пед. наук, доц., зав. каф. Л. А. ИВАНЕНКО); канд. пед. наук, доц. кафедры педагогики и психологии Мозырского государственного педагогического университета им. И. П. Шамякина Е. С. АСТРЕЙКО; зав. государственным учреждением образования «Детский сад № 15 г. Новополоцка» З. Г. РУДЁНОК

Личностно-профессиональное развитие специалиста [Электронный ресурс]: электрон. учеб.-метод. комплекс / С. В. Андриевская, Ю. О. Брикса, А. Ч. Вырвич [и др.]. – Новополоцк: Полоц. гос. ун-т им. Евфросинии Полоцкой, 2023.  
ISBN 978-985-531-860-7.

Электронный учебно-методический комплекс соответствует учебной программе по дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста. Содержит лекционный материал, планы практических занятий, задания и вопросы для контроля знаний, тесты, тренинги, темы рефератов и описание проектов.

Учебно-методические материалы ЭУМК ориентируют студентов на активизацию самостоятельной работы, формирование навыков планирования, прогнозирования профессиональной карьеры, самосовершенствования.

Может быть использован для организации, проведения и контроля как аудиторной, так и самостоятельной работы студентов.

Предназначен для студентов всех специальностей.

**№ госрегистрации 3152336216**

**ISBN 978-985-531-860-7**

© Полоцкий государственный университет  
имени Евфросинии Полоцкой, 2023

2 – дополнительный титульный экран – производственно-технические сведения

Для создания текстового электронного издания «Личностно-профессиональное развитие специалиста» использованы текстовый процессор Microsoft Word и программа Adobe Acrobat XI Pro для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF.

Электронный учебно-методический комплекс включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3152336216 от 20.10.2023 г.

АНДРИЕВСКАЯ Светлана Владимировна  
БРИКСА Юлия Олеговна  
ВЫРВИЧ Анастасия Чеславовна и др.

**ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА**

Электронный учебно-методический комплекс

*Текстовое электронное издание*

Редактор *Т. А. Дарьянова*  
Компьютерный дизайн *Д. П. Змитрович*

---

Подписано к использованию 13.12.2023. Объем издания 2,78 Мб. Заказ 438.

---

Издатель и полиграфическое исполнение:  
учреждение образования «Полоцкий государственный университет  
имени Евфросинии Полоцкой».

Свидетельство о государственной регистрации  
издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий  
№ 1/305 от 22.04.2014, перерегистрация от 24.08.2022.

ЛП № 02330/278 от 27.05.2004.

211440, ул. Блохина, 29,  
г. Новополоцк,  
Тел. 8 (0214) 59-95-41, 59-95-44  
<http://www.psu.by>

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	8
УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА» .....	10
Пояснительная записка .....	10
Содержание учебного материала .....	13
Учебно-методическая карта учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» Дневная форма получения высшего образования.....	16
Учебно-методическая карта учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» Заочная форма получения высшего образования Заочная форма получения высшего образования (на основе ССО) .....	19
ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ .....	20
Литература .....	20
Основная .....	20
Перечень тем практических занятий .....	23
ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ .....	25
КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА УСВОЕНИЯ ЗНАНИЙ.....	30
ХАРАКТЕРИСТИКА ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ПРЕПОДАВАНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ .....	32
ЛЕКЦИОННЫЙ КУРС «ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА» .....	33
Лекция 1 <b>Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке</b> .....	33
1. Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития .....	33
2. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций.....	42
3. Современные концепции и модели образования, эффективные образовательные технологии .....	48
Лекция 2 <b>Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке</b> .....	55
1. Профессиональная деятельность будущего специалиста. Развитие гибких навыков.....	55
2. Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания .....	62
Лекция 3 <b>Личностная эффективность и развитие творческого потенциала</b> .....	69
1. Самовоспитание и самоэффективность личности .....	69
2. Развитие силы воли и саморегуляция .....	75
3. Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью .....	80

Лекция 4

**Личностная эффективность и развитие творческого потенциала.**

<b>Мотивация достижений</b> .....	88
1. Целеполагание и самонастройка на выполнение профессионально значимых задач. Мотивация достижений .....	88
2. Социальный и эмоциональный интеллект.....	98
3. Стили мышления.....	103
4. Творческий потенциал личности. Факторы, блокирующие творческий потенциал личности.....	108
5. Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики .....	115

Лекция 5

**Лидерство и сотрудничество в командной работе** ..... 123 |

1. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние .....	123
2. Технологии продуктивного общения.....	133
3. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям .....	139
4. Эффективная работа в командах.....	142
5. Лидерство. Развитие лидерских качеств .....	145
6. Стратегии поведения в конфликте .....	148

Лекция 6

**Эффективные способы построения профессиональной карьеры.**

<b>Управление карьерным ростом</b> .....	156
1. Карьера, ее виды. Факторы формирования деловой карьеры .....	156
2. Основные направления и принципы развития карьеры.....	159
3. Планирование и управление личным временем.....	161
4. Формирование имиджа специалиста .....	163

Лекция 7

**Эффективные способы построения профессиональной карьеры.**

<b>Деловое общение</b> .....	164
1. Эффективные технологии и методики личностно-профессионального развития .....	164
2. Профессиональный этикет .....	174
3. Корпоративная культура.....	177
4. Психологические детерминанты профессиональной деструкции .....	180

Лекция 8

**Семейные отношения и воспитание в семье** ..... 185 |

1. Семья. Семейное воспитание детей .....	185
2. Модели семейных взаимоотношений.....	189
3. Эффективные стратегии и методы воспитания ребенка.....	194
4. Семейные проблемы и затруднения .....	198

**ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ** ..... 203 |

Темы и вопросы практических занятий по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста» .....	203
--	-----

Практическое занятие 1	
<b>Профессиональная деятельность будущего специалиста</b> .....	203
Практическое занятие 2	
<b>Организация эффективной образовательной деятельности</b> .....	204
Практическое занятие 3	
<b>Организация собственной эффективной деятельности</b> .....	205
Практическое занятие 4	
<b>Творчество и творческий потенциал</b> .....	206
Практическое занятие 5	
<b>Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние</b> .....	208
Практическое занятие 6	
<b>Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям</b> .....	209
Практическое занятие 7	
<b>Эффективное общение в деловой среде</b> .....	211
Практическое занятие 8	
<b>Эффективные способы построения профессиональной карьеры.</b>	
<b>Тайм-менеджмент</b> .....	212
Практическое занятие 9	
<b>Семейные отношения, роли и функции членов семьи</b> .....	214
Практическое занятие 10	
<b>Семейное воспитание детей</b> .....	215
Упражнения для практических занятий с элементами тренинга .....	218
Практическое занятие с элементами тренинга по теме «Организация собственной эффективной деятельности» .....	218
Практическое занятие с элементами тренинга по теме «Эффективное общение в деловой среде» .....	224
Практическое занятие с элементами тренинга по теме «Семейные отношения, роли и функции членов семьи» .....	227
Задания для управляемой самостоятельной работы студентов .....	231
<b>ПРОЕКТЫ</b> .....	232
Проект «Моя будущая карьера» .....	232
Проект «Повышение эффективности деловой коммуникации» .....	233
<b>РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ</b> .....	234
Вопросы для проведения дифференцированного зачета .....	234
Темы рефератов .....	235
Тесты по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста» .....	236
Тест к лекции 1 Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке (ч. 1) .....	236
Тест к лекции 2 Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке (ч. 2) .....	239
Тест к лекции 3 Личностная эффективность и развитие творческого потенциала .....	241
Тест к лекции 4 Личностная эффективность и развитие творческого потенциала.	
Мотивация достижений .....	244

Тест к лекции 5 Лидерство и сотрудничество в командной работе.....	246
Тест к лекции 6 Эффективные способы построения профессиональной карьеры.	
Управление карьерным ростом.....	248
Тест к лекции 7 Эффективные способы построения профессиональной карьеры.	
Деловое общение.....	250
Тест к лекции 8 Семейные отношения и воспитание в семье.....	253
ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ .....	256
УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ	
С ЭЛЕМЕНТАМИ ТРЕНИНГА .....	256
Разогревающие игры для разминки .....	256
Развитие эмоциональной зрелости и эмоционального интеллекта .....	261
Психологические техники самопрезентации, управления внешними данными и развития уверенности в себе .....	267
Тренинг развития коммуникативных компетенций при работе с возражениями .....	272
Техники на развитие мотивации .....	282
Техники выявления (идентификации) проблем и принятия решений.....	288
Тренинг по научению управлению стрессом и развитию стрессоустойчивости .....	297
Упражнения на обучение управлению временем и личной эффективности.....	304
ЛИТЕРАТУРА.....	311

## Введение

Современный молодой специалист с высшим образованием должен соответствовать высоким требованиям, которые предъявляет общество к профессиональным и личностным компетенциям. Накоплению таких компетенций способствуют учебные дисциплины, изучаемые студентами в период обучения. Одной из дисциплин, способствующих формированию универсальных компетенций XXI века, является учебная дисциплина «Личностно-профессиональное развитие специалиста», включающая широкий спектр психологических, педагогических, социологических знаний.

Изучая данную учебную дисциплину, студенты могут овладеть технологиями самообразования, самовоспитания, личностного и профессионального роста, карьерного продвижения, продуктивного личностного взаимодействия в профессиональной деятельности, семье и других областях социальной практики, освоят навыки полноценного развития и воспитания детей в семье. Основным смысловым центром данной учебной дисциплины является личностный рост (в профессиональной и семейной сферах) и самосовершенствование специалиста. Студенты познакомятся не только с этапами и закономерностями личностного и профессионального развития человека, но и овладеют практическими навыками планирования, прогнозирования профессиональной карьеры, самосовершенствования.

Электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста» включает:

- учебную программу по учебной дисциплине;
- лекционный курс;
- темы практических занятий и задания к ним;
- списки учебной литературы;
- темы проектов;
- темы рефератов;
- тесты;
- вопросы к зачету;
- задания для управляемой самостоятельной работы студентов.

Лекционный курс ЭУМК содержит не только описание новых требований к развитию личности и ее компетенциям, которые выдвигает цифровая экономика; современных концепций, моделей, технологий образования и развития личности; методов и технологий личностного и профессионального развития и самосовершенствования; подходы к проектированию

собственного образовательного маршрута для развития компетенций XXI века, но и способов мотивации и регуляции (саморегуляции) поведения и деятельности личности (группы); технологий продуктивного общения и тактики поведения в конфликтах; технологий организации творческого решения проблем индивидуально и в команде; стратегий управления профессиональной карьерой; основ воспитания детей в семье.

В ЭУМК предлагается выбор вариантов проведения практических занятий: это может быть «классическое» занятие с проведением опроса, защитой рефератов и докладами либо практическое занятие с элементами тренинга, где студент имеет возможность не только продемонстрировать знания по теме, но и отработать «гибкие» навыки общения, социального взаимодействия, работы в команде, проявить лидерские качества и повысить эмоциональный интеллект. Форма проведения занятия может быть избрана исходя из запросов и возможностей студентов.

В ЭУМК содержатся также творческие задания, проекты, связанные с решением ситуаций, близких к тем, которые возникают в реальной жизни молодых специалистов, начинающих строить профессиональную карьеру и личную жизнь.

В рамках блока контроля знаний в ЭУМК содержатся вопросы к зачету, тесты, задания для управляемой самостоятельной работы студентов, которые позволяют использовать дифференцированный подход в оценке приобретенных студентом знаний и выставлять отметку, используя рейтинговую систему оценки. Возможно использование ЭУМК для организации управляемой самостоятельной работы студентов.

ЭУМК снабжен детальным содержанием, списком литературы по учебной дисциплине. Составители ЭУМК надеются, что он сделает учебный процесс более продуктивным и приятным как для студента, так и для преподавателя.

## УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА»

Учебная программа по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста» составлена на основе типовой учебной программы по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста» для высших учебных заведений (регистрационный № ТД-СГ.037/тип. от 29.04.2022 г.) и учебных планов по специальностям высшего образования I степени для дневной и заочной форм получения образования, утвержденных ректором университета 22.07.2022 г.

### Пояснительная записка

«Личностно-профессиональное развитие специалиста» является учебной дисциплиной цикла социально-гуманитарных дисциплин, предназначенных для изучения студентами на I степени высшего образования.

Актуальность изучения на I степени высшего образования студентами всех специальностей указанной дисциплины обусловлена универсальностью психолого-педагогических знаний и умений, востребованных сегодня специалистами любой сферы. Изучение названной дисциплины способствует овладению студентами универсальными компетенциями XXI века: технологиями самообразования, самовоспитания, личностного и профессионального роста, карьерного продвижения, продуктивного личностного взаимодействия в профессиональной деятельности, семье и других областях социальной практики; освоению навыков полноценного развития и воспитания детей в семье.

В центре содержания дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» находятся современные проблемы человека как личности, профессионала, семьянина; вопросы личностного роста и самосовершенствования. В содержание дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» включены вопросы развития образования в современных условиях, что будет содействовать осознанному осмыслению и проектированию обучающимися собственной образовательной траектории и продолжению образования в течение жизни.

Место названной учебной дисциплины в профессиональной подготовке специалистов определяется личностной направленностью ее содержания. Данная дисциплина гармонизирует содержание всего цикла социально-

гуманитарных дисциплин, уравнивая рассмотрение культурно-исторических, социально-экономических и политических феноменов вниманием к проблемам личностного и профессионального развития.

Комплексное изучение студентами человеческих возможностей, освоение способов развития творческого потенциала личности, воспитания (самовоспитания), социальной коммуникации и управления, эффективных моделей и технологий познания и образования, самообразования и акмеологического роста обеспечит успешное решение выпускниками учреждений высшего образования многих социально-личностных и профессиональных задач.

**Целью изучения** учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» выступает формирование у будущих специалистов готовности к непрерывному личностно-профессиональному росту.

**Задачи** освоения учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» направлены на формирование универсальных психолого-педагогических компетенций:

- компетенции в области теоретических основ образования, определяющих его функции и целевые установки, условия и направления его функционирования и модернизации; роль образования в воспроизводстве и развитии человеческого капитала;
- компетенции межличностного взаимодействия специалиста как субъекта социальной, гражданской, профессиональной сфер;
- компетенции решения социально-воспитательных задач в коллективе, командной работы;
- компетенции в сфере самообразования, личностного и профессионального самосовершенствования, карьерного роста;
- компетенции в области семейной жизни, воспитания и развития детей.

**Требования к освоению учебной дисциплины:** овладение студентами обобщенными психолого-педагогическими знаниями и умениями, лежащими в основе представленных выше универсальных психолого-педагогических компетенций.

В результате изучения учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» студент должен **знать:**

- роль образования в воспроизводстве и развитии человеческого капитала; влияние цифровой революции на личность и образование;

- мировые образовательные тенденции и направления развития системы образования Республики Беларусь в контексте мировых трендов;
- новые требования к развитию личности и ее компетенциям, которые выдвигает цифровая экономика;
- современные концепции, модели, технологии образования и развития личности;
- методы и технологии личностного и профессионального развития и самосовершенствования; подходы к проектированию собственного образовательного маршрута для развития компетенций XXI века;
- способы мотивации и регуляции (саморегуляции) поведения и деятельности личности (группы);
- технологии продуктивного общения и тактики поведения в конфликтах;
- технологии организации творческого решения проблем индивидуально и в команде;
- стратегии управления профессиональной карьерой;
- основы семейной педагогики.

В результате изучения учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» студент должен **уметь**:

- учитывать социокультурные тенденции, закономерности и принципы социально-образовательных процессов при разработке и реализации собственного образовательного маршрута в учреждениях образования;
- осуществлять адекватную самооценку, разрабатывать проекты самообразования, самовоспитания и личностно-профессионального самосовершенствования;
- организовывать продуктивное межличностное и социально-профессиональное взаимодействие с учетом инклюзивной, поликультурной, межотраслевой среды, индивидуально-психологических и личностных особенностей людей, их возрастных и гендерных различий;
- организовывать эффективную деловую коммуникацию через разнообразные формы общения и управлять ею с учетом ее целей, индивидуальных особенностей участников и социокультурных условий;
- использовать креативные методики при решении задач в различных сферах жизнедеятельности;
- использовать психолого-педагогические знания, методы и технологии в социально-профессиональной сфере, семейной жизнедеятельности, при проведении обучающих занятий с персоналом.

Освоение учебной дисциплины должно обеспечить формирование у студентов следующих универсальных компетенций:

- работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные, культурные и иные различия;
- обладать гуманистическим мировоззрением, качествами гражданственности и патриотизма.

В соответствии с учебными планами по специальностям высшего образования I ступени для дневной формы получения образования на изучение учебной дисциплины отводится 72 часа, из них 36 часов аудиторных: лекции – 16 часов, практические занятия – 20 часов. Самостоятельная работа студентов – 36 часов.

Учебная дисциплина изучается во втором семестре.

Форма промежуточной аттестации – дифференцированный зачет.

В соответствии с учебными планами по специальностям высшего образования I ступени для заочной формы получения образования и заочной, интегрированной со средним специальным образованием формы получения образования на изучение учебной дисциплины отводится 72 часа, из них 8 часов аудиторных: лекции – 4 часа, практические занятия – 4 часа. Самостоятельная работа студентов – 64 часа.

Учебная дисциплина изучается в семестре, предусмотренном учебным планом по специальности.

Форма промежуточной аттестации – дифференцированный зачет.

## **Содержание учебного материала**

### **Тема 1. Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке**

Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития. Непрерывное образование и его роль в развитии личности. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций. Новые подходы к образованию в период цифровой трансформации и креативной экономики. Современные концепции и модели образования, эффективные образовательные технологии.

Профессиональная деятельность будущего специалиста в контексте достижения целей и задач устойчивого социально-экономического развития. Построение персонального образовательного маршрута. Развитие гибких навыков как требование XXI века: компетенции целеполагания; принятия нестандартных решений; способность к критическому, креативному мышлению;

навыки продуктивной коммуникации и сотрудничества; умение самостоятельно учиться в течение жизни, эмоциональный интеллект, лидерские качества и навыки управления временем. Возрастающая роль системы повышения квалификации и переподготовки кадров. Образование как средство развития и саморазвития личности.

Организация собственной эффективной образовательной деятельности (учения). Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания. Способы управления эмоционально-волевой сферой личности.

Мотивация и обучение персонала.

## **Тема 2. Личностная эффективность и развитие творческого потенциала**

Самовоспитание и самоэффективность личности. Развитие силы воли и саморегуляция. Целеполагание и самонастройка на выполнение личностно и профессионально значимых задач. Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью.

Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач. Социальный и эмоциональный интеллект как условие личностно-профессиональной эффективности. Повышение стрессоустойчивости личности.

Творчество и творческий потенциал личности. Условия развития креативности. Стили мышления/обучения и креативность. Факторы, блокирующие творческий потенциал личности. Упражнения для развития креативности.

Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики. Мозговой штурм и его модификации, ТРИЗ, латеральное мышление как способ поиска альтернатив, дизайн-мышление как методология создания востребованных инноваций. Командная и индивидуальная работа как средство развития творческого потенциала: преимущества и ограничения каждого из форматов.

## **Тема 3. Лидерство и сотрудничество в командной работе**

Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние. Технологии продуктивного общения в ситуациях поликультурной среды, межотраслевой кооперации, сетевого взаимодействия и др.

Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям. Средства общения и их использование. Гендерные особенности общения. Эффективная работа в командах. Постановка целей и мотивация, распределение

ролей и делегирование полномочий, контроль в командной работе. Развитие лидерских качеств. Тактики ведения переговоров. Стратегии поведения в конфликте. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами.

#### **Тема 4. Эффективные способы построения профессиональной карьеры**

Карьера и управление карьерным ростом. Основные направления и принципы развития карьеры. Факторы, способствующие и сдерживающие карьерный рост. Планирование и управление личным временем (тайм-менеджмент) как факторы личностно-профессионального роста. Формирование имиджа специалиста.

Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа. Основные требования, принципы и нормы этикетной культуры. Этикет официальных и неофициальных мероприятий. Культура внешнего вида работника (руководителя). Технология публичного выступления. Технология поиска работы. Самопрезентация при поступлении на работу (резюме и собеседование). Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения. Психологические детерминанты профессиональной деструкции.

Эффективные технологии и методики личностно-профессионального развития (методика инвентаризации перемен в работе и в себе; дневник достижений и неудач; таблица жизненных и профессиональных целей; ментальная карта; портфолио специалиста и др.).

#### **Тема 5. Семейные отношения и воспитание в семье**

Создание и поддержание гармоничных отношений в семье. Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни.

Модели семейных взаимоотношений. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания.

Эффективные стратегии и методы воспитания ребенка в разные возрастные периоды. Специфика семейного воспитания детей с особенностями развития. Влияние «семейной истории» на поведение и особенности развития личности.

Семейные проблемы и затруднения, и пути их преодоления. Стратегии разрешения семейных конфликтов.

**Учебно-методическая карта учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста»  
Дневная форма получения высшего образования**

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Литература	Формы контроля знаний
		лекции	практические занятия	семинарские занятия	лабораторные занятия	управляемая самостоятельная работа студента		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 1.1	Лекция 1. Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке	2					Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная:[10], [13], [11]	Тест
	Практическое занятие 1. Профессиональная деятельность будущего специалиста		2				Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная:[2], [3], [4]	Доклад
Тема 1.2	Лекция 2. Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке	2					Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная:[2], [3], [4]	Тест
	Практическое занятие 2. Организация эффективной образовательной деятельности		2				Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная:[2], [3], [4]	Презентация
Тема 2.1	Лекция 3. Личностная эффективность и развитие творческого потенциала	2					Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная:[1], [3], [4]	Устный опрос
	Практическое занятие 3. Организация собственной эффективной деятельности		2				Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная:[2], [3], [4]	Реферат

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 2.2	Лекция 4. Личностная эффективность и развитие творческого потенциала. Мотивация достижений	2					Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная: [2], [3], [4]	Тест
	Практическое занятие 4. Творчество и творческий потенциал		2				Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная: [2], [3], [4]	Презентация
Тема 3.1	Лекция 5. Лидерство и сотрудничество в командной работе	2					Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная: [1], [3], [5]	Тест
	Практическое занятие 5. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние		2				Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная: [2], [3], [4]	Контрольная работа*
	Практическое занятие 6. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям		2				Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная: [2], [3], [4]	Тест
Тема 4.1	Лекция 6. Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Управление карьерным ростом	2					Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная: [10], [13], [11]	Интеллект-карта
	Практическое занятие 7. Эффективное общение в деловой среде		2				Основная: [1], [2], [3]. Доп. литература: [8], [7], [9]	Интеллект-карта
Тема 4.2	Лекция 7. Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Деловое общение	2					Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная: [2], [3], [4]	Проект
	Практическое занятие 8. Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Тайм-менеджмент		2				Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная: [5], [9], [11]	Реферат
Тема 5	Лекция 8. Семейные отношения и воспитание в семье	2					Основная: [7], [6], [1]. Дополнительная: [1], [3], [2]	Презентация

Окончание таблицы

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Практическое занятие 9. Семейные отношения, роли и функции членов семьи		2				Основная: [6], [7], [2]. Дополнительная: [2], [8], [32]	Интеллек- карта
	Практическое занятие 10. Семейное воспитание детей		2				Основная: [1], [2], [3]. Дополнительная: [32], [35], [33]	Составление теста
	<b>ИТОГО</b>	<b>16</b>	<b>20</b>					

\* мероприятия текущего контроля

**Учебно-методическая карта учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста»  
 Заочная форма получения высшего образования  
 Заочная форма получения высшего образования (на основе ССО)**

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Литература	Формы контроля знаний
		лекции	практические занятия	семинарские занятия	лабораторные занятия	управляемая самостоятельная работа студента		
Тема 1	Лекция 1. Личностная эффективность и развитие творческого потенциала	2					Основная: [1], [2], [3], [4]. Дополнительная: [1], [2], [3], [5]	Тест
	Практическое занятие 1. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние		2				Основная: [1], [2], [3], [4]. Дополнительная: [1], [2], [3], [4]	Тест
Тема 2	Лекция 2. Лидерство и сотрудничество в командной работе	2					Основная: [1], [2], [3], [4]. Дополнительная: [1], [2], [3], [4]	Составление интеллект-карты
	Практическое занятие 2. Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Тайм-менеджмент		2				Основная: [1], [2], [3], [4]. Дополнительная: [1], [2], [3], [4]	Презентация
	<b>ИТОГО</b>	<b>4</b>	<b>4</b>					

## ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

### Литература

#### Основная

1. Березовин Н.А., Чеховских М.И., Чепиков В.Т. Основы психологии и педагогики. – М.: Инфра-М., 2011. – 336 с.
2. Бороздина Г.В. Основы психологии и педагогики: учеб. пособие. – 2-е изд., стереотип. – Минск: Изд-во Гревцова, 2011. – 336 с.
3. Вайнштейн Л.А., Гулис И.В. Психология управления: учеб.-метод. пособие. – Минск: Белорус. гос. ун-т, 2019. – 327 с.
4. Губарева Г.А., Зубарева Н.С. Общая психология: пособие для студентов. – Брест: Брест. гос. ун-т, 2019. – 146 с.
5. Концептуальные подходы к развитию системы образования Республики Беларусь до 2020 года и на перспективу до 2030 года: утв. приказом М-ва образования Респ. Беларусь, 29 нояб. 2017 г., № 742. – Минск: Нац. ин-т образования, 2018. – 37 с.
6. Лобанов А.П., Дроздова Н.В. Практический интеллект: как и чему учить человека умелого: учеб.-метод. пособие. – Минск: Респ. ин-т высш. шк., 2018. – 98 с.
7. Олифинович Н.И., Белановская М.Л., Уласевич Т.В. Подготовка молодежи к семейной жизни: учеб.- метод. пособие / М-во образования Респ. Беларусь. – Минск: Белорус. гос. пед. ун-т, 2018. – 336 с.
8. Основы педагогики: электрон. учеб.-метод. комплекс / О.Л. Жук, А.И. Жук, С.Н. Сиренко и др.; под общ. ред. О.Л. Жук: (полная версия доступна по ссылке: [https://drive.google.com/open?id=1ez\\_xmqW2T002w7KLFAMWSp6Jr1Fj7pm](https://drive.google.com/open?id=1ez_xmqW2T002w7KLFAMWSp6Jr1Fj7pm); версия без видео и презентаций: <https://drive.google.com/open?id=1jWTeeWTJ9LsHm3EKJ2ORirIXnnuhhsqz>).
9. Погодина Е.К., Мартынова В.В., Евдокимова Е.Л. Образование бесконфликтной образовательной среды: пособие для педагогов. – Минск: Нац. ин-т образования, 2021. – 184 с.
10. Пономарев П.А. Основы психологии и педагогики. – М.: Феникс, 2017. – 448 с.

#### Дополнительная

1. Азаров Ю.П. Семейная педагогика. – СПб.: Питер, 2011. – 400 с.
2. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие. – Новополоцк: Полоц. гос. ун-т, 2020. – 356 с.

3. Андреева И.Н. Основы психологии и педагогики: учеб.-метод. комплекс / М-во образования Респ. Беларусь, Полоц. гос. ун-т. – Новополоцк: ПГУ, 2010. – 351 с.
4. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 591 с.
5. Архангельский Г. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
6. Бабосов Е.М. Социальные конфликты и управление ими: теория и практика менеджмента конфликтов. – Минск: Дикта, 2009. – 396 с.
7. Баева О.А. Ораторское искусство и деловое общение: учеб пособие. – Минск: Новое знание, 2000. – 328 с.
8. Белановская Е.Е. Основы психологии и педагогики: учеб.-метод. пособие / М-во образования Респ. Беларусь, Бел. нац. техн. ун-т, каф. психологии; под ред. И.И. Лобача. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Минск: БНТУ, 2005. – 116 с.
9. Белорусская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / ред. кол.: Н.П. Баранова, А.И. Жук, А.С. Лаптенюк и др.; науч. ред.: С.П. Самуэль, З.И. Малейко, А.П. Чернякова. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2015. – Т. 1. – 735 с.
10. Белорусская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / ред. кол.: Н.П. Баранова, А.И. Жук, А.С. Лаптенюк и др.; науч. ред.: С.П. Самуэль, З.И. Малейко, А.П. Чернякова. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2015. – Т. 2. – 736 с.
11. Боно Э. Красота ума. – Минск: Попурри, 2012. – 240 с.
12. Джурицкий А.Н. Высшее образование в современном мире: тренды и проблемы. – М.: Прометей, 2017. – 240 с.
13. Жук А.И., Кошель Н.Н. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: учеб.-метод. пособие. – 2-е изд. – Минск: Аверсэв, 2004. – 336 с.
14. Жук О.Л., Сиренко С.Н. Педагогика. Практикум на основе компетентностного подхода: учеб. пособие / под общ. ред. О.Л. Жук. – Минск: РИВШ, 2007. – 192 с.
15. Залеская Ю.И. Основы педагогики: формирование экологической компетентности Король А.Д. Основы психологии и педагогики: основы педагогики [Электронный ресурс]: электрон. учеб.-метод. комплекс. – Минск: БГУ, 2015. – 216 с. – URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/151407/1/zalesskaya.pdf>

16. Келли Т.Келли Д. Креативная уверенность. Как высвободить и реализовать свои творческие силы. – М.: Азбука Бизнес, АзбукаАттикус, 2015. – 189 с.
17. Король А.Д., Хуторской А.В. Основы психологии и педагогики: основы педагогики: учеб.-метод. комплекс. – Гродно: ГрГУ, 2013. – 200 с.
18. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учеб.-метод. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.
19. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей = The 7 Habits of highly effective people: мощные инструменты развития личности / пер. с англ. О. Кириченко; под ред. Е. Харитоновой. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. – 462 с.
20. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 янв. 2011 г., № 243-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 6 марта 2023 г., № 257-З // Pravo.by: Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Минск, 2011.
21. Контурсы цифровой реальности: Гуманитарно-технологическая революция и выбор будущего / под ред. В.В. Иванова, Г.Г. Малинецкого, С.Н. Сиренко. – М.: ЛЕНАНД, 2018. – 344 с.
22. Концепция непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи [Электронный ресурс]: утв. постановлением М-ва образования Респ. Беларусь от 15.07.2015 г., № 82 // Pravo.by: Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Минск, 2015.
23. Король А.Д. Обучение через открытие: в поисках ученика. Книга для Учителя и Родителя. – Минск: Выш. шк., 2017. – 217 с.
24. Кошечкина И.П., Канке А.А. Профессиональная этика и психология делового общения: учеб. пособие. – М.: Форум: ИНФА-М, 2010. – 304 с.
25. Лобанов А.П., Дроздова Н.В. Когнитивная психология образования. – Минск: РИВШ, 2016. – 134 с.
26. Майерс Д. Психология / пер с англ. И.Я Карпикова, В.А. Старовойтовой. – Минск: Попурри, 2009. – 848 с.
27. Макгонигал К. Сила воли: как развить и укрепить. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
28. Микалко М. Игры для разума. Тренинг креативного мышления. – СПб.: Питер, 2007. – 448 с.

29. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: учеб. пособие / под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.
30. Наумов В.В., Гридасов М.А. Психология карьерного роста. – Минск: Современ. шк., 2009. – 319 с.
31. Образование в интересах устойчивого развития в Беларуси: теория и практика / под науч. ред. А. И. Жука, Н. Н. Кошель, С. Б. Савеловой. – 2-е изд. – Минск: Белорус. гос. пед. ун-т, 2017. – 640 с.
32. Основы педагогики: учеб. пособие / А.И. Жук, И.И. Казимирская, О.Л. Жук и др.; под общ. ред. А.И. Жука. – Минск: Аверсэв, 2003. – 349 с.
33. Основы психологии и педагогики: курс лекций / под ред. Н.А. Дубинко. – 3-е изд., стереотип. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2006. – 365 с.
34. Пономарева М.А., Сидорова М.В. Общая психология и педагогика. – 3-е изд. – Минск: ТетраСистемс, 2011. – 144 с.
35. Современные формы, методы и технологии образовательного процесса: опыт субъектов кластера непрерывного педагогического образования: сб. науч. ст. / редкол.: А. И. Жук (науч. ред.) и др. – Минск: Белорус. гос. пед. ун-т, 2020. – 192 с.
36. Трансляция белорусской культуры между поколениями в Республике Беларусь / В.П. Тарантей, С.А. Сергейко, Л.М. Тарантей и др.; под науч. ред. В.П. Тарантея. – Гродно: Ин-т развития образования, 2018. – 207 с.
37. Трус А.А. Публичные выступления: психологический аспект: учеб. пособие. – Минск: Элайда, 2011. – 152 с.
38. Формирование надпрофессиональных компетенций в процессе непрерывного профессионального образования: метод. пособие / Е.Л. Касьяник, Э.М. Калицкий, Ю.С. Сычева и др.; под ред. В.Н. Голубовского. – Минск: ИВЦ Минфина, 2020. – 248 с.

### **Перечень тем практических занятий**

Практическое занятие 1. Профессиональная деятельность будущего специалиста.

Практическое занятие 2. Организация эффективной образовательной деятельности.

Практическое занятие 3. Организация собственной эффективной деятельности.

Практическое занятие 4. Творчество и творческий потенциал.

Практическое занятие 5. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние.

Практическое занятие 6. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям.

Практическое занятие 7. Эффективное общение в деловой среде.

Практическое занятие 8. Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Тайм-менеджмент.

Практическое занятие 9. Семейные отношения, роли и функции членов семьи.

Практическое занятие 10. Семейное воспитание детей.

## ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

При изучении учебной дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы студентов:

- подготовка рефератов, докладов, презентаций по индивидуальным темам;
- выполнение самостоятельной работы по индивидуальным разноуровневым заданиям;
- составление тестов по отдельным темам учебной дисциплины;
- создание интеллект-карт по изучаемым темам;
- подготовка к тестам и разноуровневым заданиям;
- углубленное изучение отдельных тем учебной дисциплины.

### Содержание самостоятельной работы студентов (дневная форма получения высшего образования)

Вид самостоятельной работы	Тематическое содержание и используемые источники	Количество часов
		2 семестр
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Углубленное изучение отдельных тем учебной дисциплины	Тема: Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [10], [12], [11]	2
	Тема: Личностная эффективность и развитие творческого потенциала. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [10], [3], [8]	2
	Тема: Лидерство и сотрудничество в командной работе. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [10], [3], [8]	2
	Тема: Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Осн. литература: [1], [2], [3], [4]. Доп. литература: [10], [7], [11]	2
	Тема: Семейные отношения и воспитание в семье. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]	2

Продолжение таблицы

1	2	3
	<p>Тема: Организация собственной эффективной деятельности. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	1
	<p>Тема: Мотивация достижений. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	1
	<p>Тема: Творчество и творческий потенциал. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	1
	<p>Тема: Лидерство и сотрудничество в командной работе. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	1
	<p>Тема: Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	1
Подготовка к выполнению тестов	<p>Тема: Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [11], [4], [10]</p>	1
	<p>Тема: Мотивация достижений. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [11], [12], [10]</p>	1
	<p>Тема: Лидерство и сотрудничество в командной работе. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [7], [11], [10]</p>	1
	<p>Тема: Семейное воспитание детей. Осн. литература: [1], [2], [3]; Доп. литература: [4], [5], [8]</p>	2
Подготовка рефератов, докладов, презентаций	<p>Тема: Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Тема: Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [4], [5], [8]</p>	2
	<p>Тема: Профессиональная деятельность будущего специалиста. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [1], [5], [10]</p>	2
	<p>Тема: Семья и семейные отношения. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [4], [5], [8]</p>	2

## Окончание таблицы

1	2	3
	Тема: Организация собственной эффективной деятельности. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [4], [5], [7]	2
	Тема: Тайм-менеджмент. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [14], [5], [20]	2
Составление интеллект-карты по теме	Тема: Эффективное общение в деловой среде. Осн. литература: [1], [2], [3]; Доп. литература: [14], [15], [18]	2
	Тема: Деловое общение Осн. литература: [1], [2], [3]; Доп. литература: [14], [15], [3]	2
	Тема: Семейные отношения и воспитание в семье Осн. литература: [1], [2], [3]; Доп. литература: [14], [8], [9]	2
<b>Итого</b>		<b>36</b>

**Содержание самостоятельной работы студентов  
(заочная форма получения высшего образования,  
заочная (на основе ССО) форма получения высшего образования)**

Вид самостоятельной работы	Тематическое содержание и используемые источники	Количество часов
		2 семестр
1	2	3
Углубленное изучение отдельных тем учебной дисциплины	Тема: Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [10], [12], [11]	4
	Тема: Личностная эффективность и развитие творческого потенциала Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [10], [3], [8]	4
	Тема: Лидерство и сотрудничество в командной работе. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [10], [3], [8]	4
	Тема: Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Осн. литература: [1], [2], [3], [4]. Доп. литература: [10], [7], [11]	4

Продолжение таблицы

1	2	3
	<p>Тема: Семейные отношения и воспитание в семье. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	4
	<p>Тема: Лидерство и сотрудничество в командной работе. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	4
	<p>Тема: Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	4
	<p>Тема: Деловое общение. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	4
	<p>Тема: Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	4
	<p>Тема: Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Осн. литература: [2], [3], [1]. Доп. литература: [9], [10]</p>	4
Подготовка к выполнению тестов	<p>Тема: Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [11], [4], [10]</p>	2
	<p>Тема: Мотивация достижений. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [11], [12], [10]</p>	2
	<p>Тема: Лидерство и сотрудничество в командной работе. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [7], [11], [10]</p>	2
	<p>Тема: Семейное воспитание детей. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [4], [5], [8]</p>	2
Подготовка рефератов, докладов, презентаций	<p>Тема: Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [4], [5], [8]</p>	2

## Окончание таблицы

1	2	3
	Тема: Профессиональная деятельность будущего специалиста. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [1], [5], [10]	2
	Тема: Семья и семейные отношения. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература:[4], [5], [8]	2
	Тема: Организация собственной эффективной деятельности. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [4], [5], [7]	2
	Тема: Тайм-менеджмент. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [14], [5], [20]	2
Составление интеллект-карты по теме	Тема: Эффективное общение в деловой среде. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [14], [15], [18]	2
	Тема: Деловое общение. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [14], [15], [3]	2
	Тема: Семейные отношения и воспитание в семье. Осн. литература: [1], [2], [3]. Доп. литература: [14], [8], [9]	2
<b>Итого</b>		<b>64</b>

## КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА УСВОЕНИЯ ЗНАНИЙ

Диагностика качества усвоения знаний проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Мероприятия **текущего** контроля проводятся в течение семестра и включают в себя следующие формы контроля:

устная форма:

- доклад;
- устный опрос;

письменная форма:

- тест;
- реферат;
- контрольная работа;
- интеллект-карта;
- письменный опрос;
- проект;
- презентация.

В целях мониторинга результативности работы студентов в семестре при проведении межсессионной аттестации в соответствии с графиком образовательного процесса (как правило, на 6-й и 12-й неделях семестра для студентов дневной формы получения образования) в рейтинговую (аттестационную) ведомость вносится текущая отметка по десятибалльной шкале, выведенная по итогам мероприятий текущего контроля, проведенных с начала семестра к моменту аттестации.

Результат текущего контроля за семестр оценивается отметкой в баллах по десятибалльной шкале и выводится как среднее арифметическое значение, исходя из отметок, выставленных в ходе проведения мероприятий текущего контроля в течение семестра. Результаты текущего контроля учитываются при определении итоговой отметки по учебной дисциплине.

Форма промежуточной аттестации – дифференцированный зачет.

Для студентов дневной формы получения образования итоговая отметка по учебной дисциплине является средневзвешенной и формируется с учетом весового коэффициента текущего контроля ( $k$ ), который устанавливает вклад отметок, полученных в ходе текущего контроля в течение семестра, и равен 0,5.

Итоговая отметка по учебной дисциплине рассчитывается на основе итоговой отметки за семестр и отметки, полученной студентом за ответ на зачете, по формуле

$$ИО = k \cdot O + (1 - k) \cdot Э,$$

где  $ИО$  – итоговая отметка по учебной дисциплине;

$O$  – итоговая отметка за семестр;

$k$  – весовой коэффициент текущего контроля;

$Э$  – отметка, полученная студентом за ответ на зачете.

Если по результатам семестра студент получил отметку 7 (семь) баллов и выше (и выполнил проект), то такая отметка может выставляться как итоговая по учебной дисциплине. В случае, если студент желает повысить отметку, это возможно в день зачета в результате ответа на вопросы дифференциального зачета в аудитории.

Для студентов заочной формы получения высшего образования итоговой является отметка, полученная студентом за ответ на зачете.

Положительной является отметка не ниже 4 (четырёх) баллов.

## ХАРАКТЕРИСТИКА ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ПРЕПОДАВАНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В рамках учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» предусмотрено выполнение проекта.

**Цель:** применение на практике теоретических знаний о способах и средствах повышения личной эффективности в деловой коммуникации посредством подбора упражнений и проведения психологического тренинга.

### **Задачи:**

1. Применить полученные теоретические знания в практической деятельности.
2. Освоить элементы психологического тренинга повышения личной эффективности в деловой коммуникации.
3. Научиться подбирать учебный материал для конкретной и практической задачи – составления тренинговых упражнений по повышению личной эффективности в деловой коммуникации.
4. Научиться взаимодействовать в команде.

### **Ход проекта:**

- формирование команд по 2–3 человека;
- определение узкой тематической направленности для каждой команды;
- работа со специальной психологической литературой и интернет-источниками по подбору упражнений для тренинга повышения личной эффективности в деловой коммуникации;
- составление упражнений и написание тренинга;
- проведение тренинга «Повышение личной эффективности в деловой коммуникации» в учебной группе.

**Система оценки.** Оценивается качество подобранных упражнений, соответствие их теме, сплоченность команды, умение организовать людей и своевременно направлять в ходе тренинга, уровень самопрезентации.

### **Компетенции:**

- умение работать в команде;
- умение работать с литературой;
- навыки самопрезентации;
- навыки коммуникации.

# ЛЕКЦИОННЫЙ КУРС «ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА»

## Лекция 1

### Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке

1. Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития.
2. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций.
3. Современные концепции и модели образования, эффективные образовательные технологии.

#### **1. Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития**

В Кодексе об образовании Республики Беларусь дается следующее определение образования:

Образование – обучение и воспитание в интересах личности, общества и государства, направленные на усвоение знаний, умений, навыков, формирование гармоничной, разносторонне развитой личности обучающегося.

Целями образования провозглашаются: формирование знаний, умений, навыков и интеллектуальное, нравственное, творческое и физическое развитие личности обучающегося.

В современном мире образование является не только инструментом для развития личности, но и представляет социокультурный феномен и, одновременно, является механизмом устойчивого развития общества.

Сущность социокультурного подхода к образованию состоит в попытке рассмотрения общества как единства культуры и социальности, образуемых и преобразуемых деятельностью человека. На практике это означает, что современное образование строится с учетом закономерностей, которые существуют в обществе и современной культуре.

Наиболее значимыми социальными закономерностями, которые влияют на образование, являются, на наш взгляд, следующие:

– закономерность ускорения социального развития (в образовании проявляется в том, что, с одной стороны знания, которые передаются, имеют тенденцию быстро устаревать, с другой – тем, что в образование стремительно внедряются новые технологии, в т.ч. информационные, новые методы и формы);

– закономерность неравномерности общественного развития (в современном образовании в глобальном масштабе проявляется в неравномерности доступа к образованию, различному качеству образования в разных странах и проч.);

– закономерность осознанного характера жизнедеятельности социальных организмов (в образовании проявляется в том, что институты образования (и участники образовательного процесса) стремятся не только передавать знания, но и анализировать, переосмысливать роль образования);

– закономерность единства антропо-, социо- и культурогенеза, которая гласит, что происхождение человека, общества и его культуры – единый, целостный процесс как в пространстве, так и во времени (в образовании проявляется в том, что образовательный процесс не только формирует личность, но и сам формируется, изменяется под воздействием времени, социума);

– закономерность, проявляющаяся в решающей роли человеческой трудовой деятельности в становлении и развитии общественных систем (в образовании проявляется в том, что вклад труда людей не оценим в сфере образования, трудом и талантом отдельных личностей создаются прорывные технологии, методы в образовании);

– закономерность возрастания роли субъективного фактора (образование как социальный феномен тесно связано с идеологией, общественным строем и т.д.).

Анализируя данные закономерности в образовании как общественном феномене (и социальном институте), следует учитывать, что:

– наличие общих закономерностей не исключает своеобразие развития отдельных стран и народов, проходящих сходные этапы развития;

– закономерный характер истории означает также поступательную динамику ее развития, связанную с идеей прогресса;

– законы развития общества есть законы исключительно деятельности людей, а не нечто, внешнее по отношению к ней;

– общественные закономерности познаваемы; их познание зависит от степени зрелости общественных отношений и открывает возможность их использования в практической деятельности людей;

– объективный характер законов общественного развития состоит в том, что законы не создаются и не могут быть отменены людьми, что они действуют независимо от того, желательны они людям или нет, познали их люди или нет. Это объективные связи самой системы общественных отношений, объективная логика общественного развития.

На образование влияют социальные изменения. Если раньше детям предстояло во многом повторять образ жизни своих родителей, то в современных урбанизированных странах наблюдается значительно больший разрыв между поколениями. Этот разрыв заметен и в образах жизни, и в мировоззрении, и в личностных принципах. И это приходится учитывать при разработках образовательных систем.

Переход от научного познания к общекультурному, включающему обыденное сознание (здравый смысл), мифологическое, религиозное, художественное и другие виды постижения реальности, проявляется не только в изменении роли науки в обществе и смене научных парадигм, но и в передаче знаний. Ранее содержание познания в большей мере определялось объектом и в меньшей мере средствами, технологиями познавательной деятельности. В настоящее время процесс познания предполагает взаимосвязь знаний об объекте не только со средствами познания, но и с ценностно-целевыми установками субъекта как научно-познавательной, так и учебно-познавательной деятельности.

Развитие информационных технологий и мировой информационной системы. Их внедрение и развитие становится решающим условием модернизации не только производства, но и других сфер общественной жизни, включая образование.

Национально-культурная регионализация на фоне процессов интеграции и глобализации, которые раздвигают рамки традиционных потоков инвестиций и товаров, дополняя, а иногда заменяя их потоками людей, идей и знаний. В современном белорусском обществе эта тенденция проявляется в следующем:

а) необходимость дальнейшего социально-культурного развития белорусской нации, более активного утверждения национальных ценностей, в т.ч. через систему образования;

б) необходимость обретения народом Беларуси новой профессиональной компетенции, новой технологической и общекультурной подготовки в соответствии с требованиями интеграционных процессов с Россией и Европейским сообществом;

в) необходимость формирования умений жить в условиях открытого, динамичного общества с рыночными отношениями в экономике и демократией, т.е. в условиях высокой степени неопределенности, автономного существования, готовности брать на себя ответственность за свою жизнь и судьбу своих близких, за будущее нации и государства.

Возрастание роли образования в социально-экономическом развитии обществ, государств и цивилизации в целом определяется следующим основным фактором: образование обеспечивает развитие и воспроизводство человеческого капитала, который становится в постиндустриальную эпоху ведущей движущей силой **устойчивого социально-экономического развития**.

Устойчивое развитие – комплекс мер, нацеленных на удовлетворение текущих потребностей человека при сохранении окружающей среды и ресурсов, т.е. без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Устойчивое развитие возможно при равновесии трех основных составляющих: экономический рост, социальная ответственность и экологический баланс.

В 2015 г. на саммите ООН были разработаны **17 целей устойчивого развития**. Документ с этими целями согласовали лидеры 193 стран. Согласно программному документу ООН «Повестка дня в области устойчивого развития» от 2015 г, названные цели:

1. Повсеместная ликвидация нищеты во всех ее формах.
2. Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания и содействие устойчивому развитию сельского хозяйства.
3. Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте.
4. Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех.
5. Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек.
6. Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех.
7. Обеспечение доступа к недорогостоящим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех.
8. Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех.
9. Создание прочной инфраструктуры, содействие обеспечению всеохватной и устойчивой индустриализации и внедрению инноваций.

10. Снижение уровня неравенства внутри стран и между ними.
11. Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и устойчивости городов и населенных пунктов.
12. Обеспечение рациональных моделей потребления и производства.
13. Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями.
14. Сохранение и рациональное использование океанов, морей и морских ресурсов в интересах устойчивого развития.
15. Защита, восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное управление лесами, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биологического разнообразия.
16. Содействие построению миролюбивых и открытых обществ в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях.
17. Укрепление средств достижения устойчивого развития и активизация работы механизмов глобального партнерства в интересах устойчивого развития.

Не все из них одинаково актуальны для разных частей мира, однако их достижение в целом позволит повысить качество жизни нынешних и будущих поколений.

Условно говоря, устойчивое развитие – это такое развитие, при котором текущая деятельность и удовлетворение потребностей современного общества не наносит вреда для последующих поколений, а находит баланс между ними.

**Образование** – важный ресурс для устойчивого развития всех стран. Поэтому развивая и совершенствуя систему образования, общество обеспечивает устойчивое развитие.

У образования множество функций в отношении общества и человека.

В отношении общества:

- функция закрепления и воспроизводства общественных отношений;
- регулятивная;
- интегративная;
- транслирующая (опыт поколений);
- коммуникативная функция.

Эти функции свойственны для всех социальных институтов.

Автор П.О. Кенкманн дополнительно называет такие общественно значимые функции образования:

- социальную (воспроизведение социальной структуры общества);
- профессиональную (подготовка членов общества к выполнению определенной профессиональной деятельности);
- гуманистическую (передача знаний и культуры новым поколениям);
- идеологическую (формирование у подросткового поколения идейной направленности, жизненной позиции).

В отношении человека исследователь Л.М. Коган определяет следующие функции образования:

- трансляцию знаний и социального опыта (трансляционная);
- ценностно-ориентировочная;
- гуманистическую (человекообразующая);
- адаптационная.

Ученый В.Т. Лисовский помимо только что оговоренных выделяет еще и моральную, направленную на освоение норм морали, и политическую, что состоит в воспитании политической культуры, умения анализировать.

Некоторые авторы сводят все это к двум основным **функциям образования в современном мире:**

- функция воспроизводства (трансляции) культуры и социокультурного опыта;
- функция развития личности, общества в целом.

Функция воспроизводства (или трансляции) культуры направлена на передачу подрастающему поколению устоявшегося социокультурного опыта и подготовку молодежи к самостоятельной жизни и труду в стабильном обществе. Однако в изменяющихся социально-экономических условиях процесс обновления всех сфер жизни становится неотъемлемой характеристикой общественного развития, которое осуществляется не только на основе традиций, но и за счет интеллектуального приращения нации (человеческого капитала), создания новых форм культуры, разработки и внедрения инноваций во все сферы общества. В настоящее время при сохранении функции воспроизводства на первый план выдвигается функция развития, реализация которой в обществе нацелена на развитие человеческого капитала.

Функция развития обеспечивает подготовку личности к постоянному самообразованию и профессиональному росту, овладению технологиями и инновациями и их ответственному использованию в жизни и профессии. Главными образовательными задачами становятся обеспечение адаптации личности к динамично изменяющемуся социуму; формирование у нее готовности жить и работать в информационном, глобализирующемся мире, преобразовывать окружающий мир посредством создания новой культуры, гуманно ориентированных технологий, основанных на отношениях охранно-созидательного типа с природой и обществом.

Образование создает человеческий капитал, который можно определить:

– как совокупность знаний и опыта, ценных личностно-профессиональных качеств, обеспечивающих мотивированную способность и готовность специалиста (выпускника ссуза, вуза) эффективно решать разнообразные социально-личностные и профессиональные задачи;

– как социально-профессиональную компетентность специалиста (выпускника ссуза, вуза), которая представляет собой сложное, обобщенное личностное качество, выражающее способность мотивированно и ответственно применять сформированные компетенции для эффективного решения разнообразных социально-профессиональных задач.

Человеческий капитал влияет на экономический рост не меньше, чем совокупность других факторов производства.

#### **Мировые тенденции в образовании современности:**

1. Демократизация образования (обеспечение доступности образования для всего населения, предоставление большей самостоятельности учебным заведениям).

2. Разрастание рынка образовательных услуг, платных форм обучения, увеличение продолжительности обучения. Например, английский язык для самых маленьких начинают преподавать с 2–3 лет.

3. Расширение сети высшего образования, его приближение к потребителям.

4. Образование становится приоритетным объектом финансирования во многих странах.

5. Отход от ориентации на «среднего» ученика, повышение интереса к одаренным молодым людям.

6. Существенное увеличение в мировом образовании гуманитарной составляющей.

Негативные моменты в мировом образовании:

1. Низкий уровень качества обучения в массовой и средней школе, невозможность получения достойного образования для выходцев из самых бедных семей во многих странах мира.

2. Отрицательное влияние обучения во многих школах на здоровье учащихся в связи с учебной перегрузкой.

3. Авторитарный стиль преподавания и руководства учебным заведением без опоры на самоуправление учащихся и студентов.

4. Единообразие образовательного процесса в учебных заведениях, ограничивающее вариативность и гибкость учебных планов и программ.

ЮНЕСКО – специализированное межправительственное учреждение ООН, созданное в 1946 г. с целью развития сотрудничества в области образования, науки и культуры. Это учреждение исследует состояние образования в мире, разрабатывает для всех стран международно-правовые акты в области образования, осуществляет организационное регулирование развития мирового образовательного пространства.

Система образования Беларуси динамично развивается и совершенствуется с учетом международных тенденций.

Динамичному современному обществу свойственно постоянное изменение: повышение эффективности процесса функционирования, развитие способностей личности к саморазвитию, что, в свою очередь, выступает фактором ускорения всего общественного прогресса.

Перед Республикой Беларусь стоят не только задачи технического перевооружения ведущих отраслей промышленности, сельского хозяйства, но и необходимость совершенствования системы образования, которая обеспечит экономические и социокультурные условия развития страны.

На данном этапе развития общества в Республике Беларусь совершается переход:

а) от статического состояния к обновлению общества и, в будущем, к динамическому, постоянно развивающемуся обществу;

б) от революционного развития к эволюционному;

в) от мировоззренческого единства к плюрализму;

г) от индустриального общества к индустриально развитому, информационному.

При этом социокультурная ситуация характеризуется переходным характером, а именно: происходит переход от стабильного, традиционного к современному, динамическому обществу, которому присуще разнообразие как

общественных, так и личностных идеалов, разнообразие жизненных укладов и образов мышления. Впервые в современной истории человечества процесс развития всех сфер общественной жизни становится неотъемлемой характеристикой общества.

Жизнь в изменчивом, динамичном обществе зависит от личных усилий и самоопределения его граждан; оно востребует личность ответственную, способную самостоятельно строить свою жизненную стратегию, а не оглядываться на прежние традиции.

Личностный динамизм, изменчивость, способность к постоянному самообразованию и самосовершенствованию становятся залогом общественного развития.

Таким образом, направление социального развития предполагают формирование личности, обладающей профессиональной мобильностью, высокой степенью свободы и ответственности, способностью самостоятельно планировать свою жизненную перспективу, умением осознавать свой интерес и согласовывать его с интересами других, способностью к компромиссам и согласию, конструктивному взаимодействию с другими.

На уровне личностных психологических процессов особую значимость приобретает развитость таких способностей личности, как понимание и осмысление, рефлексия, продуктивная коммуникация, критическое мышление.

Система образования должна обеспечить подготовку подрастающего поколения к овладению адекватными способами и методами мышления, познания, деятельности, а также задавать обновленные мировоззренческие ориентиры и идеалы, разрабатывать новую общественную идеологию, основанную на идеях гуманизма, демократии, плюрализма, и способствовать духовно-нравственному воспитанию людей.

Вот почему образование в современных условиях выступает механизмом развития личности, социума в целом.

Кроме того, в период преобразования традиционного общества и перехода к динамическому претерпели изменения или распались некоторые важные социальные институты: община, профессиональное сообщество, семья, массовые детско-юношеские и молодежные общественные организации, которые играли большую роль в процессах социализации подрастающего поколения.

Сегодня общеобразовательные и профессиональные школы, вузы являются практически единственными стабильными социальными структурами, принимающими на себя реальную ответственность за воспитание

молодежи и осуществляющими подготовку ее к самостоятельной жизни и труду в динамично меняющихся социально-экономических условиях.

Поскольку образование является важнейшим социальным институтом, способным эффективно влиять на сознание молодежи, постольку оно должно становиться главным механизмом развития общества. Существующая система образования, традиционно реализующая функции трансляции и воспроизводства информации и опыта, культуры и способов деятельности, мышления, должна быть преобразована в систему развития общественного сознания, а через него и всего общества. В этом смысле образование в современном мире является важнейшим средством развития личности и социума, а также выступает общечеловеческой ценностью.

## **2. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций**

**Система образования Беларуси** динамично развивается и совершенствуется с учетом международных тенденций, среди которых ключевыми являются ориентация на личность обучающегося, непрерывность образования, компетентностный подход, неотделимость обучения от воспитания, обеспечение доступности и качества образования.

Ключевые приоритеты развития системы образования определены в таких документах, как Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития на период до 2030 года, Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы, государственная программа «Образование и молодежная политика», а также в Концептуальных подходах к развитию системы образования до 2020 года и на перспективу до 2030 года, которые были рассмотрены и утверждены на республиканском педсовете в 2017 г.

**Концепция развития системы образования до 2030 года** учитывает положения этих программных документов. Концепция определяет в качестве основной цели развития дошкольного, общего среднего и специального образования обеспечение доступного и качественного образования. Оно рассматривается как важнейший фактор, позволяющий на уровне дошкольного образования создать равные стартовые возможности для продолжения образования, а на уровне общего среднего образования является важным фактором успешной социализации учащихся в динамичных условиях информационного

общества, подготовки к осознанному выбору профессии и продолжению образования на протяжении всей жизни. Но при этом следует понимать, что такой аспект, как доступность образования, у нас, в отличие от многих стран, не связан с преодолением дискриминации при получении образования по тем или иным признакам, например, по гендерному, конфессиональному, национальному или социальному уровню.

В качестве способа обеспечения доступности образования рассматривается переход к обязательному общему среднему образованию, который обозначен в концепции как одна из задач. Данное положение нашло отражение в новой редакции Кодекса об образовании.

В **Кодексе об образовании** закреплена обязательность общего среднего образования для учащихся, которое может быть получено либо в учреждениях общего среднего образования, либо в учреждениях профессионально-технического и среднего специального образования. Кодекс предусматривает, что учащиеся, которые окончили базовую школу, могут продолжить обучение на уровне профессионально-технического образования с получением квалификации рабочего и обязательным общим средним образованием.

В качестве основных направлений развития системы образования в концепции определены совершенствование организации образования, его содержания, научно-методического обеспечения и совершенствование образовательной среды.

Важной задачей совершенствования организации общего среднего образования является укрепление дисциплины и правопорядка в учреждениях образования. По поручению главы государства, которое было дано на республиканском педсовете в августе 2021 г., разрабатывается школьный стандарт. Этот документ будет регулировать вопросы организации образовательного процесса и взаимоотношения всех участников образовательного процесса.

### **Принципы и основные направления государственной политики в сфере образования**

Государственная политика в сфере образования базируется на укреплении ведущих **принципов** развития, **среди которых:**

- государственно-общественный характер управления;
- обеспечение принципа справедливости, равного доступа к образованию;
- повышение качества образования для каждого;

- приоритет образования;
- приоритет общечеловеческих ценностей, прав человека, гуманистического характера образования;
- гарантия конституционного права каждого на образование;
- обеспечение равного доступа к получению образования;
- обязательность общего базового образования;
- интеграция в мировое образовательное пространство при сохранении и развитии традиций системы образования;
- экологическая направленность образования;
- поддержка и развитие образования с учетом задач социально-экономического развития государства;
- государственно-общественный характер управления образованием;
- светский характер образования.

**Основными направлениями государственной политики в сфере образования** является создание необходимых условий для удовлетворения запросов личности в образовании, потребностей общества и государства в формировании личности, подготовке квалифицированных кадров и обеспечение:

- прав, свобод и законных интересов граждан в сфере образования;
- доступности образования на всех уровнях и для всех обучающихся;
- участия государственных органов и иных организаций, в т.ч. общественных объединений, в развитии системы образования;
- преемственности и непрерывности уровней образования;
- равенства белорусского и русского языков;
- деятельности учреждений образования по осуществлению воспитания, в том числе по формированию у граждан духовно-нравственных ценностей, здорового образа жизни, гражданственности, патриотизма, ответственности, трудолюбия.

В учреждениях образования не допускаются создание и деятельность политических партий, иных общественных объединений, преследующих политические цели.

Учреждения образования в вопросах воспитания на основании письменных заявлений обучающихся (законных представителей) во внеучебное время могут взаимодействовать с зарегистрированными религиозными организациями с учетом их влияния на формирование духовных, культурных

и государственных традиций белорусского народа. Порядок, условия, содержание и формы такого взаимодействия определяются нормативными правовыми актами.

Организационной основой осуществления государственной политики в сфере образования являются программа развития системы образования, программы развития дошкольного, общего среднего, специального образования, дополнительного образования детей и молодежи и дополнительного образования взрослых, утверждаемые в соответствии с законодательством.

### **Некоторые данные о развитии образования в Республике Беларусь**

Ознакомиться с данными по динамике развития образования Беларуси ежегодно можно на сайте Министерства образования Республики Беларусь.

Вот данные за 2021/22 год.

Согласно представленным данным в учреждения общего среднего образования в 2021/2022 учебном году пошли 1075,7 тыс. детей, в т.ч. 9,8 тыс. – в начальную школу, 17,9 тыс. – в базовую, 1039 тыс. – в средние школы. Из тех, кто пошли в средние школы, 174,5 тыс. детей обучаются в учреждениях образования, предполагающих получение более глубоких знаний, – гимназиях и лицеях. 51,4% учащихся – мальчики, девочки соответственно составляют меньшую половину – 48,6%.

В 2021/2022 учебном году получение среднего образования в Беларуси обеспечивали 2967 учреждений общего среднего образования, включая 94 начальные школы, 333 базовые школы, 188 школ специального образования, 205 гимназий, 25 лицеев.

Получение образования в 2021/2022 учебном году обеспечивали 106,7 тыс. учителей. В среднем на одного учителя приходится 12 учеников в городских и 5 учеников в сельских школах. Больше всего среди учителей-предметников учителей иностранных языков (19,2% от общего количества), математики (10,7%), белорусского языка и литературы (9,8%), русского языка и литературы (9,7%), физкультуры (9,7%).

Дополнительное образование детей и молодежи в 2021 г. обеспечивали 265 молодежных центров (дворцов), число различных объединений по интересам (кружков, групп и т.д.) составило 31,8 тыс., которые посещали 385,4 тыс. человек. Наиболее популярными направлениями таких объединений были художественное (15 тыс. объединений, 177,7 тыс. участников),

физкультурно-спортивное (4,3 тыс. объединений, 55,7 тыс. участников) и туристско-краеведческое (2,4 тыс. объединений и 29,7 тыс. участников).

В 2021 г. в республике численность обучающихся аспирантов составила 4,7 тыс. человек. Аспирантуру окончили 869 человек. В докторантуре обучались 706 человек, окончили докторантуру 108 человек. Докторами наук стали 40 человек, кандидатами наук – 347 человек.

### **Выполнение научных исследований и разработок**

В 2021 г. 25,6 тыс. человек в 445 организациях занимались научными исследованиями и разработками.

Структура персонала, занятого научными исследованиями и разработками, в последние годы практически неизменна: исследователи – 63,7%, техники – 6,9%, вспомогательный персонал – 29,4%.

Пятая часть всех исследователей имеет ученую степень: доктора наук – 548 человек, кандидата наук – 2624 человека.

В общей численности исследователей женщины составили 38,9% (доктора наук – 21% и кандидаты наук – 41,4%).

Молодые люди в возрасте до 29 лет (включительно) составили 20,7% от общего числа исследователей.

В профессиональной структуре научных кадров преобладают специалисты в области технических и естественных наук.

Высшую научную квалификацию в 2022 г. имеют 3,2 тыс. ученых, в т.ч. 550 докторов и 2659 кандидатов наук. В исследования и разработки активно вовлекается молодежь, 21% кадрового состава академической науки – молодые ученые.

Кодекс Республики Беларусь об образовании – это своеобразная конституция, которая регулирует любые вопросы в данной сфере, взаимоотношения между участниками образовательного процесса на всех уровнях.

В Республике Беларусь действует Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. с изменениями, внесенными Законом Республики Беларусь от 14 января 2022 г.

Необходимость создания этого свода законов была закреплена в Программе социально-экономического развития страны на 2006–2010 годы, одобренной III Всебелорусским народным собранием. В Кодексе систематизированы и упорядочены действующие нормы права, разработаны новые нормы для регулирования отдельных уровней образования, сохранена преемственность в правовом регулировании образовательной деятельности.

Кодекс об образовании состоит из Общей и Особенной частей и включает 17 разделов, 63 главы и 297 статей.

В Общую часть включены разделы и статьи, обеспечивающие правовое регулирование общих для всех уровней образования вопросов и закрепляющие основы правового регулирования общественных отношений в сфере образования.

Особенная часть охватывает все уровни образования и включает разделы, обеспечивающие правовое регулирование систем дошкольного образования, общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего, послевузовского, дополнительного образования детей и молодежи, взрослых, специального образования, поддержки отдельных категорий детей. В Беларуси каждый имеет право на образование. Для реализации этого права обеспечивается развитие сети учреждений образования, сохранение бюджетного финансирования, развитие системы кредитования граждан, получающих образование, равенство белорусского и русского языков в обучении. При желании обучающихся или их законных представителей могут создаваться группы, классы, детские сады, школы, в которых обучение и воспитание осуществляются на языке национального меньшинства или изучается язык национального меньшинства. Более того, при наличии условий образовательный процесс может полностью осуществляться на иностранном языке.

Предусмотрено право граждан на организацию образовательного процесса на основе культурных традиций и ценностей белорусского народа, сохранены лучшие приобретения белорусского образования – национальные черты, государственная поддержка, доступность, бесплатность, справедливость при приеме, стабильность функционирования, учет социально-экономических условий.

Кодекс дает возможность получать образование любого уровня каждому жителю независимо от его возраста, жизненной ситуации, здоровья. Для того чтобы система образования четко функционировала, в Беларуси также разрабатываются программы развития каждой отдельной ступени образования.

Кодекс официально вступил в силу 1 сентября 2011 г. В 2022 г. в Беларуси принят новый Кодекс об образовании.

Сокращен срок получения профессионально-технического образования: на основе общего среднего образования в дневной форме он составит от шести месяцев до одного года (сейчас – от года до двух лет).

Сокращены и оптимизированы существующие виды учебных учреждений образования. К примеру, ясли, ясли-сад, детский сад теперь будут называться одинаково – детский сад. Их количество не меняется, упорядочиваются лишь наименования. Вводится единое наименование учреждений профессионально-технического и среднего специального образования – колледж. Остаются три вида вузов: институт, академия (консерватория), университет.

Несколько изменилась структура высшего образования. В вузах можно будет получить общее высшее образование (4–4,5 года – бакалавриат с присвоением квалификации и степени «бакалавр»), углубленное высшее образование (1–2 года – магистратура, направленная на подготовку специалистов для научно-инновационной сферы и системы образования с присвоением степени «магистр»). По наиболее сложным специальностям (подготовка врачей, специалистов для ядерной энергетики и др.) предусмотрена непрерывная образовательная программа со сроком обучения 5–6 лет.

### **3. Современные концепции и модели образования, эффективные образовательные технологии**

Современное образование нацелено на следующие задачи:

- 1) формирование образовательными средствами в сознании современного человека позиции активного субъекта всех сфер собственной жизнедеятельности;
- 2) ориентация научных исследований и образовательных программ на учет культурных и общечеловеческих ценностей;
- 3) рост культурного плюрализма и самобытности;
- 4) расширение способов передачи-получения культурно-исторического опыта, что способствует возникновению вариативных образовательных моделей и учреждений.

Образование XXI века можно охарактеризовать как многообразное. При желании и выполнив определенные требования отбора (например, сдав вступительные испытания на знание языка), вы можете обучаться дистанционно или очно в любой стране мира. Современному обучающемуся предлагают различные формы и методы обучения. Существуют и различные модели обучения, которые зависят от национальных образовательных традиций, культуры и конкретного общества.

Относительно моделей образования в современном мире, то подходы к их определению и количеству различны.

Н.В. Бордовская и А.А. Реан выделяют шесть моделей.

1. Модель образования как государственно-ведомственной организации. Государство в такой модели рассматривает образование как отрасль народного хозяйства, отношения внутри образовательной системы строятся по ведомственному принципу с жесткой централизацией и контролем. Образовательный процесс контролируется административными органами и подчиняется им.

2. Модель развивающего образования. Такая модель предполагает организацию образования как особой инфраструктуры через сеть организаций разного ранга, типа и уровня. Такое образование быстро решает задачи и обеспечивает весь спектр образовательных услуг, удовлетворяя запросы разных слоев населения и разных социальных институтов без согласования с государственной властью. Модель предложена В.В. Давыдовым и В.В. Рубцовым.

3. Традиционная модель – модель образования, ориентированная на передачу подрастающему поколению знаний, моделей поведения, культурных ценностей, культурного наследия прошлых поколений. Образовательная система в этой модели нацелена на формирование у подрастающего поколения базовых знаний, умений, навыков в рамках сложившейся культурно-образовательной традиции, позволяющих перейти к самостоятельному освоению знаний, умений, ценностей более высокого ранга по сравнению с освоенными.

4. Рационалистическая модель (Б. Скиннер, П. Блум и др.) образования предполагает такую организацию образования, при которой молодому поколению передаются знания, умения, навыки, способствующие практическому приспособлению к существующему обществу. В этой модели передаются только такие знания, которые помогут приспособиться к существующим социальным институтам. В этой модели любая образовательная программа ориентирована на поведенческий аспект. Недостатком рационалистической модели является то, что происходит «натаскивание» обучаемого на определенные знания, модели поведения, в такой модели нет места творчеству.

5. Феноменологическая модель образования (А. Маслоу, К. Роджерс и др.) предполагает персональный характер обучения с учетом личностных особенностей обучающегося, внимательное и бережное отношение к их

потребностям и их личностям. Эту модель рассматривают как гуманистическую в том плане, что оно помогает обнаружить в человеке то, что заложено в нем природой, человеку предоставляется максимум свободы для творчества и самореализации.

б. Неинституциональная модель (П. Гудман, Ф. Клейн, Л. Бернар и др.) ориентирована на организацию образования вне социальных институтов. Это образование вне школ и иных учреждений, «на природе», дома, дистанционно и проч. Сейчас такие формы образования возможны благодаря развитию сети Интернет.

Существует позиция современных исследователей, согласно которой в мировом образовательном процессе в настоящее время в различной степени действуют только четыре основных модели образования: традиционная, рационалистическая, гуманистическая (феноменологическая), неинституциональная.

Однако есть позиция исследователей, при которой, опираясь на функции образования: 1) воспроизводства (культуры, опыта, деятельности людей); 2) развития (общества, личности), выделяют всего две модели образования: теоретическую и деятельностную.

Первая функция осуществляется посредством **теоретической** (знаниевой) модели образования, вторая – универсальной (способностной, или **деятельностной**).

**Теоретическая модель** образования обеспечивает трансляцию культурно-исторического опыта от поколения к поколению; воспроизводство «готовых», «завершенных» знаний, умений, навыков, необходимых личности для реализации существующих в обществе функций (культурных, социальных, экономических и т.д.).

Сфера образования является также механизмом развития личности, общества в целом. Этот механизм развития реализуется посредством универсальной образовательной модели через подготовку людей к самостоятельной жизни в постоянно меняющейся ситуации, инновационной деятельности путем развития мышления, сознания личности. Универсальная модель образования направлена не столько на передачу обучающимся знаний, умений, навыков, сколько на развитие личностных способностей добывать эти знания и применять их в новых условиях.

Другими словами, акцент в содержании образования должен быть смещен с освоения конкретных знаний на развитие универсальных личностных способностей.

Отсюда следуют и другие названия этой модели образования: «универсальная», или «способностная», «инновационная», или «личностно-ориентированная».

В динамическом обществе важными для личности выступают, во-первых, способности работать в неопределенной ситуации – самостоятельно и адекватно решать возникающие в новых условиях новые задачи. Во-вторых, особо значимыми для личности становятся способности к личностному самоизменению и саморазвитию, в частности, к самостоятельному формированию собственного мировоззрения, к непрерывному самообразованию.

Системообразующей для обеих групп способностей выступает личностная способность к самоопределению – социальному и культурному.

То есть, выделяются некоторые личностные универсальные способности, с помощью которых человек может самостоятельно осуществлять выбор и строить себя и собственную жизнедеятельность, формировать личные идеалы, жизненные принципы, мировоззрение.

**Универсальная (деятельностная) образовательная модель** направлена прежде всего на развитие личностных универсальных способностей к самоопределению, позволяющих человеку жить и работать с неопределенностью в постоянно меняющихся и культурно ненормированных условиях. Именно поэтому в педагогическом процессе так стал популярен деятельностный подход.

Деятельностный подход, разработанный в трудах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, Д.Б. Эльконина, П.Я. Гальперина, В.В. Давыдова, признает, что развитие личности в системе образования обеспечивается, прежде всего, формированием универсальных учебных действий, выступающих основой образовательного и воспитательного процесса.

Деятельностный подход противостоит вербальным методам обучения; догматическим формам передачи готовой информации (учебного материала); монологичности и обезличенности словесного преподавания; неактивному процессу учения; логически завершенной системе ЗУНов, которая, не в полной мере усваивается на практике в деятельности обучающихся.

В универсальной модели образования деятельность обучающегося выступает, с одной стороны, как фактор его самоопределения и развития; с другой – является частью содержания обучения.

При реализации деятельностного подхода в педагогическом процессе особое значение приобретают так называемые активные, или рефлексивно-

деятельностные, методы и формы обучения: формы и методы проблемного и развивающего типов обучения, исследовательские, проектные, проектно-конструкторские, игровые методы и приемы

Слово «технология» происходит от греческих слов: «*techne*» – искусство, мастерство, умение, и «*logos*» – наука, закон.

Дословно «технология» – наука о мастерстве. Для реализации познавательной и творческой активности школьника в учебном процессе используются современные образовательные технологии, дающие возможность повышать качество образования, более эффективно использовать учебное время и снижать долю репродуктивной деятельности учащихся за счет снижения времени, отведенного на выполнение домашнего задания.

**Инновационные педагогические технологии** взаимосвязаны, взаимообусловлены и составляют определенную дидактическую систему, направленную на воспитание таких ценностей, как открытость, честность, доброжелательность, сопереживание, взаимопомощь, и обеспечивающую образовательные потребности каждого ученика в соответствии с его индивидуальными особенностями.

Инновационные педагогические технологии: проблемное обучение, разноуровневое обучение.

Целью **проблемной технологии** выступает приобретение знаний, умений и навыков, усвоение способов самостоятельной деятельности, развитие познавательных и творческих способностей. Проблемное обучение основано на создании особого вида мотивации – проблемной, поэтому требует адекватного конструирования дидактического содержания материала, который должен быть представлен как цепь проблемных ситуаций. Проблемные методы – это методы, основанные на создании проблемных ситуаций, активной познавательной деятельности учащихся, состоящей в поиске и решении сложных вопросов, требующих актуализации знаний, анализа, умения видеть за отдельными фактами явление, закон. В современной теории проблемного обучения различают два вида проблемных ситуаций: психологическую и педагогическую. Первая касается деятельности учеников, вторая представляет организацию учебного процесса.

**Разноуровневое обучение** – задания разных уровней сложности для разных учеников. У учителя появляется возможность помогать слабому, уделять внимание сильному, реализуется желание сильных учащихся быстрее и глубже продвигаться в образовании. Сильные учащиеся утверждают

в своих способностях, слабые получают возможность испытывать учебный успех, повышается уровень мотивации учения.

Исследовательские методы в обучении – методы, которые дают возможность учащимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения. Это необходимо для определения индивидуальной траектории развития каждого школьника.

**Игровые методы** в обучении (деловая игра) – расширение кругозора, развитие познавательной деятельности, формирование определенных умений и навыков, необходимых в практической деятельности, развитие общеучебных умений и навыков.

**Система инновационной оценки «портфолио»** – формирование персонализированного учета достижений ученика как инструмента педагогической поддержки социального самоопределения, определения траектории индивидуального развития личности.

**Информационно-коммуникативные технологии** – широко применяются в современном обучении. Их основная функция в изменении и неограниченном обогащении содержания образования. В современном учебном процессе вузов, школ широко используются интегрированные курсы, доступ в интернет, онлайн-платформы для обучения.

В обучении широко применяются интерактивные методы обучения, которые стали возможны именно с развитием интернет-коммуникации.

**Проектные методы** обучения – работа по данной методике дает возможность развивать индивидуальные творческие способности учащихся, более осознанно подходить к профессиональному и социальному самоопределению. Чаще всего можно услышать, все-таки, не о проектном обучении, а о проектном методе. Этот метод более четко оформился в 20-е годы XX в. Метод проектов использовался для развития ученика. Исходный лозунг основателей системы проектного обучения: «Все из жизни, все для жизни». К. Фрей в своей книге «Проектный метод» под этим понятием подразумевает путь, по которому идут обучающие и обучаемые, разрабатывая проект. Он выделяет отличительные черты проектного метода:

- участники проекта подхватывают проектную инициативу от кого-либо из жизни;
- участники проекта договариваются друг с другом о форме обучения;
- участники проекта развивают проектную инициативу и доводят ее до сведения всех;

- участники проекта организуют себя на дело;
- участники проекта информируют друг друга о ходе работы;
- участники проекта вступают в дискуссии и т.д.

Все это говорит о том, что автор под проектным методом имеет в виду систему действий педагога и учащихся по разработке проекта.

Исходные теоретические позиции проектного обучения:

- 1) в центре внимания – ученик, содействие развитию его творческих способностей;
- 2) образовательный процесс строится не в логике учебного предмета, а в логике деятельности, имеющей личностный смысл для ученика, что повышает его мотивацию в учении;
- 3) индивидуальный темп работы над проектом обеспечивает выход каждого ученика на свой уровень развития;
- 4) комплексный подход в разработке учебных проектов способствует сбалансированному развитию основных физиологических и психических функций ученика;
- 5) глубокое, осознанное усвоение базовых знаний обеспечивается за счет универсального их использования в разных ситуациях.

В образовательном процессе важно использовать те модели, методы, технологии и приемы, которые обеспечивают реализацию целей образования, декларированных в Кодексе об образовании Республики Беларусь и воспитывают гармоничную личность.

### **Вопросы для самоконтроля**

1. Перечислите известные вам инновационные педагогические технологии и методы.
2. Назовите ученых, разрабатывавших феноменологическую модель образования.
3. Охарактеризуйте традиционную модель образования.
4. Назовите основные направления государственной политики Республики Беларусь в сфере образования.
5. Расскажите о целях образования, провозглашенных в Кодексе об образовании Республики Беларусь.

### **Литература**

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 янв. 2011 г., № 243-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 6 марта

2023 г., № 257-3 // Pravo.by: Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Минск, 2011.

2. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8–14.

3. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика: учеб. для вузов. – СПб.: Питер, 2001. – 307 с.

4. Веденский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51–55.

5. Войнова Н.А., Войнов А.В. Особенности формирования информационной компетентности студентов вуза // Инновации в образовании. – 2004. – № 4. – С. 111–118.

6. Иванов Д. О ключевых компетенциях и компетентностном подходе в образовании // Школьные технологии. – 2007 – N 5. – С. 51–61.

7. Кошелева Л.А. Воспитание межкультурной компетентности как элемент подготовки эффективного менеджера // Качество. Инновации. Образование. – 2004. – № 1. – С. 11–13.

8. Латыш Н.И. Идея университета в контексте современной цивилизации // Идея университета: парадоксы самоописания: сб. материалов третьей междунар. науч.-практ. конф. «Университетское образование: от эффективного преподавания к эффективному учению» / Минск (29–30 апр. 2002 г.,) / под ред. М.А. Гусаковского, А.А. Полонникова. – Минск: БГУ, 2002. – С. 10–15.

## **Лекция 2**

### **Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке**

1. Профессиональная деятельность будущего специалиста. Развитие гибких навыков.
2. Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания.

#### **1. Профессиональная деятельность будущего специалиста.**

##### **Развитие гибких навыков**

Прежде чем говорить о профессиональной деятельности будущего специалиста, необходимо разобраться с некоторыми важными терминами. К примеру, чем отличается специальность от профессии, а должность от квалификации.

**Профессия** – это род трудовой деятельности человека, который требует владения определенными знаниями, умениями и навыками. Чтобы получить профессию, необходимо пройти специальную подготовку.

**Профессиональная деятельность** – трудовая деятельность по определенной профессии.

**Специальность** – это отдельная отрасль науки, техники, мастерства или искусства, в которой работают специалисты.

**Специализация** – сам процесс приобретения специальных знаний, умений и навыков в рамках специальности.

К примеру, специализации аудиовизуальной журналистики – тележурналистика.

**Квалификация** – уровень профессиональной подготовки, степень развития профессиональных знаний и навыков. Например, после обучения на специальности «Технология машиностроения» выпускнику вуза присваивается квалификация «инженер».

**Должность** – это уже те трудовые обязанности человека, которые он как работник должен выполнять, занимая определенное положение в штатной структуре предприятия или учреждения.

Пример: «Татьяна отучилась в вузе по специальности «Психология» и, пройдя специализацию «Детская и возрастная психология», получила квалификацию «детский психолог», устроилась на должность детского психолога по профессии «психолог» в детскую поликлинику.

Теперь, когда мы несколько определились с терминами, следует обратить внимание на то, что профессиональная деятельность не мыслима без профессионального самоопределения личности.

Сущность процесса **профессионального самоопределения личности** – это становление выбора, учитывая собственные возможности и задатки, а также сопоставление их с наиболее важными требованиями рынка труда и отдельных профессий.

**Профессиональное самоопределение** – это самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации. Этот процесс обусловлен проявлениями внутренних ресурсов, сил, установок на пути профессионального становления личности и ее развития. Профессиональное самоопределение человека в мире профессий и на профессиональном пути является личностным аспектом формирования профессионала. Проблему самоопределения личности следует рассматривать

не только в контексте выбора профессии, но и в более широком плане, в связи с вопросами профессионального развития личности.

Профессиональное самоопределение субъекта труда изучали известные специалисты-психологи: Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников и др.

Выбор профессии является показательной характеристикой зрелости личности, ее потребности в социально-психологической самореализации.

Человек в течение всей жизни постоянно анализирует, производит переосмысление своих достижений, самоутверждается в труде.

Этапы профессионального самоопределения личности – это возрастные периоды, через которые проходит большая часть людей.

Профессиональное самоопределение – это формирование у человека собственных трудовых интересов и начинается оно (как считает большинство исследователей) еще в неосознанном возрасте.

Крупнейший специалист в области профориентации, Е.А. Климов выделяет стадии профессионального самоопределения:

**Стадия допрофессионального развития личности** (длится от 0 до 11 лет). У ребенка устанавливается игровая и учебная деятельность, в которой он приобретает элементарные жизненные навыки, интересы, отождествляет себя в некоторой мере с теми или иными видами труда.

**Стадия выбора профессии или стадия оптации** (длится от 12 до 18 лет). Происходит осознание общих интересов, склонностей, собственных возможностей и, как следствие, выбор будущей профессии.

**Стадия формирования профессионала** (длится от 18 до 25 лет). Научение профессиональной деятельности, подготовка соответствующих знаний умений и навыков. Адаптационные процессы труда и начало работы.

Е.А. Климов рассматривает профессиональное самоопределение в качестве одного из важнейших проявлений психического развития человека, как процесс его включения в профессиональное сообщество и, более широко, как интеграцию в общество.

Важнейшей составляющей самоопределения, согласно Е.А. Климову, является формирование профессионального самосознания, в структуре которого выделяются:

1. Осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности («мы инженеры»).
2. Оценка своего соответствия профессиональным эталонам и своего места в сообществе согласно системе социальных ролей (новичок, один из лучших специалистов и пр.).

3. Знание человека о степени его признания в социальной группе («меня считают хорошим специалистом»).

4. Знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, индивидуальных способах успешного действия, своем индивидуальном стиле деятельности.

5. Представление о себе и своей работе в будущем.

Е.А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения:

- гностический (перестройка сознания и самосознания);
- практический (реальные изменения социального статуса человека).

Основные моменты процесса **профессионального самоопределения** (по Э.Ф. Зееру):

- избирательность отношения человека к миру профессий;
- осуществление выбора с учетом индивидуальных особенностей человека, требований профессии и социально-экономических условий;
- постоянное самоопределение в течение всей жизни, постоянное рефлексирование своего профессионального бытия и самоутверждения в профессии;
- инициирование и актуализация процесса другими событиями (окончание обучения, изменение места жительства и др.);
- восприятие самоопределения как самореализации и самоактуализации как проявление социальной зрелости личности.

Об этапах освоения профессии пишет А.К. Маркова. Она выделяет следующие **уровни профессионализма**:

- допрофессионализм (человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала);
- профессионализм (человек – профессионал, т.е. стабильно работает и выполняет все, что от него требуется);
- суперпрофессионализм (творчество, личностное развитие, то, что называется «акме» – вершина профессиональных достижений);
- непрофессионализм, псевдопрофессионализм (внешне достаточно активная деятельность, но при этом либо он делает много «брака» в работе, либо сам деградирует как личность);
- послепрофессионализм (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов).

**Н.С. Пряжниковым** предложена модель профессионального самоопределения личности, которая состоит из следующих компонентов:

1. Осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения).

2. Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда.

3. Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели-мечты.

4. Определение ближайших профессиональных целей как этапов достижения дальнейшей цели.

5. Поиск информации о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства.

6. Представление о возможных трудностях достижения профессиональных целей, о личностных качествах, способствующих реализации намеченных планов.

7. Наличие резервных вариантов выбора в случае неудачи по основному варианту самоопределения.

8. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы, постоянная корректировка планов по принципу обратной связи.

В процессе профессиональной деятельности могут возникать противоречия:

- между саморазвитием и самосохранением в профессии;
- ориентацией на результат и процессом труда;
- социальными и индивидуальными эталонами, нормами труда;
- различными видами компетентности (специальной, социальной, личностной, индивидуальной);
- темпами развития мотивационной и операциональной сфер профессиональной деятельности;
- стремлением к узкой специализации и потребностью в широкой компетентности.

Для того чтобы успешно разрешать эти противоречия, личности необходимы определенные качества и навыки.

Современный мир требует постоянного совершенствования в профессии. А иногда и смены профессии, поэтому специалисту нужны разные навыки.

В последнее время в литературе используются термины: «гибкие» и «жесткие» навыки, которые характеризуют профессиональные умения специалиста.

**Навык** – это действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля.

**Жесткие навыки (Hard skills)** – профессиональные, или технические, навыки. Мы получаем их в процессе обучения и оттачиваем, применяя в работе.

Жесткие навыки поддаются довольно точному измерению: можно определить и указать свой уровень английского, степень владения той или иной программой, опыт вождения.

**Гибкие навыки (Soft skills)** – универсальные навыки, не связанные с определенной профессией или специальностью. Они отражают личные качества человека: его умение общаться с людьми, эффективно организовывать свое время, творчески мыслить, принимать решения и брать на себя ответственность, работать в команде и др. Сегодня эти навыки нужны в любой отрасли молодому человеку, чтобы быть востребованным на рынке труда как профессионалу.

В 2016 г. на Всемирном экономическом форуме были сформулированы десять гибких навыков будущего, необходимых специалисту в любой профессии:

- Умение решать комплексные задачи.
- Критическое мышление.
- Творческое мышление.
- Умение управлять людьми.
- Умение работать в команде.
- Способность распознавать свои и чужие эмоции, управлять ими.
- Умение формировать суждения и принимать решения.
- Клиентоориентированность.
- Ведение переговоров.
- Переключение с одной задачи на другую.

Данные навыки становятся все более востребованными, однако они не исключают профессиональных навыков и знаний, а дополняют их.

Для простоты эти десять гибких навыков будущего превратили в более понятную модель, названную **модель «4К»** (или **«Концепция 4К»**). Это четыре

ключевых компетенции, названия которых начинаются на букву К, каждая из которых имеет широкий смысл.

Их необходимо развивать каждому обучающемуся, чтобы в будущем быть востребованным на рынке труда.

#### **Компетенции модели «4К»:**

– **критическое мышление** – способность критически оценивать информацию, поступающую извне, анализировать ее и проверять на достоверность, видеть причинно-следственные связи, отбрасывать ненужное и выделять главное, делать выводы;

– **креативность** – умение нешаблонно мыслить, находить неожиданные решения проблемы, гибко реагировать на происходящие изменения;

– **коммуникативные навыки** – умение общаться, доносить (формулировать) свои мысли, слышать собеседника, договариваться;

– **координация** – способность работать в команде, брать на себя как лидерские, так и исполнительские функции, распределять роли, контролировать выполнение задач.

Таким образом, soft skills демонстрируются в процессе взаимодействия человека в той или иной профессиональной группе людей и включают в себя креативность, групповую работу, вербальную и невербальную коммуникацию, способность брать дело в свои руки, умение грамотно расставлять приоритеты, повышая эффективность профессиональной деятельности, способность быстро адаптироваться, не теряя при этом продуктивности, способность правильно организовывать не только свою деятельность, но и деятельность окружающих, демонстрируя таким образом лидерские качества. Одним из ключевых навыков soft skills, на котором стоит заострить внимание, выступает эмоциональный интеллект. Данный навык является совокупностью способностей, оказывающих помощь в процессе самопознания, саморефлексии, самоконтроля и формируется, в первую очередь, через осознание собственных эмоций.

На сегодняшний день конкурентным преимуществом на рынке труда становится у сотрудников наличие гибких навыков. Работодатели указывают на низкий уровень межличностных, коммуникативных и аналитических способностей выпускников. Задачи профессионального учебного заведения – формирование и развитие гибких навыков. Несмотря на всю сложность освоения и корректировки такого рода навыков, работа по их формированию в ходе профессионального обучения в вузе позволит привлечь внимание

студентов к роли личностных, межличностных, профессиональных способностей для осуществления эффективной трудовой деятельности и успешного карьерного роста. Формирование гибких навыков должно происходить не только при изучении общепрофессиональных дисциплин и междисциплинарных курсов, совместно с формированием общих и профессиональных компетенций, но и при изучении гуманитарных дисциплин.

## 2. Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания

Приемы, вызывающие и удерживающие внимание:

- эффект «яркого пятна»;
- создание ситуации ожидания;
- неожиданность, красочность, динамизм в предъявлении информации;
- опора на имеющийся опыт ученика;
- удовлетворение выраженной познавательной потребности в определенных знаниях;
- снятие состояния напряжения, страха, неуверенности;
- уважение личности (внимательность к состоянию человека в данный момент).

**Метод Аристотеля.** Этот метод активно использовал Аристотель, и его философская школа даже получила название по имени этого метода. Как ни странно, столь простой и эффективный, он не получил дальнейшего развития, однако его эффективность может проверить любой желающий.

Этот метод использовали практически все великие умы. Хотя приходили к нему стихийно. Сам Аристотель считал этот метод настолько очевидным, что специально не заострял на нем внимания. Исследователи творческого мышления нашли массу экзотических вариантов активизации мышления, но не заметили столь простого способа, не требующего практически никаких усилий. Простота метода послужила прекрасной маскировкой.

Насколько метод оказался скрытым, видно по книге бригадного генерала армии США Вашингтона Плэтта «Стратегическая разведка». В этой книге профессиональный разведчик учит замечать самые мелкие детали и подробности при анализе разведданных. И он же приводит пример своего исследования, посвященного активизации мыслительной деятельности.

В этом исследовании несколькими крупнейшим американским ученым была разослана анкета с вопросами о том, как они приходят к научному открытию и что этому способствует. Далее Плэтт приводит массу конкретных примеров, характерных для каждого ученого. В т.ч. он указывает и на метод Аристотеля, но... не придает ему никакого значения. А теперь посмотрим внимательно на ту фразу, которую пишет Плэтт: «Ряд научных работников заявили, что самые лучшие мысли приходят в голову, когда они утром идут пешком из дома в лабораторию или вечером, когда они возвращаются домой».

Как только участок нервной ткани мозга активизируется, ему требуется больше кислорода. Поэтому прогулка на свежем воздухе столь важна. Как только мозг начинает думать, ему нужен кислород, а прогулка дает возможность поставлять кислород в больших количествах.

Другим важным фактором является ритмичность движений. Мышление – процесс ритмический, поэтому ходьба в ровном темпе позволяет подчинить работу мозга нужному ритму. Сочетание ритмических движений мышц и свежего воздуха дают мгновенный эффект активизации мышления.

Метод кажется очень простым, но дает совершенно поразительные результаты. Гельмгольц совершил самые известные открытия во время ночных прогулок. Ганс Селье, открывший явление стресса, писал, что «хорошие идеи нередко приходили ко мне во время пеших прогулок от дома до гаража». Джон Стюарт Милль с детских лет и буквально до последних дней жизни предавался умственным занятиям во время длительных пеших прогулок. Карл Маркс за время работы над «Капиталом» протоптал дорожку на ковре своей комнаты.

Мы часто мечтаем о спокойном, беспроблемном существовании, а оно не только уныло, но и грозит умственной деградацией. Наличие же проблем стимулирует мыслительную деятельность, поддерживает мозг в тонусе. Оказавшись перед необходимостью решить сложную задачу, наш мозг начинает активно работать:

- накапливает нужную информацию;
- сопоставляет ее с имеющейся в памяти;
- анализирует;
- сравнивает;
- ищет наиболее подходящие пути решения.

Не случайно креативы – люди с высоким творческим потенциалом – постоянно ищут и ставят перед собой новые, все более сложные задачи. Им без этого скучно.

Инструменты – это некие приспособления, которые облегчают человеку деятельность. Например, забить гвоздь кулаком сложновато, а молотком – без проблем. Да и землю копать проще не руками, а лопатой, а еще лучше экскаватором.

Вот инструментальные методы и есть набор таких схем, инструментов, которые помогают решить стоящие перед человеком задачи. Их удобно использовать, чтобы применить готовую схему, не требуется интеллект гения, вполне достаточно среднего уровня.

Но у инструментальных методов есть свои недостатки – они узкоспециализированные, т.е. предназначены для решения проблем одного типа или в одной области. Универсальными эти методы не назовешь:

- **«Теория решения исследовательских задач»** (ТРИЗ) Г. Альтшуллера предназначена для проблем научно-технического или конструкторского характера;

- методика **«Бином фантазии»** Дж. Родари работает преимущественно в области литературного творчества.

Но все же пользоваться инструментальными методами активизации мышления не только можно, но и нужно, т.к. они организуют наше мышление, создают условия и для решения задач, и для саморазвития человека. Вот примеры таких «инструментов».

**Метод алгоритма** – этот метод не только самый известный, но и один из старейших. Его разработку связывают с именем узбекского ученого IX в. Аль-Хорезми. Первоначально метод алгоритма применяли только для решения арифметических задач, но позднее стали использовать значительно шире. Он опирается на логику, а эта строгая наука очень высоко ценилась, как и логическое мышление.

Метод алгоритма сводится к решению задач поэтапно, следуя четкой последовательности действий. Имея готовый алгоритм, можно с легкостью решить сложную задачу, переходя от одного простого действия к другому. Это очень удобный метод, и часто мы, столкнувшись с какой-то проблемой, обращаемся к справочникам, спрашиваем совета у друзей, занимаемся поисками информации на сайтах в надежде найти тот самый алгоритм – правильную последовательность простых действий, необходимую

для решения нашей проблемы. Но метод алгоритма имеет целый ряд недостатков.

Универсального алгоритма для решения любой проблемы нет, хоть его искали не одну сотню лет.

Алгоритмы строго специализированы и служат для решения только стандартных однотипных задач.

Метод алгоритма, так же как и строгое логическое мышление, не годится для решения творческих задач, не имеющих однозначного и единственно верного решения.

Однако этот метод успешно используется и в современном мире, а в школьном обучении он едва ли не единственный способ активизации мышления.

**Метод фокальных объектов.** Этот более оригинальный и интересный метод, разработанный немецким математиком Ф. Кунце, предназначен для решения проблем, связанных с усовершенствованием какого-то объекта с целью придания ему новых качеств и свойств. В настоящее время он эффективно используется в изобретательском деле и в разработке новых видов товаров народного потребления. Суть метода состоит в том, чтобы путем присоединения к исходной вещи свойств или признаков случайных объектов усовершенствовать или видоизменить ее.

Например, мы хотим усовершенствовать настольную лампу. Для того чтобы придумать что-то интересное и оригинальное, нужно выполнить следующие мыслительные действия:

- поместить объект (прототип), подлежащий усовершенствованию в фокус внимания. Фокальный объект у нас – лампа;
- выбрать 3–4 случайных объекта (открыв наугад каталог, книгу, просто назвав наобум и т.п.). Допустим, это будут роза, одеяло, мобильный телефон;
- выписать для каждого из них несколько характерных признаков (свойств). Роза – красивая, пахнет, растет, имеет колючки и т.д. Одеяло – теплое, мягкое, им можно укрываться, оно прямоугольное. Мобильник – переговорное устройство, есть дисплей, можно выйти в интернет, можно слушать музыку и т.д.;
- полученные признаки перенести на фокальный объект и получить новые сочетания. Например, лампа красивая, хорошо пахнет, имеет колючки, может расти;

- новые сочетания осмыслить, проанализировать, добавить что-то еще. Зафиксировать все интересные идеи;
- оценить новые идеи и отобрать наиболее эффективные с точки зрения реализации.

В итоге у нас может получиться настольная лампа, совмещенная с обогревателем, ароматизатором и аудиопроигрывателем.

Перебор вариантов можно продолжить, выбрав другие случайные объекты и наделив фокальный объект новыми свойствами. Рано или поздно обязательно найдется какое-нибудь гениальное решение и будет изобретена вещь с уникальными свойствами и качествами. А до этого можно поразвлекаться занимательной, веселой игрой, в которую превращается метод фокальных объектов. Как показывает опыт, в нее с увлечением играют как дети, так и взрослые.

К приемам **активизации памяти** относятся: адресованность заданий обучаемому, использование феномена догадки, составление и разгадывание кроссвордов, крестословиц. Адресованность заданий обуславливает личностный смысл для обучающегося. Использование феномена догадки является апелляцией к памяти обучаемых.

### **Методы активизации памяти**

**Фонетические ассоциации** (кодирование по созвучию). Этот метод прекрасно подходит для запоминания иностранных слов, каких-либо названий, терминов или фамилий – многое из перечисленного по своему звучанию похоже на хорошо знакомые нам слова. Например, запоминая английское слово sleep (слип) – спать, вспоминаем, что когда хочется спать глаза так и СЛИПаются. «Еще лучше откладываются в памяти новые слова, если вплести их в некий сюжет, который имеет хоть какое-то отношение к вашему личному опыту, – говорит Александра Гибински, психоаналитик. – Предположим, запоминая слово Muzzle (мазл) – морда, можно составить предложение: «Утром я МАЗаЛа морду кремом». Постарайтесь использовать свои реальные воспоминания о том, как это происходило, и как вы при этом выглядели». Кстати, эксперты утверждают, чем абсурднее и смешнее будет придуманное предложение, тем лучше.

**Кодирование слов в образы.** Это позволяет привязать новую для вас информацию к тому, что вы хорошо знаете. Например, штат Вашингтон – доллар, число 220 – электрическая розетка, планета Венера – статуя Венеры. Можно создавать и более сложные образные коды. «Вам нужно запомнить дату выхода первого номера газеты «Правда» – 1912 год, – приводит пример

Ольга Зимнякова. – Всем хорошо знаком год 1812, который ассоциируется с образом Наполеона. В том случае дата выхода в свет газеты кодируется ассоциацией: Наполеон читает «Правду».

**Образования слова из слогов.** Очень удобно использовать в том случае, если к слову сложно подобрать фонетическую или образную ассоциацию. Например, возьмем слово, которое составлено из случайной комбинации слогов – КНИКАМФОН. Для запоминания этой абракадабры нужно привязать ее к чему-то знакомому – в данном случае, например, к словам: Книга, Камень, ФОНарь.

**Выделения смысловой опоры.** Нередко перед экзаменами приходится запоминать большие объемы текстов. Чтобы эффективнее справиться с этой задачей, разделите текст на смысловые блоки, в каждом из них отметьте ключевые слова. Составьте из этих слов несколько предложений и как следует их запомните. «Если все же без зубрежки не обойтись, воспользуйтесь приемом, к которому прибегают артисты, когда им нужно выучить текст, – говорит Александра Гибински. – Во время механического запоминания руки и ноги должны быть при деле». Заучивая с листа, гуляйте, перебирайте бусы, гладьте кота. Так запоминают сложные термины, названия или фамилии.

**Техника цифробуквенного кода.** Эта классическая методика мнемоники требует некоторых навыков. Но освоив ее, вы сможете без труда запоминать любые цифровые комбинации, начиная от дат и заканчивая сложными формулами и таблицами.

Суть его в том, что каждой цифре от 0 до 9 соответствуют две согласные буквы русского алфавита: 0 – НМ; 1 – ГЖ; 2 – ДТ; 3 – КХ; 4 – ЧЩ; 5 – ПБ; 6 – ШЛ; 7 – СЗ; 8 – ВФ; 9 – РЦ. «Согласно этому коду любую цифровую комбинацию можно перевести в буквы, – объясняет Ольга Зимнякова. – Далее под буквенный код придумывается слово, которое можно представить в виде образа».

Например, число 26 можно представить в виде буквенной комбинации ДШ – душ, 707 – ЗНЗ – заноза. Переводя так таким образом цифры в слова и образы, можно запоминать и последовательности чисел: КЛУБника, ТОРТ, ДИСКета, ТЕТРАдка, НОЖницы, ФОТОграфия = 365–292–473–229–010–821.

На первый взгляд данная техника кажется очень непростой. Но специалисты утверждают, что достаточно выучить наизусть цифробуквенный код и довести его до автоматического припоминания. В частности, те, кто освоил данный метод, без труда воспроизводят последовательность более чем 100 трехзначных цифр!

**Метод закрепления информации в памяти.** Чтобы закрепить материал в памяти, его необходимо повторять по определенной схеме. Учтите, что новые ассоциации разрушаются в среднем через час после формирования, если их впоследствии не закрепить. Поэтому первое мысленное припоминание информации нужно сделать через 40–45 мин после того, как вы что-то выучили. Второе – через три часа, третье – через 6, четвертое – на следующий день с утра. Делать это можно между делом: занимаясь спортом, гуляя в парке, наслаждаясь чашечкой чая...

Любые новые сведения нужно прокручивать в голове несколько дней, чтобы закрепить материал. Кстати, именно этим объясняется тот факт, что подготовка к экзаменам накануне – не самый удачный вариант. Лучше выделить на нее неделю, а в идеале две–три. И еще один важный совет: если хотите сохранить выученный материал всерьез и надолго, обращайтесь к нему хотя бы раз в полтора месяца. Именно на такой период времени закрепленные связи сохраняются в мозгу. Если ими не пользоваться, они разрушаются.

### **Вопросы для самоконтроля**

1. Дайте определения термина «профессия». Чем различаются понятия профессии и должности?
2. Перечислите стадии профессионального самоопределения согласно теории Е.А. Климова.
3. Назовите уровни профессионализма.
4. Назовите компоненты модели профессионального самоопределения личности по Н С. Пряжникову.
5. Что такое гибкие навыки (Soft skills)? Что вы о них знаете?

### **Литература**

1. Лозицкий В.Л. Использование потенциала STEM-образования в реализации модели «Университет 3.0» // Адукацыя выхаванне. –2019. – № 11(335). – С. 51– 58.
2. Хижная А.В., Быстрова Н.В., Шарыгина Е.Н. Развитие Soft skills («гибких навыков») для успешной карьеры выпускников вуза // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 65-2 – С. 261–264.

## Лекция 3

### Личностная эффективность и развитие творческого потенциала

1. Самовоспитание и самоэффективность личности.
2. Развитие силы воли и саморегуляция.
3. Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью.

#### 1. Самовоспитание и самоэффективность личности

Что такое личная эффективность? По сути, это набор хорошо развитых навыков, позволяющих человеку решать поставленные задачи, достигать желаемых результатов с рациональными затратами времени и усилий. Данные качества не всегда связаны с уровнем формального образования.

Области реализации собственной эффективности могут быть самыми разными: от саморазвития и решения бытовых вопросов в семье до исполнения должностных обязанностей на работе или в общественно-политической деятельности.

#### Примеры

1. В учебе: хорошая успеваемость по значимым для конкретного ученика предметам. При этом остается свободное время на отдых и развлечения. За хорошие оценки на экзаменах не приходится платить переутомлением и бессонницей.

2. В карьере: для перехода на вышестоящие должности не приходится тратить большую часть жизни. Стать начальником или успешным бизнесменом можно не к старости.

3. В семье: бытовые ситуации не приводят к конфликтам, всегда находится разумный компромисс, отсутствуют нервные срывы с переходом на оскорбления.

4. В саморазвитии: быстрый прогресс, полный контроль собственного эмоционального состояния даже в самых сложных ситуациях, умение не идти на поводу у «слабости» (алкоголь, наркотики, табак, сексуальное влечение, обжорство).

5. В спорте: умение выбрать приоритетное направление, достичь в нем максимальных результатов.

6. В политике: личная харизма и влияние на избирателей, партнеров, выраженные лидерские качества и умение стратегически мыслить.

Ключевой параметр оценки здесь – соотношения вложенных сил к выгоде, полученной в итоге.

### **Как достичь высоких результатов?**

Анализ личной эффективности – это сравнение собственных показателей с желаемыми по критериям:

- затраченное время на решение поставленной задачи, особенно в сравнении с другими людьми или задачами;
- качество выполненной работы соответственно заявленным требованиям (не соответствует, частично соответствует, все сделано согласно поставленным целям, результат превзошел ожидания);
- способность находить решения без потери самообладания (ключевое в межличностных и семейных взаимоотношениях).

### **Основы методологии развития собственной эффективности:**

- научиться четко ставить задачи (понимать, что именно должно получиться на выходе);
- рационализировать затраты времени, усилий и денег (цель не всегда оправдывает средства, победа не должна быть поражением – с точки зрения понесенных потерь);
- определить приоритеты в соответствии с тем, что именно нужно для решения основной задачи;
- любое планирование должно сводить фактор слепого случая к минимуму;
- необходимо добиваться максимальной сосредоточенности внимания на реализации главной цели, не распыляться на второстепенные;
- развитие социальных навыков общения в коллективе, полезным здесь будет изучение основ практической психологии;
- воспитание личной дисциплины.

Необходимо ставить цели в соответствии со своими реальными жизненными приоритетами, иначе любая мотивация быстро угаснет.

**Самоэффективность** формируется в течение жизни под воздействием различных факторов. Есть четыре основных источника информации о собственной эффективности:

- 1) личный опыт достижений;
- 2) косвенный опыт;
- 3) опыт других людей;
- 4) вербальные убеждения.

Самодисциплина имеет огромное значение для любого важного дела. При ее отсутствии сделать выбор или отказаться от привычных слабостей практически невозможно.

Одним из способов развития самодисциплины является самовоспитание, которое рассматривается как высшая форма саморазвития. Самовоспитание основывается на адекватной самооценке, которая соответствует реальным способностям человека, умении критически оценить свои индивидуальные особенности и потенциальные возможности.

Критериями готовности личности к самовоспитанию являются мотивационный, деятельностный и рефлексивный:

- мотивационный критерий предполагает сформированность устойчивой мотивации самовоспитания, которая предполагает стремление к познанию себя, потребность в приобретении новых компетенций, желание найти средства саморазвития;

- деятельностный критерий отражается в реальном проектировании саморазвития и реализации проекта, что предполагает определение перспектив самовоспитания, знание способов достижения целей и осуществление реальных действий для приобретения новых компетенций;

- рефлексивный критерий отражается в самооценке результатов самовоспитания и определении перспектив саморазвития исходя из реальных возможностей, что предполагает осуществление самоконтроля изменений в самом себе, анализ факторов, повлиявших на изменение личности, осознание последствий самовоспитания.

Параметрами самовоспитания являются:

- направленность самовоспитания, т. е. мотивы работы над собой;
- содержание самовоспитания (умственное, физическое, нравственное, трудовое, эстетическое, волевое, профессиональное, комплексное);
- устойчивость (случайное, эпизодическое, постоянное);
- эффективность в формировании личности (выполняет функции главные или вспомогательные).

Движущими силами самовоспитания являются определенные противоречия, нарушающие внутреннюю гармонию личности и стимулирующие к постановке целей самовоспитания.

В структуре самовоспитания выделяются следующие компоненты:

- самостоятельное планирование деятельности (самопроектирование) по усвоению знаний, умений, навыков, способов поведения, разрешения проблемных ситуаций учебного и воспитательного характера;

- самоорганизация деятельности: рациональное распределение этапов деятельности во времени, рациональное распределение усилий в ходе

деятельности; саморегулирование деятельности на основе самоанализа хода ее и внесение в нее необходимых поправок;

- самоконтроль в деятельности: анализ конечных результатов деятельности, сопоставление их с намеченными целями, выявление расхождений, их причин и проектирование новых перспектив и задач.

Таким образом, самоэффективностью является результатом самовоспитания. Следует отличать ожидание эффективности (*efficacy expectation*) от ожидания результатов (*outcome expectation*). Первое означает оценку самим человеком того, как определенное поведение приведет к некоторому результату. А второе предполагает оценку того, в какой мере он в состоянии вести себя так, как это необходимо, чтобы получить некоторый результат. Отличие состоит в том, что человек ожидает определенного результата своего поведения, но в то же время не верит в возможность совершать те или иные действия.

Следовательно, **самоэффективность – это убежденность индивида в способности успешно действовать для достижения определенного результата.**

Самоэффективность определяет поведение человека и позволяет его прогнозировать. Самоэффективность предстает как важный когнитивный фактор, влияющий на поведение человека и его результаты через познавательные, эмоциональные и физиологические процессы.

Существуют три свойства самоэффективности, определяющие ее влияние на поведение:

- уровень;
- сила;
- обобщенность (широта).

Можно выделить шесть основных характеристик самоэффективности как личностного конструкта:

- представление о самоэффективности – частная и специфическая характеристика индивида;

- самоэффективность – оценка собственной способности справиться с определенными задачами, а не личностная черта;

- самоэффективность зависит от контекста деятельности, поэтому многие факторы могут оказать влияние на деятельность субъекта, а следовательно, и на его чувство самоэффективности;

- самоэффективность как ожидание личного мастерства в решении будущих задач, поэтому самоэффективность измеряется до того, как человек начинает выполнять какую-нибудь деятельность;

– самоэффективность понимается как суждение о действиях, которые человек может совершить, вне зависимости от того значения, которое он им придает;

– для измерения самоэффективности за основу берут критерии мастерства и компетентности, а не нормативные или другие сравнительные характеристики.

Личные стандарты, самооценочные реакции и восприятие самоэффективности взаимосвязаны. Все они элементы интегрированной системы саморегуляции. Интеграцию различных аспектов Я-системы легче всего понять, если ввести еще одну детерминанту мотивации – цели.

**Цель** – это представление о конечном результате действий. Обладая способностью к предвидению, человек может представить будущие результаты и направить свои действия на их достижение. Образ будущего достижения называется целью лишь в том случае, если человек хотя бы в минимальной степени настойчив в ее достижении. Для достижения цели необходима сила воли.

**Сила воли** – способность человека сознательно контролировать свои действия, сдерживать желания и преодолевать трудности.

Существуют четыре механизма саморегуляции: стандарты, аффективные самооценки, восприятие самоэффективности и цели; все они функционально взаимосвязаны. Как следствие, они влияют на поведение не как самостоятельные факторы, а как части согласованной психической системы. Можно выделить множество функциональных взаимосвязей между механизмами саморегуляции. Как уже отмечалось, представления о собственной эффективности влияют на цели и эмоциональное возбуждение.

Цели, в свою очередь, обычно служат критериями, или стандартами, с которыми человек сравнивает свое поведение и свои достижения. Для достижения целей индивид должен воспитывать себя, т.е. заниматься самовоспитанием. Самовоспитание находится в неразрывной взаимосвязи с воспитанием, не только подкрепляя, но и развивая процесс формирования личности.

**Самовоспитание**, прежде чем превратиться в одно из важнейших средств личностного самосовершенствования человека, в один из главных путей его всестороннего развития, предполагает определенный уровень воспитанности личности, ее готовности и способности к самосознанию, самоанализу, самооценке, к сравнению и сопоставлению своих поступков с поступками других

людей и выработку устойчивой установки на постоянное самосовершенствование. Отношение человека к своим потенциальным возможностям, правильность самооценки, умение видеть свои недостатки характеризуют зрелость человека и являются предпосылками организации самовоспитания.

Самовоспитание, в свою очередь, являясь результатом воспитания, придает ему действенность и в известной степени завершенность. В результате воспитательные влияния, оказываемые на людей, в значительной мере способствуют развитию их внутренних потребностей в духовном и физическом совершенствовании, стремлению к самовоспитанию.

Самовоспитание находится в непосредственной зависимости от содержания жизни человека, его интересов, отношений, характерных для того или иного возраста. Потребность в самовоспитании возникает у школьников уже в младшем возрасте и может быть успешно использована в педагогической работе. Экспериментально доказано, что формы самосовершенствования с учетом возрастного и индивидуального развития школьников достаточно разнообразны и выражаются в виде приспособления, подражания, ориентации на взрослых, друзей и коллектив сверстников.

Потребность в самовоспитании является высшей формой развития личности. Эта потребность не возникает одновременно у всех учащихся одного и того же возраста, особенно если личность не подготовлена к восприятию предъявляемых требований. Интенсивное проявление потребности в самовоспитании происходит в подростковом возрасте.

Самовоспитание личности сводится к постепенному формированию готовности реагировать на что-либо должным образом, т. е. к формированию установок, полезных для человека и для общества.

Самовоспитание подростка и юноши нуждается в участии и поощрении со стороны взрослых, ведь именно они создают для этого основные возможности. Взрослым – и родителям, и педагогам – следует активно поддерживать стремление детей, к самовоспитанию начиная с появления первых его признаков.

А.Н. Леонтьев утверждает в этой связи, что «внутренне (субъект) действует через внешнее и этим сам себя изменяет». Тем самым он подчеркивает, что в качестве инициатора того или иного контакта с миром выступает сам человек как существо, обладающее внутренним источником активности. Эта мысль также позволяет укрепиться в представлении о том, что углубление процесса саморазвития и продвижение индивида по ступеням своего

совершенствования невозможно без укрепления его субъектности во взаимодействии с окружающим миром, культурой и людьми.

**Главными решающими факторами в самовоспитании** являются потребности и наличие важных жизненных задач, планов.

При этом принципиально трудно указать на какой-либо особый вид потребностей и задач, связанных исключительно с самовоспитательной активностью. Потребности не исчезают в связи с их удовлетворением, а наоборот, усиливаются, а реализация одних задач ведет к формулировке новых. Это потребности роста, потребности развития, задачи, направленные на достижение главных жизненных целей. Реализация задач в указанном направлении раньше или позже приводит к выделению особой задачи, целью которой является так называемое Я-идеальное, на котором основывается мотивация самовоспитательных начинаний, механизм возникновения самовоспитательной активности.

Установлено, что для самовоспитания на этапе идеализации характерны сознательные и в высшей степени самостоятельные добровольные идалотворческие действия, мотивированные стремлением к совершенствованию. Учитывая этот факт, а также ранее сформулированные определения, можно сделать общий вывод, что идеализация в самовоспитании охватывает совокупность специфических действий, благодаря которым субъект создает идеал собственной личности.

Итак, самовоспитание является важнейшей стороной воспитания, реализуемой под влиянием педагогов и социальной среды, на основе индивидуальных качеств человека. Формирование качеств человека происходит под влиянием, как воспитания, так и самовоспитания.

## **2. Развитие силы воли и саморегуляция**

Согласованность системы саморегуляции также обусловлена тем, что различные цели связаны ассоциативными связями в памяти. Согласно теории целей системы, цели когнитивно связаны не только друг с другом, но и со средствами их достижения. Эти когнитивные связи между целями и средствами являются базовыми механизмами, которые объясняют разнообразные внешние мотивационные феномены.

Связи между когнитивной и аффективной сферами также способствуют согласованности системы саморегуляции. Уровень и тип используемых

человеком стандартов при выполнении какого-то задания частично определяется его эмоциональными переживаниями.

Я-система участвует в регуляции поведения дифференцированно. Человек склонен оценивать свои действия, когда они прерываются, когда он получает ясную обратную связь об их качестве или когда внимание человека к собственному «Я» привлекают социальные сигналы, не связанные с качеством его действий. Активация процессов саморегуляции часто связана с межличностными процессами. Значимые люди обычно воплощают в себе нравственные или профессиональные стандарты, служащие человеку образцом для сравнения собственных действий.

Факт, что процессы саморегуляции дифференцированно активируются при саморегуляции поведения, – важный момент, о котором необходимо помнить, оценивая роль сознательных/бессознательных процессов в регуляции поведения. Сознательные, самореактивные факторы важны не потому, что они постоянно активированы, а потому, что они действуют на решающих этапах регуляции поведения. Сознательная саморефлексия и анализ перспектив управляют мотивацией тогда, когда человек решает, предпринять ли ему какие-то важные действия, когда он получает обратную связь об успешности своих действий и когда он решает, продолжать ли ему добиваться цели, если ее достижение оказывается связанным с большими трудностями, чем ожидалось.

В свою очередь, активность субъекта обычно определяется как динамическое условие становления деятельности, ее реализации и изменения. Активность личности, как известно, детерминируется образом «Я» как причины вероятных или ожидаемых событий. К источникам активности относят те побуждения, что находятся в основе мотивации как деятельности, так и поведения, т.е.:

- потребности как основной источник активности;
- склонности как форма проявления потребности;
- интересы как форма проявления познавательной потребности;
- идеалы как основа системы регуляторов потребностей в общем контексте;
- убеждения как осознанная потребность, побуждающая к действию;
- чувства как фактор мотивации действий и поступков.

Таким образом, **личностный потенциал** опирается на некоторые личностные ресурсы, но не сводится к ним. Ресурсы – это простая совокупность

имеющихся запасов, взятая сама по себе, безотносительно к тому, чего можно достичь с их помощью. Личностный потенциал характеризуется, по крайней мере, четырьмя свойствами: качественным содержанием имеющихся у личности ресурсов, количественной характеристикой каждого из них, возможными областями эффективного функционирования личности на основе имеющихся ресурсов, уровнем личностных достижений в соответствующих сферах функционирования – конкурентоспособностью.

Личность представляет собой сложную социальную систему, сложный социум, характеризующийся высоким уровнем целостности, открытостью, устойчивостью, самоорганизацией и саморазвитием. Прежде всего, целостность личности предполагает единство социального и биологического.

Специфические условия деятельности оказывают существенное влияние на развитие личности, однако личность не является пассивным объектом. Проявляя активность, личность способна влиять на условия, создаваемые обществом, изменяя при этом себя. Природные задатки являются естественными предпосылками становления и развития личности. Именно результат влияния общества на природно-индивидуальное, идущее от биологических особенностей человека, вплетается социально-индивидуальное, берущее начало в существующем многообразии социальных ролей, т.е. на основе данных от природы задатков формируются способности.

Способности определяют возможный способ реализации личностных ресурсов, но еще не определяют степень проявления активности, и выявление их у личности еще не является обязательной гарантией их жизнедеятельности. При этом ведущими мотивационными факторами познания являются не только внешние, но и внутренние источники и побудители, определяющие наличие резервного фонда личностных ресурсов.

Мера активности личности кроется в настойчивости в выполнении намеченных целей, одной из которых является адекватный выбор профессии, и здесь большое значение имеет поиск ценностных смысло-жизненных ориентиров, направленных на развитие профессионально значимых личностных ресурсов.

**Воля** – это способность индивида сознательно и целенаправленно регулировать и контролировать свое поведение и деятельность.

**Сила воли** – это способность человека сделать то, что он решил, даже если временные трудности (в виде обстоятельств или текущего настроения) этому мешают.

Воля – это одна из функции психики, проявляющаяся в умении принимать сознательные решения, мыслить и действовать в соответствии с ними.

Воля как психическая функция присутствует у любого человека (мы ходим, чистим зубы, работаем), но на деле получается, что «работает» она у всех по-разному.

Представьте двух людей, обладающих вспыльчивыми характерами. Они понимают, что такая черта доставляет им массу неудобств: частые конфликты в семье, на работе, в компании друзей. Оба принимают решение изменить ситуацию, научившись сдерживать свой гнев.

Один из них успешно справляется с поставленной задачей: читает соответствующую литературу, ходит на встречи с психологом, насильно заставляет себя останавливать возникающие эмоции, контролирует свое поведение и речь. Второй продолжает жить на автопилоте, срывать на окружающих по мелочам, несмотря на принятое ранее решение (о котором он вообще, возможно, забыл).

Когда мы принимаем некое решение и начинаем действовать согласно ему, невзирая на препятствия и трудности, можно говорить, что в этот момент наша воля сильна.

К **волевым качествам** относятся:

- целеустремленность – способность человека ставить перед собой конкретную цель и активно стремиться к ее достижению;
- решительность – незамедлительные, но обдуманые действия, реализующие принятое решение;
- настойчивость – внутреннее качество, которое попутно укрепляет волю. Это следование намеченному плану, несмотря на преграды и поражения;
- самодисциплина – осознанное подчинение установленным требованиям, нормам и правилам;
- самообладание – способность контролировать свои эмоциональные и поведенческие проявления;
- смелость – готовность переступить через страхи, которые часто сопровождают достижение поставленной цели;
- самостоятельность – умение опираться на свои знания, принципы, ценности и нести ответственность за свои действия.

Данные качества присущи преимущественно взрослым, зрелым людям, но не всем. Поэтому их можно развить.

**Структура волевого акта.** Сначала человек испытывает психологический или физический дискомфорт – это является побуждением по отношению

к последующему действию (например, появились неприятные ощущения в животе).

Затем происходит осмысление своего дискомфорта (ощущения в животе говорят мне о том, что я голоден) и появление желания (я хочу есть). Но бывает так, что осознания не происходит.

Тогда принято говорить о влечении: человек чего-то хочет, а чего именно не знает. Он начинает искать причину своих ощущений до тех пор, пока влечение не перейдет в статус желания (погладил свой урчащий живот – не помогло, спел ему песню – нет результата, увидел по ТВ аппетитную курицу – ощущения усилились и пришло осознание голода).

Желание рождает цель (мне нужна еда).

Принятие решения действовать (сходить за продуктами в супермаркет). Если на этом этапе человек имеет два и более желания, то между ними происходит столкновение. В психологии это явление называют борьбой мотивов (я хочу есть, но не хочется идти на улицу из-за сильного дождя).

И вот здесь совершается волевой акт – выбор одного из мотивов (я решаю взять зонт и пойти).

Далее следует внутреннее планирование (в какой магазин я пойду, что куплю) и внешнее исполнение задуманного (одеваюсь и выхожу из дома).

Воля – это всегда сознательный акт, основным мотивом которого является слово «надо» или «должен».

Примеры: худеющая девушка, возможно, не в восторге от строгой диеты и изнуряющих тренировок, но ей надо это делать, чтобы выглядеть хорошо. Студенту сложно вставать рано, чтобы прийти к первой паре, но он должен это делать, иначе не получит заветный диплом.

Воля связана отнюдь не с радостными побуждениями, а принуждением себя к какой-либо деятельности, действию или бездействию.

Сила воли выражается таким качеством, как мужество. Многие решения откладываются людьми из-за страхов (часто нерациональных), неуверенности в своих силах. Смелый человек идет вперед, даже если страшно. Нет людей, которые ничего не боятся. Есть те, кто боится и делает, и те, кто боится и бездействует. Боятся все – помните это.

Смелость и мужество тренируются так: вы должны делать то, чего боитесь. Вместе с этими действиями приходит ощущение «я могу!», повышается самооценка и появляется вера в себя.

Сила воли требует постоянных тренировок. Если что-то не получилось один раз, нужно пробовать второй, третий раз. Неудача – это тоже опыт.

Необходимо анализировать свои действия, переосмысливать их, менять тактику и стратегию, чаще думать о цели, подниматься и идти дальше.

### 3. Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью

Существуют приемы и методы управления активностью обучающихся посредством педагогического воздействия, позволяющие поддерживать положительную мотивацию и направляющие активность в нужное русло, раскрывающие творческий потенциал личности.

**Творческий потенциал личности** – это интегральная целостность природных и социальных сил человека, обеспечивающая его субъективную потребность в творческой самореализации и саморазвитии, ряд ученых одновременно уточняет, что структурно-содержательный план творческого потенциала отражает комплекс способностей интеллекта, комплекс свойств креативности и комплекс личностных проявлений (эмоциональных, сознательных и бессознательных, волевых, поведенческих), но не сводится к ним.

**Педагогическое воздействие** – особый вид деятельности педагога, цель которой – достижение позитивных изменений психологических характеристик воспитанника (потребностей, установок, отношений, состояний, моделей поведения).

Технология эффективного педагогического воздействия несомненно должна базироваться на психологической теории.

Актуальность изучения психических закономерностей, лежащих в основе педагогического воздействия, подчеркивалась всегда, поскольку именно на знании этих закономерностей основано психологически грамотное воздействие на психику ребенка.

Психологическое воздействие – воздействие на психическое состояние, чувства и мысли других людей, а не воздействие непосредственно на тело человека или объективную окружающую его ситуацию. Цель психологического воздействия – преодоление субъективных защит и барьеров индивида, переструктурирование его психологических характеристик или моделей поведения в нужном направлении.

Существуют три парадигмы психологического воздействия и соответствующие им три стратегии воздействия (А.Г. Ковалев).

**Первая стратегия** – стратегия **императивного воздействия**. Она соответствует «объектной» или «реактивной» парадигме в психологии, в соответствии

с которой психика и человек в целом рассматриваются как пассивный объект воздействия внешних условий и продукт этих условий.

Использование императивных методов воздействия приводит чаще всего лишь к внешнему кратковременному подчинению со стороны объекта воздействия и не затрагивает глубинные структуры его психической организации.

Стратегия мало пригодна в педагогической практике, т.к. воздействие, осуществляемое без учета актуальных состояний и отношений другого человека, условий межличностных коммуникаций, приводит чаще всего к обратным и даже отрицательным последствиям. Императивная стратегия наиболее уместна и эффективна в экстремальных ситуациях, где требуется оперативное принятие и исполнение важных для сохранения системы решений в условиях временного дефицита.

**Вторая стратегия – манипулятивная**, соответствует «субъектной» парадигме, основывающейся на утверждении об активности и индивидуальной избирательности психического отражения внешних воздействий. Манипулятивная стратегия реализуется главным образом с помощью приемов подсознательного стимулирования, действующих в обход психического контроля, а также на техниках, блокирующих систему психологических защит или разрушающих ее.

Манипулятивная стратегия основывается на проникновении в механизмы психического отражения и использует знание в целях воздействия. При использовании манипулятивных стратегий адресант никогда не сообщает своих истинных целей. Эту стратегию применяют для формирования общественного мнения, например, в рекламе, а иногда и в педагогической практике. Любая манипуляция обычно связана с использованием другого человека для решения своих проблем.

**Третья стратегия – развивающая (диалогическая)**. Она основывается на «субъект-субъектной», или «диалогической», парадигме, где психика выступает в качестве открытой, находящейся в постоянном взаимодействии с другими системы. Развивающая стратегия обеспечивает, в отличие от двух других стратегий, актуализацию потенциалов собственного саморазвития каждой из взаимодействующих между собой систем. Психологическое условие реализации такой стратегии – диалог. Принципы, на которых она основывается, – эмоциональная и личностная открытость партнеров по общению, психологический настрой на актуальные состояния друг друга, доверительность

и искренность выражения чувств и состояний. Диалог как открытый процесс предполагает не только достаточно высокий уровень психологической культуры субъектов, но и тот факт, что диалогу надо учиться и учиться постоянно.

Должны быть организованы условия для такого **диалогического взаимодействия**. С точки зрения гуманистической психологии (К. Роджерс), психологическими условиями реализации диалога являются:

1) естественность и спонтанность в выражении субъективных чувств и ощущений, которые возникают между партнерами в каждый отдельный момент их взаимодействия;

2) безусловное позитивное отношение к другим людям и к самому себе, забота о другом и его принятие как равноправного партнера по общению;

3) эмпатическое понимание, умение тонко и адекватно сопереживать чувствам, настроению, мыслям другого человека в ходе межличностных контактов с ним.

Последнее условие относительно умения правильно или активно слушать и сопереживать, настраиваться на «волну» собеседника К. Роджерс считает одной из самых потенциальных и действенных сил, влияющих на психические и личностные изменения в людях.

В педагогической практике предпочтение должно быть отдано развивающей стратегии, поскольку только она способствует развитию субъектности ребенка.

Именно субъектность как конечная цель педагогического воздействия является признаком, отличающим полноценное педагогическое воздействие от псевдовоздействия, каким является объектное воздействие.

Субъектность – это характеристика активности субъекта, выражающаяся в степени реализации действенного и ценностного аспектов его образа «Я».

Субъект-субъектное, развивающее педагогическое воздействие отличается и по мотивам, побуждающим педагога к воздействию. Это ориентация на благо ребенка (развитие его личности, психологическое благополучие и т.д.), а не на собственные интересы педагога (удобство, легкость достижения результатов, отсутствие неприятностей с администрацией школы, дешевый авторитет и т.п.).

В содержание целей педагогического воздействия входит не только изменение поведения обучаемого, но и изменение его отношений. Если цель

педагогического воздействия сводится только к изменению поведения, а истинное отношение остается без изменения, обучаемый останавливается в своем развитии, следовательно, педагогические цели не достигаются.

Для того, чтобы педагогическое воздействие было успешным, а воспитание человека переросло в самовоспитание, необходимо развивать в нем творческий потенциал.

**Творческий потенциал** способствует выведению личности на новый уровень жизнедеятельности – творческий, преобразующий общественную сущность, когда личность реализует, выражает, утверждает себя не только в порядке разрешения ситуации, ответа на ее требования, но также и в порядке встречного отношения, противостоящего ситуации и преобразующего ее и саму жизнь.

**Развитие творческой активности** основывается на следующих критериях:

- создание условий для осознания оснований собственных действий, направленности мышления на самое себя, на собственные процессы и собственные продукты;

- организация совместной деятельности (коммуникация и кооперации), где рефлексия является механизмом выхода в позиции «над», «вне», обеспечивающим координацию действий и организацию взаимопонимания партнеров;

- развитие самосознания, нуждающееся в рефлексии при самоопределении внутренних ориентиров и способов разграничения «Я» и «не-Я».

Творческая активность личности и креативность – тесно связанные понятия. Они формировались в разных научных направлениях, каждое из которых разрабатывалось автономно, отсюда и многообразие терминов.

**Креативность** (от лат. «creatio» – творчество) – это умение человека отступать от стандартных идей, правил и шаблонов. К тому же креативность предполагает присутствие прогрессивного подхода, воображения и оригинальности.

Креативность понимается в психологии и как способность, и как личностное свойство. Креативность прослеживается в различных видах деятельности, ее продуктах, а также в отдельных сторонах качества личности.

Е. Торренс и Дж. Гилфорд выделяют такие **компоненты креативности**, как:

- 1) **беглость (скорость, продуктивность)** – способность к порождению большого числа идей, выраженных в словесных формулировках или в виде рисунков;

2) **гибкость** – способность выдвигать разнообразные идеи, переходить от одного аспекта проблемы к другому, использовать разнообразные стратегии решения проблем);

3) **оригинальность** – способность к выдвиганию идей, отличающихся от очевидных, банальных или твердо установленных, оригинальность решений предполагает способность избегать очевидных и тривиальных ответов;

4) **разработанность** (способность к детализации новой идеи).

Творчество – это процесс создания предметов искусства человеком. Креативность же является особым обязательным условием для занятия творчеством. В результате чего, творческая личность всегда обладает креативностью, это неотъемлемая ее часть.

Существует множество техник для активизации творческого мышления. Вот несколько техник, которые предлагает сеть Интернет.

Первая техника – это техника творческого решения проблемы путем **разбивки на этапы**.

Существует **шесть этапов творческого решения проблем**, в которых используются как расходящиеся, так и сходящиеся мыслительные процессы. Эти шаги необходимы для поиска данных, а затем для сужения данных.

Во время конвергенции отбираются данные, которые очень близки к точке вопроса или достаточно близки, чтобы требовать дальнейшего рассмотрения. Конкретные связанные и релевантные элементы в отдельности называются попаданиями, а группа таких попаданий называется «горячими точками».

**Стадия объективного поиска.** На этом этапе используется другое мышление, чтобы перечислить проблемы. Конвергенция затем используется для определения соответствующих областей для дальнейшего обсуждения. «Хиты» и «горячие точки» идентифицируются, определяя приоритеты, важность проблемы, ее срочность и природу.

**Этап поиска фактов.** Следующим этапом является установление фактов, когда понимание проблемы увеличивается путем сопоставления соответствующей информации. Это также помогает генерировать новые идеи. «Хиты» и «горячие точки» помогают увидеть проблему в новом свете.

**Стадия поиска проблемы.** На этом этапе все «хиты» предыдущего этапа используются для выявления наиболее продуктивных списков проблем.

**Этап поиска идеи.** На этом этапе творческие группы по решению проблем ищут потенциальные решения. В основном дивергентная деятельность

используется для выявления многих идей с помощью средств генерации идей.

**Этап поиска решения.** Все реализуемые идеи отфильтрованы и их возможности проверены.

**Стадия приятия и приемки.** Это расходящаяся деятельность, которая помогает успешно внедрять решения через:

- перечисление возможных препятствий и способов их преодоления;
- разработка планов реализации и планов действий в чрезвычайных ситуациях;
- генерация планов действий для работы.

Многие люди привыкают к традиционным идеям, и это часто является одним из главных препятствий для творческого решения проблем. Из-за этой мысли люди и организации, как правило, попадают в различные ловушки, пытаясь стать более инновационными.

### **Креативное решение проблем – условия**

Творческое решение проблем требуется, когда нет никакого согласия относительно целей. Разногласия по поводу предложенных решений неизбежно возникают, если с ними ранее не сталкивались, поскольку это приводит к тому, что цели становятся неопределенными.

**Смена парадигмы в решении проблем.** Парадигма – набор правил и руководств, которые помогают нам достигать успеха в определенных рамках. Эти границы проводятся с учетом определения успеха и неудачи в этой системе. Смена парадигмы – это полное отклонение от предписанной структуры и отличается от постоянного или линейного улучшения.

Придерживаясь парадигмы, можно прийти к мгновенному успеху, но также можно упустить из виду возможные деловые возможности или даже угрозу бизнесу. Два соперника могут анализировать один и тот же шанс или угрозу двумя уникальными способами, и тот, кто имеет лучший ответ, несомненно, получит лучшее преимущество.

### **Техника «блоки к инновационным идеям» («ментальные блоки творчества»)**

Ментальные блоки для творчества могут быть **стратегическими, ориентированными на ценность, воспринимающими и уверенными в себе.** Настоящая идея должна заключаться в том, чтобы облегчить процесс производства идей. Рассказав о проблеме людям, мы получим возможность понять реакцию и предложения людей.

**Сенсорная логика** – это процесс, который мозг использует для адаптации к раздражителям. Наш мозг напрямую связан с фильтрацией отвлекающих стимулов и производительности. Отрицательные эмоции, такие как стресс, беспокойство и депрессия, могут изменить химический состав мозга и ограничить эффективность сенсорного гейтинга. Таким образом, чтобы предотвратить этот дисбаланс, важно **пересмотреть ворота**.

**Стратегические блоки.** Неспособность дать понимание или продумать неосуществимые идеи указывает на заблокированное мышление. Часто люди сами признают, что находятся в блоке. Однако этот блок подсознательный. Люди с творческими нарушениями часто обнаруживают негативное мышление и отношение к своей работе и жизни в целом.

**Блоки значений.** Самая большая проблема для творческого решения проблем возникает, когда люди склонны принимать устаревшие методы ведения бизнеса за ценности. Эти методы, которые дали им результаты, являются доверенными для них, поэтому они считают, что не должны отклоняться от этих методов. Эти люди боятся перемен и не хотят рисковать. Естественно, они будут в курсе, когда дело доходит до новых сценариев в будущем.

**Блок уверенности в себе.** Иногда низкий уровень уверенности в своих силах создает страх в умах людей и делает их нерешительными в отношении любых изменений и творческого решения проблем. Их нежелание принимать решения «из коробки» объясняется тем, что они боятся неудач или смеха.

**Барьеры для инновационных идей.** Многие люди привыкли к традиционным идеям, и это часто является одним из главных препятствий на пути к творческому решению проблем. Из-за этой мысли люди и организации, как правило, попадают в различные ловушки, пытаясь стать более инновационными. Вот некоторые из наиболее распространенных проблем, с которыми люди сталкиваются, пытаясь решить любую проблему, используя традиционные методы:

- Они сосредотачиваются на не-проблемах.
- Завершить одну идею слишком быстро.
- Часто дорабатывать недоделанную идею.
- Они не могут передать свои идеи руководству.
- Они боятся изменить или бросить вызов любым установленным методам.

**Анализ идей.** Благодаря постоянному анализу идей и их полировке, творческий процесс теряется в процессе часто потому, что каждая полировка творческой идеи приближает его к установленному процессу.

Помните: не существует такой техники, которая была бы универсальна для всех. Каждый человек может проявить креативность и каждый вырабатывает свою технику, если он действительно творческая личность.

### **Вопросы для самоконтроля**

1. Что такое самооффективность? Назовите период ее формирования у личности.
2. Чем различаются воспитание и самовоспитание?
3. Дайте характеристику воле как функции психики.
4. Дайте определение понятия «творческий потенциал».
5. Назовите компоненты креативности по Е. Торренсу и Дж. Гилфорду.

### **Литература**

1. Жук А.И., Кошель Н.Н. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: учеб.-метод. пособие. – 2-е изд. – Минск: Аверсэв, 2004. – 336 с.
2. Жук О.Л., Сиренко С.Н. Педагогика. Практикум на основе компетентностного подхода: учеб. пособие / под общ. ред. О.Л. Жук. – Минск: РИВШ, 2007. – 192 с.
3. Залеская Ю.И. Основы педагогики: формирование экологической компетентности [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Минск: БГУ, 2015. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
4. Келли Т., Келли Д. Креативная уверенность. Как высвободить и реализовать свои творческие силы. – М.: Азбука Бизнес, АзбукаАттикус, 2015. – 189 с.
5. Король А.Д. Основы психологии и педагогики: основы педагогики [Электронный ресурс]: электрон. учеб.-метод. комплекс / Гродн. гос. ун-т им. Я. Купалы. – Гродно, 2013. – 1 электрон. опт. диск (CD/DVD).
6. Макгонигал К. Сила воли: как развить и укрепить. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
7. Микалко М. Игры для разума. Тренинг креативного мышления. – СПб.: Питер, 2007. – 448 с.
8. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: учеб. пособие / под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.

## Лекция 4

### Личностная эффективность и развитие творческого потенциала.

#### Мотивация достижений

1. Целеполагание и самонастройка на выполнение профессионально значимых задач. Мотивация достижений.
2. Социальный и эмоциональный интеллект.
3. Стили мышления.
4. Творческий потенциал личности. Факторы, блокирующие творческий потенциал личности.
5. Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики.

#### 1. Целеполагание и самонастройка на выполнение профессионально значимых задач. Мотивация достижений

**Целеполагание** – процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи.

Часто понимается как практическое осмысление своей деятельности человеком с точки зрения формирования (постановки) целей и их реализации (достижения) наиболее экономичными (рентабельными) средствами, как эффективное управление временным ресурсом, обусловленным деятельностью человека.

##### **Целеполагание в профессиональной сфере предполагает:**

- 1) умение планировать рабочее время с учетом ближних и дальних перспектив, с учетом важности задач;
- 2) способность к выявлению оптимальных путей в решении задач;
- 3) умение правильно устанавливать цели и достигать их.

Результатом целеполагания в производстве является увеличение производительности труда.

**Целеполагание** – это осознанный процесс определения своих потребностей и мотивов, т.е. постановка личных или рабочих целей. В первую очередь следует помнить о том, что цель и план это две разные вещи.

В основе целеполагания всегда лежит потребность, т.к. в первую очередь наши цели исходят из того, что нам действительно необходимо.

Потребности человека разнообразны. Существует множество классификаций потребностей. Самая известная классификация потребностей делит их на две группы:

- биологические (потребности присущие человеку, как биологическому существу: вода, еда, воздух, отдых, сон);
- социальные (потребности в социуме, порождены обществом: общение, труд, самореализация, материальные блага). Социальные можно разделить на: духовные и материальные. Есть и другие классификации.

К примеру, российский ученый В.И. Тарасенко выделяет две группы потребностей личности: существования и развития.

Однако же самой известной попыткой классификации потребностей человека является «Пирамида потребностей» А. Маслоу.

«Пирамида потребностей» А. Маслоу содержит в основании «базовые» нужды человека, или физиологические. Далее следует потребность в безопасности, затем в принадлежности к социальной группе, выше – потребность в уважении, на вершине – потребность в самовыражении.

Человек расставляет цели в зависимости от актуальной на данном этапе потребности.

Вторым элементом целеполагания является **МОТИВ**, т.е. **ТО, ЧТО ПОДТАЛКИВАЕТ НАС К ДЕЙСТВИЮ**.

При расстановке целей очень важно определить свой уровень мотивации, т.к. без нее достичь что-либо намного сложнее, но другая крайность может привести к спешке и ошибкам. Чрезмерность и крайности, как правило, мешают идти к своей цели.

Третья составляющая целеполагания – **ОСОЗНАННОСТЬ**. Чтобы стремиться к цели – личной или коллективной, необходимо делать обдуманый выбор, соответствующий внутренним мотивам, либо идти своим путем, осознавая саму цель и шаги к ней, т.е. понимать, что и для чего мы делаем. Это и есть осознанное целеполагание, которое применяется как в жизни, так и в профессиональной сфере.

Иногда наша глобальная цель представляется в общих чертах и довольно размыта, есть только понимание того, что необходимо для удовлетворения текущей потребности.

Правильный подход к целеполаганию эффективен в определении шагов и позволяет четче представить и сформировать большую цель, а также понять, для чего она нужна и какой результат следует за ее достижением.

Кроме того, целеполагание формирует систему расстановки приоритетных задач и алгоритм их решения. Такая системность помогает упорядочить повседневную жизнь.

Самая распространенная ошибка при **целеполагании – отсутствие действия**. Настоящие прорывы всегда совершаются благодаря действиям, даже если они не приносят ожидаемый результат. Если в настоящий момент вы чувствуете себя растерянным, например, не знаете, стоит ли менять профессию, то ваша задача – начать действовать.

Важное значение для целеполагания у человека имеет мотивация.

**Мотивация** – это динамический психофизиологический процесс, который управляет поведением человека и определяет его организованность, направленность, устойчивость и активность.

Активность любого живого существа связана с потребностями. Это можно сказать и о человеке, только его потребности значительно богаче и разнообразнее, чем у животных. Осознав свое желание, человек стремится его удовлетворить, т.е. ставит перед собой цель и организует деятельность по ее достижению.

Но удовлетворить потребность можно разными способами, и двигаться к цели тоже можно не одним путем. Допустим, вы хотите стать успешным и знаменитым. Этого можно достигнуть по-разному: заняться спортом и стать чемпионом, написать выдающуюся книгу и стать известным писателем, организовать свой бизнес, обойти всех конкурентов и прославиться, отправиться в путешествие автостопом и размещать свои заметки в собственном блоге.

Какой путь вы выберете, зависит от мотива, точнее, даже от целого комплекса мотивов. Мотив в психологии рассматривается как обстоятельство, побуждающее нас к выбору того или иного действия. Это энергетический импульс, придающий нашему движению определенную направленность.

Например, школьник ставит перед собой цель хорошо выучить урок и получить отличную оценку. В качестве мотива здесь может выступать желание получить одобрение взрослых (родителей и учителя) или избежать наказания за двойку, потребность узнать новое, получить знания, необходимые для поступления в вуз, заслужить уважение сверстников, хорошо закончить четверть и получить от родителей обещанный смартфон и т.д. Скорее всего, в этой ситуации работает не один, а много стимулов.

Поведением человека обычно управляет несколько мотивов, поэтому принято говорить о мотивации. Проблема мотивации – одна из сложнейших в психологии, потому что человек часто сам не отдает отчет, какими мотивами он руководствуется, совершая какой-то поступок. Скрытые мотивы могут

быть связаны с воспоминаниями, страхами, желаниями, находящимися глубоко в подсознании. К информации, хранящейся на этом глубинном уровне психики, нет сознательного доступа, эти мотивы мы не осознаем, лишь испытываем переживание напряженности и дискомфорта, которое стремимся преодолеть, предпринимая те или иные действия.

Итак, **цель – это то, к чему мы стремимся, а мотив – это причина, по которой достижение данной цели для нас важно.** Мотивация же в психологии имеет два значения: совокупность мотивов, которые управляют поведением человека, и сам процесс этого управления. Мотивация тесно связана с целями и потребностями личности.

В психологии под **потребностью** понимают **объективную нужду, которая является источником активной деятельности** и выражается субъективно. При этом между объективной нуждой и субъективным выражением часто возникают противоречия, которые оказывают существенное влияние на развитие личности.

Классификация мотивов – сложная задача, потому что побуждающих к действию обстоятельств множество. В различных направлениях и школах психологии имеются свои классификации, да и в отечественной науке нет единого мнения по этому вопросу. Наиболее распространенным и наиболее важным является выделение 4 групп мотивов:

- 1) внутренние и внешние;
- 2) положительные и отрицательные;
- 3) мотивы достижения и мотивы избегания;
- 4) осознанные и неосознанные.

Мотивы много значат не только в выборе средств и путей достижения цели, но и в проявлении индивидуальности личности.

**Внутренние мотивы** – это обстоятельства, связанные с самим человеком и с его отношением к деятельности. К внутренним мотивам относятся интересы, увлечения, потребность в положительных эмоциях и стремление избегать негативных, желание повысить самооценку, выполнить свой долг, проявить любовь и заботу к близким и т.д.

Внутренняя мотивация довольно устойчивая, так как изменения в нашем мировоззрении, в сфере интересов и убеждений, в отношениях к окружающим происходят постепенно. В приведенном выше примере, когда школьник ставит своей целью хорошо выучить урок, к внутренним мотивам относятся следующие: интерес к предмету, желание получить новые знания, повысить самооценку, испытать удовлетворение от хорошо сделанного дела.

**Внешние мотивы** связаны с обстоятельствами, не зависящими от человека и находящимися вне его и сферы деятельности, на которую влияют. Это может быть общественное мнение и капризы погоды, профессиональные обязанности и желание получить более высокую оплату труда или избежать наказания. Если, стремясь лучше выполнить задание, ученик ориентируется только на оценку или на поощрение взрослых, если надеется, что успех позволит ему выпросить у родителей нужную ему вещь, то это работает внешняя мотивация.

Психологи считают, что в жизни человека внешние мотивы играют важную роль, т.к. для нас очень значимо поощрение или порицание общества. Эти мотивы нередко более действенны, чем внутренние, и их легко использовать для управления человеком. Однако, с точки зрения развития и совершенствования личности и продуктивности деятельности, внутренняя мотивация предпочтительнее. Например, творчество связано почти исключительно с внутренней мотивацией.

**Положительные и отрицательные мотивы.** Мотивы, как и потребности, связаны с эмоциями. Во многом именно стремление переживать положительные, приятные чувства и избегать неприятные руководит нами при выборе того или иного варианта действий. Мотивы избегания страха, тревоги, боли, наказаний и т. д. относятся к отрицательным, а те, что связаны с желанием получить удовольствие, наслаждение, радость, – к положительным.

Психологи до сих пор не могут прийти к единому мнению по поводу того, какой вид мотивации более эффективен. Действительно, страх может быть очень сильным стимулом, как и стремление избежать переживаний физической и душевной боли. Отрицательные мотивы могут побуждать человека к преодолению препятствий на пути к намеченной цели, заставлять трудиться до изнеможения или терпеть общение с неприятными людьми. Но они разрушают человеческую личность, уничтожают достоинство и чувство самоуважения. В то время как положительная мотивация способствует повышению самооценки, дает позитивный стимул к развитию личности.

Среди разнообразных мотивов, которые управляют нами, в последнее время особенно популярной стала мотивация успеха. Связано это с пониманием успеха как значимой жизненной ценности. Успех престижен, он привлекает не только сопутствующими ему материальными благами и чувством личного удовлетворения. Главное в успехе – общественное признание, повышающее социальный статус человека.

Казалось бы, потребность стать успешным человеком есть у всех, но на деле на пути к успеху возникает много препятствий, которые кажутся непреодолимыми. Основное из них – отсутствие мотивации, того энергетического импульса, который сдвинул бы человека с привычного уютного места, заставил бы выйти из зоны комфорта и поддерживал в нем желание двигаться к цели, преодолевая препятствия.

Если у вас есть такая проблема и вы не идете к цели, а нерешительно топчетесь на месте, то спросите себя: «Зачем?» Зачем вам эта цель? Что вы хотите получить, достигнув вершины? Если вы не услышали от себя внятного ответа, то, может быть, вам и не очень нужна эта цель, и лучше поставить другую? Или все же более серьезно поразмышлять и найти те скрытые мотивы, что могут стать источником вашего движения?

Причиной проблем с **мотивацией успеха** может стать отдаленность цели. Она вроде бы и привлекательная, но теряется в такой необозримой дали, что кажется недостижимой. В этом случае нужно разбить путь на сравнительно небольшие отрезки и поставить промежуточные цели. Двигаясь от одной к другой, вы обязательно достигнете успеха.

Одновременно человеком управляют несколько мотивов, причем часто побуждающих его к разным действиям. Например, классическая ситуация. Раннее утро, звонит будильник, который вы специально завели, чтобы встать пораньше и сделать утреннюю пробежку. Но это было вчера, а сейчас очень не хочется вылезать из-под теплого одеяла, когда можно поспать еще часик. Что вы выберете, какой мотив победит? Это зависит от множества факторов, в т.ч. от значимости мотивов, силы воли, здравого смысла и дополнительных стимулов. Например, если вы договорились бегать с другом, и он будет вас ждать.

В приведенном примере ситуация не такая уж и критичная, но случается, что человек оказывается перед очень сложным выбором: спастись самому или спасти других людей, совершить преступление и достигнуть цели или не совершать и отказаться от желаемого. Борьба мотивов может стать источником очень сложного и тяжелого внутреннего конфликта, привести к развитию невроза или депрессии.

Психологи в ситуации борьбы мотивов советуют опираться на рациональную сферу, т.е. не поддаваться эмоциям, обдумать аргументы за и против, оценить плюсы и минусы того или иного варианта действий. И главное, ориентироваться на наиболее социально значимые мотивы. Ведь добившись своего, но утратив доверие и уважение общества, вы потеряете больше, чем получите.

Несмотря на то, что не все мотивы мы осознаем, управлять мотивационной сферой можно. Для этого стоит научиться выстраивать иерархию мотивов, ориентируясь на наиболее важные и значимые. Иерархия мотивов связана с социальными ценностями и теми приоритетами, которые есть в нашей жизни.

По **уровню устойчивости** мотивы бывают:

- общепринятые (стремление к достижению цели, избегание проблем, достижение успеха);
- устойчивые реальные мотивы (к примеру, при обучении: посещение лекций, изучение конспектов);
- неустойчивые мотивы, которым свойственна переменчивость в выборе цели.

Дж. Атkinson полагал, что выбор способов деятельности человека определяется двумя тенденциями: добиваться успеха и избегать неудачи. Он впервые ввел понятие «мотивация достижений» в психологическую науку. Теория Дж. Аткинсона предполагает, что все люди обладают одновременно и мотивом достижения, и мотивом избегания. Поэтому в ситуации выбора у человека возникает конфликт между тенденцией стремиться к успеху, которая вызывает действия, ведущие к успеху, и тенденцией избежать неудачи, которая подавляет действия, ведущие к неудаче.

**Мотивация достижений** – это одна из разновидностей мотивации деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успеха и избегать неудач.

Существует классификация мотивов, которая зависит от отношения личности к деятельности. Если мотивы, стимулирующие действие, не относятся к личности напрямую, то они называются внешними по отношению к данному действию. И наоборот, если мотивы имеют тесную связь с действием, их называют внутренними. Внешние мотивы делятся на социальные (любовь к родным, чувство долга перед родиной и подобные) и личностные (достижение успеха, завоевание авторитета и т.д.). В свою очередь внутренние делятся на процессуальные (заинтересованность в действии), результативные (заинтересованность в результатах действия), саморазвитие (развитие личностных качеств и умений).

**Пирамида А. Маслоу** – это модель, которая последовательно представляет все человеческие потребности, от простых до возвышенных. Она отображает одну из самых распространенных мотивационных концепций – теорию иерархии потребностей, разработанную психологом А. Маслоу.

Источниками эмоций и чувств являются, с одной стороны, отражаемая в нашем сознании окружающая действительность, с другой – наши потребности.

Переживание чувств сопровождается изменением ритма дыхания и сердечной деятельности, нарушается функционирование секреторных желез, например, текут слезы от горя, увлажняются руки от волнения. Предметы и явления, которые не имеют отношения к нашим потребностям и интересам, не вызывают у нас заметных чувств.

Рассматривая строение индивидуальной деятельности человека, Б.Ф. Ломов отмечал, что направление профессиональной деятельности и величина развиваемых ее субъектом усилий определяется вектором «мотив – цель – действие».

Процесс овладения деятельностью и его совершенствования развивается как бы по спирали. Сформированный вектор «мотив – цель» реализуется в деятельности. Осуществленная деятельность (достигнутая цель) создает возможность перевода этого вектора на новый уровень, который также реализуется в деятельности, что создает новую возможность и т.д. В этом движении развиваются способности человека, его интересы, склонности, морально-волевые качества, мастерство – в общем, личность развивается в целом. Сказанное – это только идеальная схема. В действительности возможны и «зацикливания» (движения по кругу) и даже отступления с более высоких уровней на более низкие. По какому пути пойдет развитие того или иного человека – зависит от конкретных условий его жизни. Нужно отметить, что часто понятия «мотив» и «стимул» отождествляются. Между тем это не одно и то же.

Мотив – это то, что побуждает человека к деятельности и является внутренней силой поведения.

Утверждение о том, что деньги всегда и везде побуждают человека трудиться усерднее, отнюдь не бесспорное, о чем свидетельствует современный опыт. Определенное сомнение в эффективности денег как средства мотивации вызывает утверждение, что повышение зарплаты не приводит автоматически к повышению эффективности в производительности труда. Однако недостаток денег или задержка выплаты зарплаты провоцируют рост недовольства и напряженности и снижение производительности труда.

Следует также учитывать, что деньги являются средством достижения различных целей, прямо или косвенно связанных с удовлетворением многих потребностей.

Так, в иерархии А. Маслоу с помощью денег удовлетворяются потребности выживания и безопасности. Также они могут удовлетворять и потребность в самоуважении, в престиже и статусе, а также желания вещемании и алчности.

Одни исследования показывают, что деньги наиболее привлекательны для молодых, напористых сотрудников, мобильных профессионалов (25%), по сравнению с группами лиц, которые предпочитают престиж и статус (19%) или удобства безопасной жизни и общения с приятелями (18%).

Для того чтобы эффективно использовать деньги в качестве мотиватора и избегать их воздействия как демотиватора, следует:

- платить конкурентную зарплату для привлечения и удержания специалистов;
- давать такую зарплату, которая отражает стоимость работы для компании на основах справедливости;
- связать плату с качеством исполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;
- заверить работника в том, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой.

Помимо зарплаты возможны самые разнообразные виды иных поощрений. Вот их неполный перечень (на примере преуспевающих западных фирм):

1. Увеличение, как правило, через каждые полгода заработной платы хорошим работникам.
2. Установление персональной премии за выслугу через 5, 10 и более лет.
3. Оплаченное приглашение на две персоны (обед или ужин в первом классе ресторана), которое фирма выдает сотруднику, если он за целый год ни разу не брал больничного.
4. Принятие отделом кадров на себя личных забот и проблем сотрудников. Это, например, банковские кредиты, которые не удалось возратить, другие долги, различные проблемы с детьми, помощь при болезни и других проблемах (в этих случаях фирма бесплатно предоставляет юридические услуги).
5. Выдача сертификатов на полное медицинское обследование.
6. Страхование жизни и здоровья.
7. Посещение субсидируемого предприятием кафетерия.

8. Предоставление ссуд с пониженной процентной ставкой на обучение детей в школах.
9. Организация детских учреждений.
10. Организация коллективных гаражей.
11. Повышение в должности без изменения заработной платы.
12. Предоставление права бесплатно пользоваться автомобилем фирмы.
13. Оплата расходов на бензин и ремонт личного автомобиля.
14. Предоставление высшему руководству фирм, проработавшему 10–15 лет и внесшему личный вклад в развитие организации, оплаченного отпуска от 6 месяцев до года, который используется для путешествий, написания мемуаров и т.п.

Мы перечислили виды стимуляции организацией работника. Однако в продуктивной деятельности не менее важен вклад самого работника-специалиста, его самонастройка на выполнение профессиональных задач.

**Самонастройка** (согласно психологической трактовке) – это создание состояния, благоприятствующего выполнению конкретной задачи.

К средствам и приемам самонастройки относятся: напоминание себе о долге, жизни других людей, сосредоточение на задаче, отвлечение внимания от отрицательных воздействий, продумывание последовательности своих действий, изменение их темпа, самоубеждение, самоприказ, самообязательство, обращение к идеалу, воспроизведение примеров мужества и др.

Результативность этих средств и приемов основана на изменении главным образом эмоционального состояния при помощи речи, образного мышления и движений.

У каждого человека есть свой набор приемов выхода из трудных ситуаций или подготовки к ним. Вместе с тем есть общие черты в самомобилизации и регуляции своего поведения.

Самонастройка предполагает умение вводить в поле ясного сознания желательные для личности в данный момент мысли, представления, впечатления и благодаря этому превращать отрицательные переживания в стенические, например, тревогу в смелость; углубляясь в работу, блокировать или ограничивать восприятие стрессогенных факторов; объективно оценивая трудности и препятствия, вызывать с помощью воображения положительные состояния и чувства.

Возможности самонастройки повышаются, если человек внешне и внутренне активен, мотивирован. Вспомните, что мы говорили о мотивации?

В пассивном состоянии им могут овладеть отрицательные эмоции. Чтобы настроить себя на выполнение задачи, важно продумать ее, понять значение, а также роль в общей деятельности группы, коллектива. Успех самонастройки зависит от психологических знаний и навыков, от умения правильно определять свое состояние, прогнозировать возможные нежелательные отклонения в поведении, вырабатывать нужные ситуативные установки, использовать свой опыт.

## 2. Социальный и эмоциональный интеллект

**Социальный интеллект** – это знания, навыки и умения, которые помогают человеку успешно взаимодействовать с окружающими. Способность понимать поведение других людей и свое собственное, действовать по обстоятельствам – вот составляющие этого понятия.

Само это понятие шире того, что называют эмоциональным интеллектом, под которым понимают умение управлять своими эмоциями и сопереживать другим людям. Такой навык, скорее, можно считать компонентом именно социального интеллекта, т.к. способность к эмпатии – распознаванию своих и чужих чувств – важная часть общения.

**Социальный интеллект слабо связан с общим умственным развитием человека.** Когда мы общаемся с другими, то неизбежно оцениваем их и себя. Однако критерии этих оценок люди обычно не осознают, а когда пытаются сформулировать – сама оценка меняется. Таким образом, большое значение в социальном интеллекте имеют интуиция и личностные качества.

Фактически **социальный интеллект** — это показатель того, насколько человек разбирается в людях и житейских ситуациях.

В обычной жизни такие навыки называют тактом и здравым смыслом. Но общепринятого определения социального интеллекта нет, а его структура и место в разуме человека до конца все еще не выработаны. Например, некоторые трактовки также включают способность оценить себя со стороны.

Концепция социального интеллекта как способности понимать людей появилась еще в 1920 г. Президент Американской психологической ассоциации (АРА) Эдвард Ли Торндайк употребил его наряду с двумя другими видами интеллекта:

- механическим, или техническим (способность управляться с предметами и техникой);
- абстрактным (умение понимать идеи и символы).

Э. Торндайк также считал социальный интеллект залогом успехов в жизни и осмысленного поведения в ситуации, когда нужно принять здравое решение.

В дальнейшем эту идею развивали Гордон Олпорт, который разработал теорию черт личности, Джой Гилфорд, который создал модель структуры интеллекта, и Ганс Айзенк – автор факторной теории структуры личности. Интересно соотношение и различие понятий «социальный интеллект» и «эмоциональный интеллект».

В современной психологии отсутствует единое определение эмоционального интеллекта, что указывает как на сложность и неоднозначность указанного феномена, так и на неполноту знаний о нем.

Дж. Мейер, П. Сэловей и Д. Карузо рассматривают эмоциональный интеллект как стандартный вид интеллекта, М.А. Холодная относит концепции эмоционального интеллекта к альтернативным теориям интеллекта. Такой подход может быть обоснованным. Основная проблема заключается в неясности статуса эмоционального интеллекта: он рассматривается то как способность, то как личностное свойство, то как особого рода компетентность, связанная с приобретением знаний, умений и навыков. Обозначены следующие проблемы, связанные с эмоциональным интеллектом: баланс когнитивного и эмоционального опыта в структуре эмоционального интеллекта, невозможность четкого разграничения эмоционального и социального интеллекта.

Взаимодействие эмоционального и социального интеллекта в области межличностного общения проанализировано С.П. Деревянко. Объединяющей категорией для эмоционального и социального интеллекта является «общение», а отличительной характеристикой – направленность общения.

Коммуникативный потенциал эмоционального интеллекта направлен преимущественно на продуцирование и осмысление собственных эмоциональных переживаний относительно ситуаций межличностного общения, в то время как возможности социального интеллекта ориентированы на межличностное взаимодействие.

Актуализация эмоционального и социального интеллекта происходит в различных сферах общения: у первого из них – в сфере эмоционального общения, у второго – в сфере межличностного общения. Для эмоционального интеллекта коммуникация является стимулом, а для социального – целевым предназначением.

По мнению психолога Ю.В. Давыдовой, в качестве объединяющих категорий для эмоционального и социального интеллекта выступает «познание» (понимание) и «деятельность». Оба вида интеллекта предполагают постоянное познание внешнего и внутреннего мира с точки зрения информации о социальных процессах и эмоциях, а также содержат в своей структуре компоненты, отвечающие за знание и осознание ситуации взаимодействия, знание социальных норм общения и взаимодействия, специфики культурной среды.

Стоит признать, что эмоциональная и социальная сфера тесно связаны между собой, поэтому разделение эмоционального и социального интеллекта в определенной мере условно, тем не менее в современной психологии оно имеет место.

**Эмоциональный интеллект** (Emotional Intelligence, или Emotional Quotient) – это способность распознавать эмоции, намерения, мотивацию, желания свои и других людей и управлять этим. Навык помогает решать практические задачи и достигать поставленных целей в жизни и на работе. Люди с развитым эмоциональным интеллектом умеют договариваться с другими людьми, принимать решения и правильно реагировать на негативные ситуации.

Через эмоции мы реагируем на события, слова и обстоятельства. Если их не понимать, происходящее будет искажаться. Например, на работе вам сделали замечание, а вы начали спорить и конфликтовать. В итоге, это приведет к неврозам, апатии и другим депрессивным состояниям.

Человек с развитым эмоциональным интеллектом реагирует на причины, а не действия или эмоции. Это помогает ему правильно воспринимать критику, понимать других людей и отвечать им адекватной реакцией.

Понятие эмоционального интеллекта стало популярно после публикации одноименной книги научного журналиста Д. Гоулмана в 1995 г., именно после этого возник вопрос различения эмоционального и социального интеллекта.

В целом, подходы соотношения между понятиями эмоционального и социального интеллектов можно свести к следующему:

- 1) эмоциональный интеллект – это структурный компонент социального интеллекта;
- 2) эмоциональный интеллект – более широкое понятие, социальный интеллект – один из его аспектов;
- 3) эмоциональный интеллект – тождественен социальному интеллекту;

4) эмоциональный интеллект – феномен, частично пересекающийся с социальным интеллектом;

5) эмоциональный и социальный интеллект – смысловые составляющие личностного интеллекта.

Согласно исследованию Д. Гоулмана, у людей с развитым эмоциональным интеллектом лучше психическое здоровье, эффективность работы и лидерские навыки. При этом 67% лидерских способностей приходится на эмоциональный интеллект. Он важнее технических знаний и IQ в два раза. В технологическом институте Карнеги установили, что 85% нашего финансового успеха связаны с эмоциональным интеллектом, лидерством и умением общаться. Только 15% зависят от технических знаний. Гибкие человеческие навыки, тесно связанные с эмоциональным интеллектом – самые важные навыки в настоящем и будущем. Именно поэтому эмоциональный интеллект является одним из «гибких навыков».

В Республике Беларусь крупнейшим специалистом, исследующим эмоциональный интеллект, является И.Н. Андреева, профессор Полоцкого государственного университета имени Евфросинии Полоцкой. Она дает следующее определение эмоционального интеллекта.

**Эмоциональный интеллект** – совокупность интеллектуальных способностей к обработке эмоциональной информации; он исследуется при помощи объективных тестов и опросников, основанных на самоотчете.

И.Н. Андреева выделяет следующие **функции эмоционального интеллекта**:

1) оценочно-прогностическую (связана с восприятием, идентификацией и пониманием эмоций, распознаванием информации, содержащейся в эмоциях, различением подлинных эмоций и их имитации по лицевой и пантомимической экспрессии, а также по особенностям вокализации; с прогнозированием на этой основе индивидуальной меры собственных достижений в процессе деятельности и общения, а также эмоционального поведения других людей);

2) экспрессивно-коммуникативную (основывается на адекватном выражении эмоций, способствующем эффективному межличностному взаимодействию и оптимизации совместной деятельности);

3) регулятивную (связана с управлением эмоциями, контролем над ними, снижением интенсивности неадекватных ситуации эмоций, с выбором эффективных стратегий преодолевающего поведения);

4) мотивирующую (основывается на связи эмоционального интеллекта и структурных компонентов мотивационной сферы личности – внутренней мотивации, мотивации достижения успеха);

5) фасилитирующую (связана со способностью вызывать эмоции, способствующие решению определенных задач, использовать изменения настроения как средство анализа различных точек зрения на проблему);

6) рефлексивно-коррекционную (связана с осознанием эмоциональных переживаний – собственных и других людей, участием эмоционального интеллекта в снижении рассогласованности в ценностно-смысловой сфере, в разрешении внутренних конфликтов, в коррекции агрессивного поведения);

7) адаптивную (основывается на приспособительных возможностях ЭИ по отношению к изменениям во внутреннем мире и внешней среде и является, на наш взгляд, важнейшей функцией, если вслед за Т.В. Корниловой рассматривать интеллект как «адаптивную компетентность взрослых».

Кроме того, И.Н. Андреева исследует феномен **эмоциональной креативности** личности, определяя ее как **«творческое управление своими эмоциями, предполагающее гибкое реагирование в субъективно и объективно сложных стрессовых и социально напряженных ситуациях, быстрое преобразование привычных, стереотипных, «заводящих в тупик» эмоциональных реакций в новые эмоциональные состояния, служащие отысканию конструктивных смыслов возникающих жизненных событий».**

Очевидно, что интеллект человека и его креативность тесно связаны. Известный психолог В.Н. Дружинин считает, что интеллект и креативность – две отдельные способности, различным образом связанные с процессами переработки информации. В отличие от интеллекта, который отвечает за применение информации в реальной практике и адаптацию к окружающему миру, креативность несет ответственность за преобразование имеющейся у человека информации и порождение множества новых моделей мира.

Ученый С.П. Деревянко предлагает условно выделить два подхода к эмоциональной креативности: деятельностный, в рамках которого эмоциональная креативность рассматривается как способность, содействующая эффективности выполнения деятельности; личностный, при котором эмоциональная креативность – это личностное качество.

Выделяют следующие структурные компоненты эмоциональной креативности как личностного свойства:

– подготовленность – способность обучаться пониманию эмоциональных переживаний на базе предшествующего эмоционального опыта.

Люди, для которых эмоции являются важным аспектом их жизни, анализируют и пытаются понять свои переживания, сензитивны к эмоциональной жизни других, обладают более высоким уровнем подготовленности, чем индивиды, более индифферентные к эмоциям;

- новизна – способность переживать необычные, с трудом поддающиеся описанию эмоции;

- эффективность – способность передавать эмоции выразительно и с пользой для себя и других;

- аутентичность – способность искренне и реалистично выражать эмоции; эмоции расцениваются как аутентичные, если совместимы с важнейшими интересами личности и способствуют ее благополучию.

Современный специалист-профессионал должен обладать не только высоким уровнем специальных знаний, умений и навыков, но и определенным творческим личностным потенциалом, высоким уровнем социального и эмоционального интеллекта, эмоциональной креативностью. Это необходимо чтобы продуктивно взаимодействовать с людьми в быстро меняющемся современном мире.

### 3. Стили мышления

При принятии решения мы вольно или невольно применяем набор определенных мыслительных стратегий. Каждый набор стратегий имеет свои слабые и сильные стороны. Каждый может быть полезен в некоторой конкретной ситуации, но может и привести к катастрофе при чрезмерном или неправильном использовании.

Несмотря на это, каждый из нас осваивает только один или два набора стратегий и применяет их в течение всей жизни, независимо от характера ситуации. Мы редко берем на себя труд поиска новых путей мышления, хотя этим мы смогли бы повысить свою адаптируемость к проблемным ситуациям и событиям повседневной жизни.

Совершенно никакого значения не имеет тот факт, насколько люди нравятся друг другу, насколько хорошо они ладят и насколько приятными кажутся. Когда речь идет о разрешении проблемы или принятии решения, любые два человека, выбранные наугад, скорее всего не просто подойдут к ситуации по-разному – все будет выглядеть так, будто они имеют дело с двумя разными ситуациями.

В понятии «стиль мышления» (или «интеллектуальный стиль») нашел отражение тривиальный факт: все люди думают по-разному об одном и том же. Индивидуальные различия в мышлении оказались настолько разноплановыми, зависящими от такого большого числа факторов, что привести их к общему знаменателю не удалось до сих пор, несмотря на почти вековую историю их экспериментального изучения.

Итак, под **стилем мышления** понимают открытую систему интеллектуальных стратегий, приемов, навыков и операций, к которой личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей. Стили мышления начинают складываться в детстве и развиваются в течение всей жизни человека.

Однако стиль мышления – это хотя и открытая, т.е. пополняющаяся все время, но система, обладающая относительно постоянным ядром, структурой и избирательностью к внешним воздействиям. Встречаются люди и со сложной стилевой организацией, у которых таких ядер больше одного. Они или одинаково хорошо владеют несколькими стилями мышления (точнее, их комбинацией), или характеризуются тем, что можно назвать интеллектуальной бесхребетностью (не путать с низким интеллектом!). Важнейшая отличительная черта качественного подхода – признание равноценности всех стилей мышления. У любого из них есть сильные и слабые стороны, но сами по себе они не могут быть построены в шеренгу от «лучшего» к «худшему» (или от «умного» к «глупому»). Стили мышления не зависят от уровня развития интеллекта.

Оригинальная концепция типологии эффективности использования интеллектуальных ресурсов личности предложена А. Харисоном и Р. Брэмсоном и адаптирована для российской аудитории А. Алексеевым и Л. Громовой. Знания о стилях мышления должны помочь менеджерам:

- научиться находить общий язык с «трудными» людьми и эффективнее влиять на них;
- развивать сильные и слабые стороны интеллекта, сделать его более мощным и эффективным;
- стать более точными и объективными в восприятии, понимании и оценках того, что говорят и делают другие люди.

Пять стилей мышления руководителей предложил различать Ю.П. Платонов. Они зависят от того, как человек анализирует ситуацию и принимает решения. Это стили:

- синтетический;
- идеалистический;
- прагматический;
- аналитический;
- реалистический.

**Синтетический стиль.** Основная стратегия синтеза – диалектика. По существу, синтезировать – значит создавать что-то качественно новое и оригинальное из вещей или идей, которые сами по себе подобными качествами не обладают и выглядят резко отличающимися друг от друга, а иногда и совершенно несовместимыми.

Комбинирование несходных, часто противоположных идей, взглядов, позиций и т.д. – именно то, что более всего нравится делать Синтезаторам. Их излюбленной формой мышления является спекулятивное (т.е. теоретизирующее) мышление, мысленный эксперимент. Девиз Синтезатора – «Что если?..»

Синтезаторы – всегда интеграторы. Они ищут способ «совместить несовместимое» в новой комбинации. В отличие от обладателей других стилей мышления, сами они твердо признают лишь один «факт»: всегда существовали, существуют и будут существовать среди людей расхождения во мнениях по фактам.

Обладатели синтетического стиля чрезвычайно чувствительны к противоречиям в рассуждениях других, питают повышенный интерес к парадоксам и конфликтам идей. Более того, они нередко заинтересованы в возникновении таких конфликтов и могут даже провоцировать их, задавая неожиданные, острые «сократовские» вопросы с целью выяснения исходных позиций другой стороны.

Наконец, еще одна страсть Синтезаторов – любовь к переменам. Они склонны видеть мир постоянно меняющимся и одобряют такое видение мира другими людьми. Синтезаторов не страшит неопределенность, а нехоженые пути и неизвестность непреодолимо манят их к себе: а вдруг за очередным поворотом покажется что-то новое? Вероятно, они тем самым нередко усложняют собственную жизнь, однако Синтезаторы гордятся своей креативностью (т.е. способностью и склонностью к творчеству в широком смысле слова), чувством нового, остротой взгляда и языка и, часто тайно, одаренностью (увы, не всегда признаваемой другими).

**Идеалистический стиль.** Основная стратегия идеалиста – ассоциирующее мышление. Идеалисты – это люди, которые, прежде всего, обладают

широким взглядом на вещи. Они склонны к интуитивным, глобальным оценкам и не утруждают себя детальным анализом проблем с опорой на полное множество фактов и формальную логику.

Другая особенность Идеалистов – повышенный интерес к целям, потребностям, мотивам и, естественно, человеческим ценностям. Они хорошо умеют формулировать цели, и не только свои. «Куда мы идем и почему?» – классический вопрос Идеалистов. Их особенно интересует «качество жизни»: что является благом, а что – злом в этом мире.

Идеалисты сходны с Синтезаторами в том, что не склонны концентрироваться на точных цифрах и сухих фактах. Различие же между ними – в разных подходах к разрешению противоречий. Идеалисты склонны верить, что разногласия и споры всегда можно уладить. Убеждены, что люди способны договориться о чем угодно, как только придут к согласию относительно целей. Отсюда ясно, что Идеалисты не ценят конфликт и не получают от него удовольствия; конфликт кажется им непродуктивным, следовательно, абсолютно ненужным.

Мышление Идеалистов можно назвать рецептивным, т.е. легко и без внутреннего сопротивления воспринимающим самые разнообразные идеи, позиции и предложения.

Идеалистам нравится, когда их воспринимают как открытых, заслуживающих доверия, оказывающих поддержку и помогающих другим, т.е. полезных людям. Чтобы удовлетворить их запросы, требуется высокое качество работы и образцовое поведение. Из-за своих «слишком» идеалистических стандартов они нередко разочаровываются в людях, чьи стремления и нормы кажутся им менее возвышенными, чем их собственные.

Когда приходится искать решение проблемы, Идеалисты демонстрируют высокий профессионализм в тех ситуациях, где трудно четко сформулировать проблему и где важными факторами являются эмоции, чувства, оценки и ценности.

**Прагматический стиль.** Основная стратегия прагматика – всемерный учет возможностей. Девиз Прагматиков: «Годится все, что работает». Непосредственный личный опыт – их главное и единственное мерило правильности/неправильности идей, решений, поступков, жизни в целом. Прагматики выделяются среди других людей склонностью к поиску новых способов удовлетворения своих и чужих потребностей с использованием лишь тех материалов и информации, которые лежат у них под рукой. Им не свойственно

запрашивать дополнительные средства, ресурсы, а тем более резервы. В решении любых проблем они склонны демонстрировать постепенный, «кусочечный», или инкрементальный подход – «одно дело за раз» и «от сих до сих» с целью как можно быстрее получить конкретный результат. Прагматики сходны с Реалистами больше, чем с представителями остальных стилей мышления.

**Аналитический стиль.** Основная стратегия Аналитика – поиск наилучшего пути. Представителей аналитического стиля отличает логическая, методичная, тщательная (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем. Прежде чем принять решение, они разрабатывают подробный план и стараются собрать как можно больше информации, поэтому часто выигрывают.

Аналитики больше всех других ориентированы на теорию, но когда им говорят об этом, они часто удивляются, не соглашаются, а иногда и обижаются. Убежденные Аналитики, особенно те, кто прямо не связан с теоретической работой, видят себя реалистичными, твердо опирающимися на факты, практическими людьми. Конечно, в известном отношении они таковыми и являются. Однако за тем вниманием, которое они уделяют объективным фактам, кроются широкие и глубокие теории.

В целом Аналитики хуже других переносят неизвестность, неопределенность, хаос. Они склонны видеть мир логичным, рациональным, упорядоченным и предсказуемым.

Аналитики ценят знания, серьезно относятся к обучению и с самого детства усваивают множество теорий, которые помогают им объяснять события и наводить порядок в окружающей среде. Кроме того, они уважают авторитеты, не любят менять свои взгляды и пристрастия и стараются регулярно применять усвоенные теоретические знания на практике. Со временем процесс применения усвоенных «теорий» доводится до автоматизма и перестает ими осознаваться.

Когда появляется проблема, Аналитик, скорее всего, будет искать формулу, процедуру, метод или систему, способную дать решение этой проблеме. Вследствие доминирующего интереса к методу он стремится найти «самый лучший способ» решения задачи.

В то время как Синтезатор питает интерес к конфликту, изменению и новизне, Аналитик предпочитает рациональность, стабильность и предсказуемость. В тех случаях, когда Идеалист сосредоточен на ценностях, целях

и «широкой панораме», Аналитик предпочитает концентрировать внимание на объективных данных, процедуре и «самом лучшем методе». Если подход Прагматика экспериментальный, подход Аналитика базируется на подробном, увязанном во всех деталях плане и на поиске поддающегося рациональному обоснованию «наилучшего пути».

**Реалистический стиль.** Основная стратегия Реалиста – эмпирика. В большинстве отношений Реалисты находятся на противоположном конце спектра стилей мышления, если вести счет от Синтезатора.

Многие испытывают затруднения в понимании различий между Реалистами и Прагматиками. В самом деле, в обыденной речи эти два термина часто употребляются как синонимы, однако это не так. Прагматики и Реалисты опираются на разные исходные предположения и ценности, а используемые ими мыслительные стратегии являются принципиально различными, хотя и часто дополняющими друг друга.

Девиз Реалистов: «Факты есть факты». Иначе говоря, Реалисты – прежде всего эмпирики, а не теоретики. Для них «реальным» является только то, что можно непосредственно почувствовать: ощутить, прикоснуться к чему-то, лично увидеть или услышать, самому пережить и т.д. Именно в этом они противоположны Синтезаторам, которые убеждены, что интерпретация и выводы всегда важнее наблюдаемых «фактов». Реалисты не могут не видеть, что люди далеко не всегда соглашаются друг с другом. Ибо они считают, что без достижения согласия на уровне фактов дела не сделать и вообще бессмысленно что-то начинать.

#### **4. Творческий потенциал личности.**

##### **Факторы, блокирующие творческий потенциал личности**

Творческий потенциал личности является неким ядром ее внутренних сил, помогающих личности самореализоваться.

Творчество – деятельность, результатом которой является создание новых материальных и духовных ценностей. По сути, понятием творчества охватываются все формы создания и появления нового на фоне существующего, стандартного.

**Творческий потенциал личности** – это совокупность ее свойств, состояний и способностей, набор средств и приемов, применяемых в решении творческих задач.

Характерной чертой творческого потенциала личности является его избыточность по отношению к реализации, наличие «запаса» возможностей. Последнее является условием, позволяющим индивиду результативно решать новые проблемы

В качестве **характеристик творческого потенциала** выделяются:

- созидательная направленность профессиональных интересов;
- потребность в новаторской деятельности;
- склонность к инновациям;
- высокий уровень общего и некоторых специальных видов интеллекта;
- самостоятельность;
- развитая профессиональная Я-концепция;
- способность к формированию сложных ассоциативных связей;
- развитая рефлексивная культура;
- сильная волевая регуляция поведения и деятельности;
- развитое воображение;
- умение управлять своими состояниями, в том числе стимулировать свою творческую активность.

Как любое системное образование творческий потенциал имеет собственную структуру.

**Структура творческого потенциала** представлена следующими составляющими:

- 1) собственно-потенциальная составляющая (индивидуальные психические процессы, способности);
- 2) мотивационная составляющая (убеждения, готовность как внутриличностная структура, механизм, обеспечивающий актуализацию способности и социально-психологическая установка на развертывание сущностных сил индивида – потребностей, ценностных ориентаций, мотивов);
- 3) когнитивная составляющая (знания, умения, отношения, способы деятельности и самовыражения, приобретенные в результате образования, творческой деятельности, социализации).

К внешним (объективным) условиям становления творческой индивидуальности относятся:

- социальная ситуация и ее перспективы;
- уровень развития современной науки;
- состояние массовой образовательной практики;

- методологические установки, отраженные в программах, учебниках, методических рекомендациях;
- позиция и творческий потенциал конкретного педагога и педагогического коллектива.

К внутренним, субъективным, условиям следует отнести готовность к профессиональному творчеству, формирование которой должно начинаться на студенческой скамье.

Идея формирования готовности к творческой профессиональной деятельности получила освещение в трудах В.И. Загвязинского, В.А. Кан-Калика, Н.В. Кузьминой, Н.Д. Никандрова, А.И. Пискунова и др. Ими выявлен большой спектр качеств, определяющих содержание готовности специалиста к творческому труду, условия ее развития. Причем, обсуждая вопрос готовности к профессиональному творчеству, все авторы исходят из того, что именно творческий труд есть высшая мера профессионализма.

**Чтобы у ребенка развилась творческая личность, необходимы:**

- широкий круг общения, в т.ч. с творческими взрослыми;
- демократический стиль взаимоотношений между родителями и детьми;
- разрешение ребенку эмоционального самовыражения;
- активная, деятельная позиция взрослых;
- раннее приобщение ребенка к самостоятельному труду;
- приобщение к творчеству через посещение различных кружков;
- приобщение к радости познания через собственный опыт, путешествия;
- положительное отношение к исследовательской деятельности ребенка;
- стимулирование проявления и развития творческих способностей (внимательно относиться ко всем проявлениям творческой активности).

Родительское воспитание, способствующее развитию креативности, должно идти в ногу с соответствующими усилиями учителей. Однако существующая система обучения в школе значительно препятствует этому. Ориентированное на средний уровень образование оказывается неспособным обеспечить оптимальное развитие одаренности всех детей. При резком опережении развития одних сфер развитие других может не отличаться от нормы, а развитие третьих вообще отставать.

**Чтобы воспитать творческую личность, необходимо:**

- уважать личность и интересы ребенка – основу его развития;
- избегать неодобрительной оценки творческих попыток ребенка;
- находить слова поддержки для новых творческих начинаний ребенка, избегать критики – как бы ни были они неудачны;
- использовать личный пример творческого подхода;
- вовлекать детей в разные виды художественно-эстетической деятельности, помогать осваивать способы реализации замыслов;
- поддерживать их инициативу самостоятельного воплощения художественных замыслов;
- предоставлять детям возможность активно задавать вопросы;
- обогащать окружающую среду ребенка разнообразным материалом с целью развития любознательности;
- использовать творческие задания;
- обеспечивать благоприятную психологическую атмосферу.

В качестве **характеристик творческого потенциала** выделяются:

- созидательная направленность профессиональных интересов;
- потребность в новаторской деятельности;
- склонность к инновациям;
- высокий уровень общего и некоторых специальных видов интеллекта;
- самостоятельность;
- развитая профессиональная Я-концепция;
- способность к формированию сложных ассоциативных связей;
- развитая рефлексивная культура;
- сильная волевая регуляция поведения и деятельности;
- развитое воображение;
- умение управлять своими состояниями, в том числе стимулировать свою творческую активность.

Как любое системное образование творческий потенциал имеет собственную структуру.

**Структура творческого потенциала** представлена следующими составляющими:

- 1) собственно-потенциальная составляющая (индивидуальные психические процессы, способности):
- 2) мотивационная составляющая (убеждения, готовность как внутриличностная структура, механизм, обеспечивающий актуализацию способности

и социально-психологическая установка на развертывание сущностных сил индивида – потребностей, ценностных ориентаций, мотивов):

3) когнитивная составляющая (знания, умения, отношения, способы деятельности и самовыражения, приобретенные в результате образования, творческой деятельности, социализации).

Одной из базовых составляющих их творческого потенциала являются **специальные знания**.

Без начальных специальных знаний трудно рассчитывать на эффективный творческий процесс. Иногда для решения какой-либо задачи необходимо просто иметь базовые знания. При этом задача из разряда творческих может перейти в разряд алгоритмических. Подлинное творчество связано с замыслом, и для его зарождения и раскрытия базовые знания тоже необходимы. Они служат основой для осознания меры противоречия между возможностью и задачей.

Но творческий процесс значительно затрудняется без расширения кругозора и накопления информации в смежных областях, ибо часто творческие задачи решают на неосознанном уровне, пользуясь знаниями из других областей.

При отсутствии знаний противоречие воспринимается как пропасть, возникает чувство страха, ощущение невозможности решения задачи.

При этом творчество изначально блокируется. При наличии определенного объема знаний противоречие в творческой ситуации переживается как тревога, являющаяся «пусковым механизмом» творческого процесса.

Существуют **факторы, которые блокируют творческое мышление** личности, начиная уже с **раннего возраста**:

**Первый фактор**, блокирующий развитие творчества **в раннем детстве**, – **отсутствие достаточного количества сенсорного опыта**. Ребенок, ограниченный в общении со взрослыми, в зрительных, слуховых, тактильных ощущениях до года (в домах ребенка особенно), имеет задержку психического развития. Это же касается дальнейшего развития.

Ни книги, ни мультфильмы при ограниченном сенсорном опыте не могут заменить живого контакта со средой.

**Второй фактор – ближайшее окружение**. Исследования показывают, что к числу начальных факторов, которые блокируют творческие потенции, относятся влияния семейного окружения в период раннего детства. Это тот период, когда ребенок начинает самостоятельно ориентироваться в мире и у него спонтанно проявляется потребность в познании и творчестве,

с одной стороны, и вместе с тем достаточно активно происходит адаптация к внешней среде, с другой.

В первую очередь это касается общей родительской направленности на формирование определенных черт характера через одобряемое и неодобряемое поведение ребенка взрослыми.

П. Торренс с соавторами провел следующий эксперимент. Был проведен опрос матерей в разных странах, в котором их просили перечислить те черты характера, которые они хотели бы видеть в своих детях, и сопоставили их с теми, которые должны поощряться для развития творческого потенциала. Подавляющее большинство родителей хотели видеть у своих детей такие черты характера, как послушание, ласковое обращение, выполнение поручений родителей и т.п., которые отрицательно коррелировали с теми, которые необходимы для формирования творчества – самостоятельность, смелость, потребность в преодолении трудностей, инициатива.

Несмотря на то, что коэффициенты корреляции были на разном уровне значимости в разных странах, они показывают, что блокада творческих способностей начинается с родительских ожиданий, которые играют большую роль в формировании «идеала Я» ребенка, его ценностной ориентации.

**Третий фактор – коллективное воспитание.** С поступлением в детский сад появляется еще одна форма влияния на детей – нормативные стандарты идеальных качеств человека. Воспитатели, исходящие из необходимости организовывать жизнь коллектива детей по определенным нормативам, вызывают свою, специфическую форму блокады развития творческой индивидуальности.

Было проведено исследование воспитанников детского сада и начальной школы. Их спрашивали о 5 положительных и 5 отрицательных качествах, которые, как они считают, у них есть. Относительно хороших своих качеств ответы были в большинстве случаев с отрицательной частицей «не» (не бегая, не кричу, не опаздываю и пр.) или полностью соответствовали педагогическим требованиям (убираю игрушки, слушаюсь, аккуратен).

Что касается перечисления отрицательных качеств, то в них отражались как общие требования воспитателей, так и индивидуальные оценки педагогом каждого ребенка. Например, одна ученица назвала отрицательным такое свое качество, как «любопытство», «много вопросов задаю».

Фиксация воспитателями нарушений дисциплины, распорядка дня, индивидуальных «неудобных» черт формирует у детей достаточно однобокое представление об «идеальных» качествах человека. На таком фоне занятия

музыкой, рисованием, танцами приобретают своеобразный оттенок обязательности приобретения определенных навыков, но не развития креативности. То же самое наблюдается, когда родители, стремящиеся к развитию ребенка, насильно заставляют его заниматься в тех или иных кружках. Проведенные исследования в начальной школе, которые включали разного типа рисуночные тесты («фигура человека», «несуществующее животное», «рисунок семьи», «дополнение элементов до полных фигур» и др.) показали, что дети, посещавшие кружки по рисованию, выполняли их лишь более грамотно, но далеко не творчески. У детей спонтанно проявляется потребность в разных видах творчества – в самостоятельном познании свойств предметов, в конструировании, рисовании, в игре по правилам и ролевых играх. Они творят, как утверждают некоторые ученые, по законам природы, по принципу случайности до тех пор, пока не созревает у них потребность в обучении.

**Четвертый фактор – обучение.** Особое место в блокаде творчества и индивидуальности занимает традиционная форма обучения, направленная на получение предусмотренных программой знаний, умений, навыков. В отличие от других видов деятельности (игровой, профессиональной), учебный процесс не имеет для ребенка индивидуальной значимости и ясной конечной цели после получения элементарных конкретных навыков – чтения, письма, счета. Для чего ему необходимы знания, например, сложных математических, физических, химических формул, исторических имен и дат и пр., они не понимают иначе чем через отметку, возможность поступить в институт или одобрение и порицание учителей и родителей.

Знания, которые они могут получить при определенном старании, безлики и лишены возможности для проявления их индивидуального своеобразия.

К. Роджерс пишет: «Получив образование, мы обычно становимся конформистами со стереотипным мышлением, людьми с «законченным» образованием, а не свободными, творческими и оригинально мыслящими людьми».

**Пятый фактор – профессиональное обучение.** Таким же блокирующим творчество является и специальное высшее образование, особенно при обучении художественно-творческим профессиям. Как показали эксперименты, творческие способности проявляются в активном сопротивлении навязанному стилю деятельности как на уровне сознания, так и бессознательного.

Наблюдение и эксперименты, которые проводились в кинематографическом вузе, показали, что блокада творческой индивидуальности проходила в разных вариантах. Студенты либо полностью копировали педагогов, либо работали по указанию мастера в учебных работах и утверждали себя «во втором плане», в самостоятельном творчестве, либо теряли интерес к профессиональной деятельности, либо нарочито утверждали свой стиль деятельности, нарушая законы ремесла.

Лишь немногие «прорывались» через все блокады и выходили на уровень творческого мастерства, сочетая профессиональные навыки с самостоятельным поиском. Этот факт делает необходимым обратиться к всестороннему исследованию индивидуальных предпосылок, позволяющих преодолеть все неблагоприятные условия.

**Во взрослости, выделяют следующие факторы, блокирующие развитие творческого потенциала:**

- критика;
- невнимание;
- собственная стеснительность;
- насмешки окружающих;
- страх раскрыться перед окружающими;
- ограниченность сенсорного опыта.

## **5. Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики**

Существуют методики, позволяющие стимулировать творчество сотрудников организаций.

### **Метод мозгового штурма и его модификации**

Принципы метода «мозгового штурма»:

1. Четкая формулировка цели и/или задач и ограничений.
2. Обеспечение максимальной свободы участникам:
  - предоставление слова каждому (поощрение застенчивых, «придерживание» наиболее активных и авторитетных);
  - полная свобода мнений, поощрение "безумных" идей, аналогий (литературных, музыкальных, биологических и т.д.).
3. Тщательное формирование состава участников:
  - определение численности;

- по специализации, предназначенное для полного покрытия необходимой области, а в некоторых случаях, выходящего за ее пределы, а также возможности частичной взаимной замены;
- психологическая (отсутствие злокачественных конфликтов, явных лидеров);
- по квалификации (высокий и примерно равный уровень)
- иногда введение «рыжего».

4. Иерархическое ведение обсуждений: сначала – максимально вширь, затем оценка перспективности вариантов и отбор наилучших, потом снова «вширь».

5. Огромная роль «ведущего» и демократический стиль руководства:
- создание творческой, целенаправленной и бесконфликтной атмосферы;
  - умение «выявлять» предложения и направлять ход дискуссии (греческий метод).

#### **Выводы:**

1. Метод мало формализован.
2. Нагрузочность и конфликтность.
3. Результаты чрезвычайно сильно зависят от подготовки и проведения.

#### **Модификации процедуры проведения мозгового штурма**

**Метод индивидуального мозгового штурма.** Все роли (фасилитатора, фиксатора, генератора и оценщика идей) выполняет один человек. Длительность сеанса – 3–10 мин. Фиксация с помощью ручки, ПК или (самое эффективное) диктофона. Оценка идей должна быть отложена. Помогает проведение разминки. Недостаток – отсутствие синергического эффекта. Преимущество – оперативность и экономия на людях.

**Письменный мозговой штурм.** Используется, прежде всего, при географической разобщенности участников, следовательно, возможность набрать специалистов экстра-класса. Недостатки – отсутствие синергического эффекта, продолжительность процесса.

**Метод прямого мозгового штурма.** В отличие от классического метода мозгового штурма процесс формулировки проблемы (целей, ограничений и т.д.) проходит также с помощью метода мозгового штурма, причем с тем же самым составом участников.

**Метод массового мозгового штурма.** Используется для решения глобальных проблем. Создается компетентная группа, которая разбивает исходную задачу на части. Затем отдельно по каждому блоку проводится метод мозгового штурма. Следующий этап - сбор руководителей групп и обсуждение всех идей.

**Метод двойного (парного) мозгового штурма.** Введение критики идей. Этапы: прямой мозговой штурм, обсуждение, продолжение выдвижения идей.

**Метод мозгового штурма с оценкой идей.** Это объединение двойного, индивидуального и обратного метода. Используется для решения сверхсрочных проблем. Высокие требования к участникам: квалификация, собранность, умение участвовать в методе мозгового штурма. Этапы: генерация идей, ознакомление всех участников с вариантами идей и комментариями и самостоятельная оценка вариантов, выбор нескольких (3–5) лучших вариантов с указанием их достоинств и недостатков, обсуждение с мини-штурмами, сужение списка лучших вариантов с уточнением достоинств и недостатков, индивидуальные презентации лучших вариантов и их коллективное ранжирование. Недостатки: нагрузочность, конфликтность. Достоинства: снятие эффекта «единого мозга», возможность организовать конструктивную критику.

**Обратный мозговой штурм.** Используется при реализации проектов, состоящих из многих этапов (элементов). В случае неудачи одного этапа – срыв всего процесса. Следовательно, самое важное – убедиться в верности каждого элемента. Цель мозгового штурма – максимальное выявление всех недостатков. Этапы: составление списка существующих, потенциальных и возможных в будущем недостатков с помощью мозгового штурма, их ранжирование.

**Метод корабельного совета.** Высказывания проводятся в соответствии с иерархией. Недостатки: при возникновении идеи после своей очереди ее нельзя высказать.

**Метод конференции идей.** Это метод мозгового штурма, но более непринужденная обстановка, например, круглый стол.

**Морфологический метод и метод анализа круга проблем.** Методы состоят в разложении исходной проблемы на компоненты или возникающие проблемы, а затем в их последующей разбивке на альтернативные способы реализации. Затем составляются все возможные варианты сочетаний. Для каждого из них или лишь для наиболее перспективных вариантов составляется соответствующий проект.

## **Метод аналогий**

Идея метода состоит в вычленении возникшей проблемы и попытке ее решения с помощью идей из других сфер жизни и науки. Одно время метод применялся настолько успешно, что на его основе родилась целая наука – синектика. Ее область, занимающаяся заимствованием технических идей в биологии, называется бионикой.

Для использования метода аналогий необходимо:

- а) вычленить причину затруднений;
- б) предельно формализовать ее до уровня, воспринимаемого специалистами из других областей;
- в) описать цели будущего решения и объективные ограничения;
- г) выделить область жизни или науки, в которой могут быть близкие по своему смыслу решения;
- д) подобрать команду специалистов из выбранной области;
- е) организовать и провести мозговой штурм;
- ж) интерпретировать для исходной области полученные варианты решений;
- з) выбрать из них реализуемые и наиболее эффективные.

## **Случайный импульс**

Наш мыслительный аппарат функционирует в виде самоукрупняющейся запоминающей системы. Объем внимания отличается ограниченностью и ассоциативностью. Т.е. при одновременном поступлении в мозг двух сигналов при специально созданных условиях между ними должна установиться некая логическая цепочка, которая может существенно изменить восприятия каждого из сигналов.

Основные приемы для ускорения этого процесса:

- объединение множества людей;
- посещение мест, где много случайных вещей (магазин, выставка, библиотека и т.д.);
- сознательное объединение ранее несвязанных мыслей, например, с помощью случайных слов-подсказок

## **Метод «635»**

Шесть человек высказывают по три идеи по заданному вопросу за пять минут.

Затем листки с их мнениями передаются, например, по часовой стрелке. За следующие пять минут каждый участник должен ознакомиться

со всеми предложениями своего соседа и детализировать их. Так поступают до тех пор, пока каждый не поработал над всеми идеями группы.

Через полчаса как максимум готово 18 разработанных предложений. Следующие полчаса даются на их обсуждение, дополнение и выбор наилучших вариантов.

### **Метод модераций**

Участники заполняют по три карточки с кратким описанием имеющихся проблем (анонимно).

Модератор тасует полученные карточки и по очереди оглашает их содержание, предлагая отнести их к определенным группам. Если мнения участников расходятся, окончательное решение принадлежит автору данной карточки. В результате все проблемы оказываются разбиты на группы (кластеры).

Обсуждается каждый из кластеров. Предлагаются следующие возможности: исключение (включение) из него каких-либо проблем, разбиение на несколько более мелких групп или, наоборот, их укрупнение.

Разрабатывается общее наименование кластеров. Определяется их относительная важность.

**Теория Решения Изобретательских Задач (ТРИЗ)** – методология, возникшая в 1956 г. в СССР, которая представляет собой набор эвристик (более 30 методов, алгоритмов и процедур), способствующих продуктивному творческому мышлению и созданию ранее неизвестного. Автор и создатель теории – Г.С. Альтшуллер.

Поиск креативных решений с применением ТРИЗ, как правило, переживает следующие основные этапы:

1. Анализ ситуации «как есть»;
2. Моделирование ситуации «как должно быть» (как хочет заказчик);
3. Конструирование решения, удовлетворяющего Заказчика.

Инструменты ТРИЗ позволяют найти нестандартные решения длительное время неразрешенных проблем за счет:

- встроенного механизма снятия психологической инерции;
- поиска решения задачи вне зависимости от специфики отрасли в едином массиве человеческих знаний;

- переформулирования и (или) замены задач, исходно поставленных

Приемы решения по ТРИЗ: принцип дробления, принцип асимметрии, принцип объединения, принцип «Наоборот», принцип «Обратить вред в пользу».

**Принцип дробления.** Разделите объект на отдельные части или сделайте его разборным. Или увеличьте степень дробления объекта.

**Принцип асимметрии.** Перейдите от симметричной формы объекта к асимметричной. Или, если объект асимметричен, увеличьте асимметрию.

**Принцип объединения.** Объедините однородные или предназначенные для смежных операций объекты. Объедините во времени однородные или смежные операции.

**Принцип «Наоборот».** Вместо действия, диктуемого задачей, осуществите обратное действие. Сделайте движущуюся часть объекта неподвижной, а неподвижную – движущейся. Переверните объект «вверх ногами».

**Принцип «Обратить вред в пользу».** Используйте вредные свойства для получения положительного эффекта. Устраните вредный фактор за счет сложения с другим вредным фактором. Усиьте вредное качество до такой степени, чтобы оно перестало быть вредным.

### **Латеральное мышление: как заставить случай работать на себя?**

Латеральное мышление – умение придумывать творческие решения, рассматривая проблему с разных сторон, даже самых неочевидных.

Термин ввел психолог Эдвард де Боно в книге «Искусство думать: Латеральное мышление как способ решения сложных задач» (1967).

Эдвард де Боно противопоставляет латеральное мышление логическому. С помощью логического мышления мы делаем обоснованный вывод из предпосылок, которые у нас есть. Латеральное мышление помогает преодолеть логические границы за счет кардинальной перемены точек зрения на проблему или предмет. При этом оба типа мышления дополняют друг друга.

Латеральное мышление помогает смотреть на проблему с разных точек зрения и благодаря этому придумывать необычные решения.

Чтобы развить придуманное с помощью латерального мышления, нужно хорошо развитое логическое мышление. Они дополняют друг друга.

Научиться мыслить латерально может любой человек, если: переворачивает ситуацию наоборот, рассматривает один и тот же случай с разных позиций, подвергает сомнению принятые утверждения и нормы, оставляет место случайности.

**Дизайн-мышление** – это метод и процесс решения конкретных задач, который помогает понять пользователя, осмыслить его проблему и найти альтернативные решения. Правильный перевод слова «дизайн» в термине – это проектирование, конструирование и создание чего-то нового.

В дизайн-мышлении важнее всего то, что в центре стоят потребности и запросы конкретного человека, а не государства, организации или менеджеров со стороны заказчика.

Идею дизайн-мышления сформулировал Герберт Саймон в 1969 г. в книге «Науки об искусственном». Позднее ученые Станфордского университета развили ее и основали Stanford d.school – «место для исследователей и экспериментаторов», которое популяризирует этот подход.

**В основе дизайн-мышления** три принципа:

- эмпатия: умение поставить себя на место другого человека, понять его чувства и эмоции;
- широта мышления: способность охватить проблему и в целом, и во всех возможных деталях;
- эксперименты: готовность пробовать, ошибаться и пробовать снова.

**Этапы дизайн-мышления.** Процесс дизайн-мышления проходит шесть этапов, которые можно поделить на две фазы:

- дивергентную (когда собирают информацию и открывают разные варианты решений);
- конвергентную (когда анализируют все множество идей и определяют решение).

**Командная и индивидуальная работа как средство развития творческого потенциала: преимущества и ограничения каждого из форматов.**

Команда – это термин, которым обозначают небольшие группы (от 3 до 12 человек), имеющих ярко выраженную целевую направленность и интенсивное взаимодействие между членами группы. Исходя из этого, командная работа – это эффективная и продуктивная практическая деятельность команды. Или же это некая совместная целенаправленная работа группы специалистов, которые работают по заранее установленным правилам.

Лучше понять суть командной работы можно, выделив ее главные черты:

- совместная работа: команда – это не сумма отдельных частей, а единое целое – некая структурированная группа людей, каждый член которой взаимодополняет другого;
- продуманное позиционирование каждого из ее участников. Другими словами, каждый из членов этой группы знает всю полноту ситуации и осведомлен в стратегических целях, имеет закрепленный за ним ряд задач и несет ответственность за выполнение каждой из них;

- коммуникация: в команде каждый участник открыт и честен с другими, готов решать конфликты еще на этапе их зарождения;
- автономия: каждая команда – автономная частица в структуре любой организации. У нее есть ряд продуманных способов взаимодействия с руководящими инстанциями и другими командами, но они не имеют никакого влияния на процессы, которые происходят именно в этой группе;
- синергия: эффект от совместной работы команды качественно превосходит эффект от работы отдельных людей. А именно, совместная работа специалистов может в сумме дать намного больше, чем результаты их труда в одиночку.

Исследователи понятия **«командная работа»** выделяют такие ее главные **принципы**:

- общие и значимые цели каждого из участников;
- взаимодополняющие умения;
- четкие требования к продуктивности;
- взаимная ответственность;
- небольшое количество людей.

К слову о количестве: размер команды варьируется от 3 до 12 человек. Доказано, что маленькие команды (до 5 человек) работают быстрее, чем большие. Но большие имеют преимущество в функциональности, т.е. имеют в своем распоряжении больше инструментов и ресурсов. Главное правило для того, чтобы команда в любом количестве была действительно эффективной – сразу распределить командные роли на основе профессиональной компетенции каждого из участников, расписать правила взаимодействия и принятия решений.

### **Вопросы для самоконтроля**

1. Что такое целеполагание?
2. Дайте определение понятий «мотивация» и «мотив».
3. Что Вы знаете о пирамиде А. Маслоу?
4. Чем различаются социальный интеллект и эмоциональный интеллект?
5. Охарактеризуйте понятие «стиль мышления». Какие Вы знаете стили мышления?
6. Что такое «творческий потенциал личности»? Назовите его характеристики.
7. Какие методики организации творческого решения проблем Вы знаете?

## Литература

1. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие. – Новополоцк: Полоц. гос. ун-т, 2020. – 356 с.
2. Пономарева М.А., Сидорова М.В. Общая психология и педагогика. – 3-е изд. – Минск: ТетраСистемс, 2011. – 144 с.
3. Современные формы, методы и технологии образовательного процесса: опыт субъектов кластера непрерывного педагогического образования: сб. науч. ст. / редкол.: А. И. Жук (науч. ред.) и др. – Минск: Белорус. гос. пед. ун-т, 2020. – 192 с.
4. Трусъ А.А. Публичные выступления: психологический аспект: учеб. пособие. – Минск: Элайда, 2011. – 152 с.
5. Формирование надпрофессиональных компетенций в процессе непрерывного профессионального образования: метод. пособие / Е.Л. Касьяник, Э.М. Калицкий, Ю.С. Сычева и др.; под ред. В.Н. Голубовского. – Минск: ИВЦ Минфина, 2020. – 248 с.

## Лекция 5

### Лидерство и сотрудничество в командной работе

1. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние.
2. Технологии продуктивного общения.
3. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям.
4. Эффективная работа в командах. Постановка целей и мотивация, распределение ролей и делегирование полномочий, контроль в командной работе.
5. Лидерство. Развитие лидерских качеств.
6. Стратегии поведения в конфликте.

#### 1. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние

Поведение человека среди других людей традиционно изучает социальная психология. Она исследует такие феномены, как: групповые феномены, лидерство, социальное взаимодействие, общение, социальные отношения. Мы рассмотрим взаимосвязь таких социальных феноменов, как группа и личность. Они являются важными частями социальной структуры любого общества, не существует обществ без этих элементов.

**Социальная структура общества** – это внутреннее устройство общества или социальной группы, упорядоченное определенными нормами взаимодействия частей.

### **Социальная структура общества включает:**

- 1) социальные группы;
- 2) социальные слои;
- 3) социальные общности;
- 4) социальные институты;
- 5) социальные отношения.

**Социальная группа** – устойчивая совокупность людей, которая имеет отличные, только ей присущие признаки (социальное положение, интересы, ценностные ориентации).

Появление социальных групп:

- связано с общественным разделением труда и специализацией деятельности;
- вызвано исторически сложившимся разнообразием условий быта, культуры, социальных норм и ценностей.

### **Виды групп:**

- по размеру: большие и малые;
- по характеру взаимодействия: первичные и вторичные;
- по предпочтению: референтные, нереферентные.

Квазигруппа – малоустойчивая, неформальная совокупность людей, объединенная, как правило, одним или очень немногими типами взаимодействия, имеющая неопределенную структуру и систему ценностей и норм.

Разновидности квазигрупп:

- 1) аудитория;
- 2) фан-группа;
- 3) толпа.

Основные свойства квазигрупп:

- 1) анонимность;
- 2) внушаемость (суггестия);
- 3) социальная заражаемость;
- 4) бессознательность.

Разновидностью социальной группы является коллектив. Основы теории психологии коллектива и управления им в свое время разработал выдающийся советский педагог, психолог и писатель А.С. Макаренко.

### **А.С. Макаренко разработал основные признаки коллектива:**

1. Объединение людей во имя достижения определенной, социально-одобряемой цели.

2. Наличие добровольного характера объединения, когда группа стала для ее членов системой активно построенных ими отношений на базе общей деятельности.

3. Коллектив – целостная система деятельности с присущей ей организацией, распределением функций, определенной структурой руководства и управления.

4. Такая форма взаимоотношений между его членами, которая обеспечивает принцип развития личности не вопреки, а вместе с развитием коллектива.

Таким образом, **коллектив** – это социальная общность (группа) людей, объединенных на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения.

#### **Признаки коллектива:**

1) общая социально значимая цель. Она есть у любой группы: ее имеют и пассажиры, севшие в трамвай, и преступники, создавшие воровскую шайку. Все дело в том, какова это цель, на что она направлена. Цель коллектива обязательно совпадает с общественными целями, поддерживается обществом и государством, не противоречит господствующей идеологии, конституции и законам государства;

2) общая совместная деятельность для достижения поставленной цели, общая организация этой деятельности. Люди объединяются в коллективы, чтобы совместными усилиями быстрее достичь определенной цели. Для этого каждый член коллектива обязан активно участвовать в совместной деятельности, должна быть общая организация деятельности. Членов коллектива отличает высокая личная ответственность за результаты совместной деятельности;

3) отношения ответственной зависимости. Между членами коллектива устанавливаются специфические отношения, отражающие не только единство цели и деятельности (рабочее сплочение), но и единство связанных с ними переживаний и оценочных суждений (моральное единение);

4) общий выборный руководящий орган. В коллективе устанавливаются демократические отношения, а органы управления формируются при прямом и открытом избрании наиболее авторитетных членов коллектива.

Отдельные из этих характеристик могут быть присущи иным видам групповых объединений (ассоциации, кооперации, корпорации и т.д.), но особенно отчетливо они проявляются лишь при коллективной организации.

Кроме названных признаков, коллектив отличается и другими очень важными особенностями. Это характеристики, отражающие атмосферу

внутри коллектива, психологический климат, отношения между членами коллектива. Одна из таких характеристик – сплоченность, характеризующая взаимопонимание, защищенность, чувство локтя, причастность к коллективу. В хорошо организованных коллективах проявляются взаимопомощь и взаимответственность, доброжелательность и бескорыстие, здоровая критика и самокритика, соревнование. Группа формально сотрудничающих людей может обходиться без этих качеств, коллектив же без них теряет свои преимущества.

В коллективе, обладающем всеми перечисленными признаками, формируется иная система отношений к труду, к людям, своим личным и общественным обязанностям. В дружном, сплоченном коллективе система отношений определяется разумным сочетанием личных и общественных интересов, умением подчинять личное общественному. Такая система формирует ясную и уверенную позицию каждого члена коллектива, знающего свои обязанности, преодолевающего субъективные и объективные препятствия.

А.В. Петровский создал стратометрическую модель развития коллектива. Он выделил три слоя коллектива:

«**В-слой**» – непосредственные контакты между людьми, основанные на эмоциональной приемлемости или неприемлемости;

«**Б-слой**» – ценностно-ориентационное единство – эти отношения опосредуются характером совместной деятельности;

«**А-слой**» – ядро группы – отношения, основанные на принятии всеми членами группы единых целей групповой деятельности, т.е. групповая цель усваивается членами группы как своя собственная.

А.В. Петровский считал коллектив высшим уровнем развития группы. Он выделяет следующие типы групп:

1) коллектив (высокий показатель опосредованных межличностных отношений и общественной значимости);

2) просоциальная ассоциация (низкая степень опосредования межличностных отношений) (только что созданная группа);

3) диффузная группа (отсутствие совместной деятельности) (экспериментальная группа);

4) асоциальная ассоциация (низкая степень опосредования межличностных отношений) (например, мафия);

5) корпорация (высокий показатель опосредованных межличностных отношений, но низкий показатель общественной значимости).

В концепции другого советского психолога Л.И. Уманского: коллектив – предел развития группы.

### Этапы группового развития (по Л.И. Уманскому):

1. Момент возникновения группы: группа – конгломерат.
2. Момент присвоения группе имени: номинальная группа.
3. Группа – ассоциация: уровень эмоциональной интеграции, появления чувства «мы».
4. Группа – кооперация: деловое и инструментальное единство.
5. Группа-автономия: собственно коллектив – группа, реализующая социально значимые цели, кот встроены в контекст наиболее общего плана, или лже-коллектив, если цели группы становятся более значимы, чем все остальные общественные цели.

Важным групповым феноменом является феномен лидерства.

**Лидер** – это член малой группы, который в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи выдвигается на первый план, принимая на себя функции организатора групповой деятельности. При этом он демонстрирует более высокий, чем другие, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят по отношению к лидеру такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

Взгляды на лидерство менялись на протяжении истории науки. Ф. Гальтон считал лидерство проявлением природного, наследственного таланта, а по мнению С. Родса, лидера можно воспитать из одаренного человека через соответствующее обучение.

При изучении лидерства психологи используют **три основных подхода**: структурный, поведенческий и ситуационный.

**Структурные теории лидерства** ставят перед собой задачу выявить универсальную структуру личности лидера, определив наиболее важные черты личности лидера.

Проблема выдающихся людей, героев, противопоставляемых толпе, с давних пор привлекала внимание мыслителей и ученых. Размышляя о роли выдающихся личностей в истории, античные философы и историки, такие как Платон, Аристотель, Плутарх, Тит Ливии и др., склонялись к мысли, что те или иные люди становятся лидерами исключительно благодаря своим личностным качествам. Поэтому их успех не зависит от внешних условий, они будут героями при любых обстоятельствах. Этим же взглядов в XIX в. придерживались Т. Карлейль, Ф. Гальтон и Ф. Ницше.

Все структурные теории прямо или косвенно подводили к идее, что если лидер одарен качествами, которые отличают его от последователей,

то должна существовать возможность определения или выделения этих характеристик. Такое заключение легло в основу теории лидерских черт, авторы которой объясняли процесс лидерства проявлением тех или иных черт характера, исходно присущих человеку.

Важное значение для развития этого подхода имели результаты исследований С. Клубека и Б. Басса, продемонстрировавших, что лиц, от природы не склонных к лидерству, сделать лидерами практически невозможно. Можно лишь посредством психотерапии незначительно изменить некоторые особенности их характера.

Структурный подход иногда называют «харизматической» теорией, т.к. он исходит из врожденности лидерских качеств.

В американской социальной психологии особое внимание уделяется перечню черт для построения системы тестов с целью профессионального отбора лидеров.

Очевидно, что нельзя найти универсальный набор лидерских черт, поскольку каждое время, каждое общество, каждая группа требуют своих лидеров.

Однако установлено, что чаще всего лидеру присущи следующие качества:

- 1) высокий интеллект;
- 2) доминантность;
- 3) уверенность в себе;
- 4) высокий активационный (энергетический) уровень;
- 5) профессиональные знания и навыки, релевантные выполняемой задаче.

Традиционно при тестировании эти качества измеряются у людей в группе.

**Поведенческие теории лидерства** исходят из того, что любого человека можно сделать лидером. В этих теориях изучается поведение человека, которое может сделать его лидером.

Именно в рамках этого подхода сформировалось понятие стиля лидерства.

Традиционно выделяют **три стиля лидерства** (стиля руководства): авторитарный, демократический и попустительский.

В некоторых случаях лидер должен быть авторитарным. Следовательно, человека, готовящегося стать лидером в подобной группе, необходимо

научить властному поведению, принятию полной ответственности за группу на себя и жесткому контролю над всеми участками работы.

Если необходим лидер с демократическим стилем руководства, то человека обучают делегировать часть функций контроля другим членам группы, обучают обсуждать с коллективом наиболее важные вопросы, выслушивать мнение окружающих.

Достаточно редко, но бывают востребованы лидеры с попустительским стилем руководства. В подобных случаях необходимо научить человека ориентироваться на конечный результат, исключив промежуточный контроль деятельности, крайне терпимо относиться к мнению других.

Основная мысль поведенческого подхода в том, что лидерство рассматривается не как врожденное качество, а как форма поведения, которую можно освоить и которой можно и нужно обучать. Если лидерство – это определенные навыки поведения, то можно разработать учебные программы и обучить лидерству тех, кто хочет стать эффективным лидером. Такой подход открывает новые возможности для человека.

**Ситуационный подход к лидерству** утверждает, что лидер является продуктом конкретной ситуации.

Важность ситуационных переменных в лидерстве отмечалась многими исследователями. Так, Л. Картер и М. Никсон выяснили, что и тип, и стиль лидера во многом зависят от характера поставленной задачи. Между группами, решающими различные задачи, имелись резкие различия по типу лидерства. А лидеры группы со схожими целями были в общем схожи между собой, отличаясь друг от друга лишь некоторыми особенностями личности.

Большое влияние на поведение лидера имеют такие факторы, как структура группы и модель общения в ней. Важным моментом является продолжительность существования и деятельности группы. В устоявшихся и сложившихся группах их организация и структура в значительной степени определяют как поведение лидера, так и поведение всей группы. В группе, действующей достаточно долго и выработавшей устойчивые структуры для упорядочивания деятельности своих членов, стабильность поведения лидера объясняется не только личностно-ситуативными причинами, но и влиянием сложившихся структурных элементов. Та структура, которая помогла данной группе успешно решить схожие задачи, будет приемлема и для решения других задач, поскольку при этом сохраняется порядок и подчинение тем законам взаимодействия, которые уже установились в группе.

В случае перехода человека в новую группу его прежний статус оказывает значительное влияние на его лидерские притязания в новой для него группе, а также на возможную степень успеха в процессе завоевания им положения лидера.

Позиция лидера определяется во многом социальным статусом человека. Степень влияния любого члена группы тем выше, чем выше его социальный статус.

Став однажды лидером и благодаря этому завоевав центральное положение в системе общения, а главное, в иерархии статусов, которые, в свою очередь укрепляют позицию лидера, человек развивает в себе лидерские способности, усиливающие его положительную оценку со стороны членов группы. Кроме того, доступ к организационным ресурсам побуждает его искать любые возможности к сохранению занимаемой позиции, в то время как усилия лидера, направленные на удовлетворение потребностей остальных членов группы, способствуют снижению индивидуальной активности и уменьшению стремления к лидерству каждого из них. Но на сегодняшний день в науке нет однозначного ответа на вопрос о механизмах появления лидеров в группе.

В постсоветской психологии принято разделять понятия лидерства и руководства (в коллективе или организации). Руководство в данной трактовке – это понятие операционного толка; оно касается определения и оценки приоритетов, принятия решений о найме и увольнении, компенсации и т.д. Лидерство – это внутренняя характеристика отношений в группе; лидер является источником вдохновения у сотрудников организации, помогает им расти, а также обеспечивает слаженность их действий. Лидер – источник силы и стабильности в процессе изменений.

К **ключевым качествам лидера** относятся:

1. **Мотивация.** Сильные лидеры мотивируют коллег к достижению невозможного. Они делятся своей энергией и энтузиазмом с коллективом, позволяя тем самым достигать большего.

2. **Креативность.** Хорошие лидеры умеют думать креативно и не признают стереотипов. Для лидера крайне важно не только заниматься собственной креативностью, но и поддерживать и развивать творческий потенциал коллег.

3. **Наставничество.** Ключевой принцип лидерства – помогать команде в полной мере раскрыть свой потенциал. Сделать это можно путем наставничества и направления коллег в нужное русло, а не посредством раздачи указаний и заданий.

4. **Готовность решать проблемы.** Готовность решать проблемы является важным навыком на всех уровнях процесса принятия решений. Как лидер вы можете помогать решать проблемы на стратегическом и концептуальном уровне. Например, можно выделить ключевые цели организации и использовать стратегии решения проблем для выявления вероятных преград на пути к цели вашей команды.

5. **Готовность к рискам.** Одним из качеств лидера является понимание того, когда можно идти на риск и когда следует поддержать коллег в принятии рисков. Успешные лидеры не сидят на месте сложа руки, а добиваются изменений к лучшему в организации.

В зарубежной психологии принято не разделять, а отождествлять лидерство с формальными обязанностями менеджера (руководителя), т.е. с руководством. Однако, как правило, анализируется низовое звено руководства.

Чтобы эффективно направлять деятельность группы на выполнение общей задачи, руководитель должен регулярно и непосредственно взаимодействовать со всеми членами группы, разделять или, по крайней мере, учитывать принятые в ней нормы и ценности, жить интересами группы, т.к. ее интересы напрямую связаны с удовлетворением его собственных потребностей. Именно эта включенность низового уровня руководства в групповую динамику делает его неразрывно связанным со всеми аспектами жизнедеятельности группы и лидерством как важнейшим элементом этой динамики. Поэтому, изучая лидерство преимущественно в малых группах, западная психология имеет достаточно оснований отождествлять оба феномена, но именно на нижних уровнях организационной иерархии. Именно на том уровне выделены ключевые качества, необходимые руководителю.

#### **Ключевые качества руководителя**

1. **Обратная связь.** Успешные руководители помогают сотрудникам развивать навыки и делают это в основном посредством четкой конструктивной обратной связи. Обеспечивая четкую и актуальную обратную связь, вы помогаете сотрудникам найти возможности для их роста. Кроме того, применяя последующую обратную связь и подсказывая, что делать, вы сможете направлять сотрудников в процессе реализации этих возможностей роста.

2. **Профессиональное развитие.** Помимо того, что хорошие руководители помогают сотрудникам выполнять работу наиболее эффективным образом, они также способствуют профессиональному развитию каждого из своих сотрудников. Например, руководитель может помочь сотрудникам

понять, в какой точке карьеры они будут через пять лет, или давать советы о том, как развивать те или иные навыки.

3. **Делегирование.** Хорошие руководители не всегда выполняют работу сами, а делегируют ее наиболее подходящему исполнителю. С точки зрения руководителя важна не столько способность самому сделать что-то, сколько понимание того, кто лучше всех подходит для дела.

4. **Организация и планирование.** Хороший руководитель развивает такие навыки управления проектами, как организация и планирование. Эти навыки помогут вашему коллективу составить четкое представление о предстоящей работе, а также при необходимости переосмыслить приоритеты и скорректировать сроки.

5. **Готовность решать проблемы.** Как и лидеры, руководители также должны уметь решать проблемы. Но руководство людьми подразумевает решение проблем на несколько ином уровне, чем в случае лидеров. Обычно руководители используют навыки решения проблем для устранения препятствий, позволяя тем самым сотрудникам выполнять задачи наиболее эффективно. Это может быть помощь сотрудникам в определении факторов, мешающих их работе, или в ежеквартальной корректировке приоритетов в случае смещения сроков проекта.

6. **Сплочение коллектива.** Хорошие руководители понимают ценность команды, а не только отдельных сотрудников. В должностные обязанности руководителя среди прочего входит создание условий для сплочения коллектива. По возможности создавайте условия, способствующие знакомству и общению сотрудников друг с другом. Когда участники коллектива знают друг друга, им комфортнее взаимодействовать и работать вместе.

В ранних исследованиях лидерства (XIX – первая половина XX вв.) психологи долго и бесплодно пытались объяснить феномен лидерства, исходя исключительно из особенностей личности лидера и игнорируя основной контекст его деятельности – группу.

Такие взгляды на лидерство продолжают существовать, к примеру, широко распространено мнение: «руководитель – это должность», в то время как «лидер – состояние души или жизненная позиция».

Со второй половины XX в. в психологической науке распространилось мнение, что феномен лидерства неразрывно связан с групповыми феноменами. Именно поэтому возник вопрос: в каждой ли группе процессы выделения лидерства протекают одинаково?

Лидерство как феномен существует и в малых, и в больших группах. Однако есть определенные проблемы в изучении лидерства больших групп.

Условность и размытость так называемых больших групп приводит к тому, что для их исследования используются феноменология и закономерности, обнаруженные в малых группах.

Это явление Б.Д. Парыгин называет **гипертрофией феномена малой группы**. По его мнению, закономерности, выявленные в малых группах, занимают неоправданно большое место в общей картине анализа социально-психологических (и организационных) явлений, что объясняется не только удобством микроявлений и микропроцессов для экспериментального исследования, но и недооценкой роли теории в данной отрасли психологии. Занятая изучением микроявлений и малых групп (преимущественно – трудовых коллективов), психология, по мнению Б.Д. Парыгина, оказалась не готовой к ответу на масштабные вопросы о динамике лидерства в больших группах.

Однако чаще всего в профессиональной практике мы сталкиваемся с лидерством в малой группе, поэтому в рамках данной лекции мы рассматриваем именно малую группу и лидерство в ней.

## 2. Технологии продуктивного общения

**Эффективное общение** – это способность правильно и эффективно обращаться с другими людьми. Если социальное и культурное окружение собеседников отличается, их сообщения не будут интерпретироваться должным образом, поскольку социальная реальность обоих будет находиться на разных уровнях.

**Основные компоненты эффективного общения:**

- 1) информация;
- 2) эмпатия;
- 3) рефлексия;
- 4) взаимодействие.

**Первый компонент – информация.** Что необходимо сделать, чтобы информация дошла до вашего собеседника в полном объеме и он понял бы ее так же, как и было вами запланировано?

«А в чем проблема?» – подумаете вы. – «Мы говорим на одном языке, что тут непонятного». Совершим небольшой экскурс в жизнь человека с момента его рождения и до текущей ситуации вашего общения. Каждый из нас обладает своим генетическим материалом и жизненным опытом, даже близнецы имеют разный опыт и в чем-то не похожи друг на друга.

Представьте, какая огромная разница у людей, воспитанных в разных семьях, в разных условиях, с разными ценностями, разным темпераментом, и т.д. Несмотря на то, что мы говорим на одном языке, порой одно и то же слово для каждого из нас несет разный смысл. Поэтому так важно при общении стараться использовать слова, которые несут одинаковый смысл как для вас, так и для вашего собеседника.

Пусть вас не затрудняет задавать уточняющие вопросы, чтобы убедиться, что ваш собеседник правильно вас понял или вы его. Так вам будет проще понять мотивы тех или иных его поступков, а также позволит лучше понять себя, расширит ваш кругозор.

Второй компонент – **эмпатия**. Под обменом эмоциями подразумевается, что вы и ваш собеседник сознательно или бессознательно влияете на эмоциональное состояние друг друга. Для этого, конечно же, в первую очередь надо представлять, какие чувства преобладают в вас сейчас. И во власти каких эмоций находится ваш собеседник. И то, и другое лучше всего получается у людей с высоким эмоциональным интеллектом, который в отличие от обычного интеллекта можно развивать и повышать, было бы желание.

Итак, вы честны с самим собой и понимаете, какие эмоции в вас сейчас преобладают; почему именно эти эмоции, насколько они желательны; хотели бы вы «поменять» их на другие и т.д. А также в состоянии понять эмоции другого человека, еще лучше, если вы понимаете, почему они возникли, и что нужно сказать или сделать, чтобы изменить эмоциональное состояние собеседника. Чаще всего следует сообщить, что вы осознаете состояние собеседника, если только такое замечание не будет ему в тягость. Это замечание помогает человеку раскрыться и дает почувствовать, что его понимают.

Главное для успешного взаимодействия с другими людьми – это умение взглянуть на мир их глазами.

Вы должны быть готовы оставить в стороне свои оценки и суждения, а также собственную картину мира. Только тогда вы сможете увидеть другого человека. В психологии это называется сопереживанием. Сопереживание не означает сочувствие, в первом случае вы понимаете чувства другого, а во втором – вы чувствуете то же самое, что и он. Также раскрытию эмоций другого человека способствует искреннее и открытое выражение вами ваших чувств. Но только в том случае, если это не заденет собеседника.

**Третий компонент – рефлексия.** Теперь мы плавно переходим к следующей составляющей эффективного общения – рефлексии. Рефлексия – это осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению, т.е. как будет партнер по общению представлять вас в своих мыслях. При взаимодействии взаимно оцениваются и изменяются черты характера и поведения обоих. Рефлексии способствует развитие безусловного самопринятия, основанного на осознании и понимании своих слабых и сильных сторон, принятия других, ценностного (уважительного) отношения к партнеру по общению.

**Четвертый компонент – взаимодействие.** Любое общение всегда предполагает некоторый результат – изменение поведения и деятельности других людей. При соблюдении трех вышеописанных компонентов общения между собеседниками возникает межличностное взаимодействие, т.е. совокупность связей и взаимовлияния людей, которые приводят к их совместной деятельности.

**Межличностное взаимодействие** представляет собой последовательность растянутых во времени реакций людей на действия друг друга. Например, ваш поступок, изменяющий поведение вашего собеседника, вызывает со стороны последнего ответную реакцию, которая, в свою очередь, будет воздействовать на ваше поведение. Поэтому так важно прогнозировать процесс взаимодействия и его результат.

Если вы хорошо понимаете чувства вашего партнера по общению, представляете картину его мира, а также то, каким представляет он вас, вы можете заранее предположить, какие ваши действия повлияют на него тем или иным образом.

В этом случае ваше общение выльется в приятную для обоих совместную деятельность. В противном – может возникнуть конкуренция или конфликт.

Работая над проблемой общения, Б.Ф. Ломов отмечал, что человек определенным образом презентуя в общении свои индивидуальные характеристики одновременно «цементирует» свои качества и в тоже время развивает самого себя.

**Самопрезентация** (с лат. «самоподача») – процесс представления человеком собственного образа в социальном мире, характеризующийся намеренностью и направленностью на создание у окружающих определенного впечатления о себе.

Самопрезентация возникает в стремлении создать о себе такое впечатление, которое породило бы необходимые отношения как благоприятные условия для достижения поставленных целей.

Д. Майерс указывает на то, что человек постоянно управляет впечатлением, которое создает. Управление впечатлением осуществляется при помощи самопрезентации, которая понимается как «акт самовыражения и поведения, направленный на то, чтобы создать благоприятное впечатление о себе или впечатление, соответствующее чьим-либо идеалам». Личность выражает собственное самоопределение, показывает себя как определенный тип, поддерживает собственную самооценку и подтверждает свой образ «Я», тем самым учится управлять производимым впечатлением.

Сознательная самопрезентация – это образ жизни. И в тоже время это одна из сторон личности.

На разных этапах онтогенеза предъявляемые личностные особенности изменяются в связи с развитием самой личности, меняется и самопрезентация.

Впервые особенности самопрезентации как личностного феномена мы можем наблюдать на этапе первого рождения личности, когда формируется первый личностный механизм – «соподчинение мотивов», который приходится на дошкольный возраст. Именно в этом возрасте можно наблюдать сознательное социальное поведение, в котором ребенок отстаивает свои интересы, любимые занятия, свои игрушки не всегда социально приемлемым поведением.

В младшем школьном возрасте ребенок притязает на признание в учебной деятельности, самопрезентируется, представляя себя представителем той или иной профессии.

В подростковом возрасте, когда должным образом развивается рефлексия, являясь важным личностным образованием, человек самопрезентируется во взаимодействии с обществом, притязая на признание референтной группы.

В юношеском возрасте самопрезентируются, притязая на уникальность личности в интимных взаимоотношениях, в профессиональной сфере.

В зрелом возрасте можно наблюдать изменение самопрезентации в смещении со внешне значимых особенностей на внутреннезначимые, на духовное развитие, когда человек наиболее сильно развивает «глубину» личности.

В пожилом возрасте, несмотря на парадоксальность звучания, человек, на наш взгляд, также самопрезентируется в проявлении мудрости, отражая, сохраняя и передавая свой жизненный опыт.

Интернет-источники пестрят различными советами по самопрезентации, приведем пару примеров:

### **Самопрезентация в личном общении (практические советы)**

Завести друзей проще людям с хорошим навыком представления себя. Если человек не умеет общаться, он вряд ли будет восприниматься окружающими адекватно.

Умение произвести впечатление – важный и мощный инструмент. Его использование может привести как к расположению, так и отторжению других людей.

Юмор, искренность и адекватность – три кита, на которых держится личная самопрезентация, уверен клинический психолог В. Денисов-Мельников.

Всех привлекают легкие в общении собеседники, с которыми не надо подбирать слова. В самом начале важно расположить к себе собеседника. Зачастую некоторые уже при первой встрече начинают хвастаться – высокими доходами, недвижимостью, положением в обществе, «набивают себе цену». Такая «самопрезентация» скорее отпугнет.

По мнению психолога, лучше говорить о себе меньше и больше задавать вопросов собеседнику. Людям нравятся люди, которые интересуются их жизнью.

В отличие от профессиональной самопрезентации, в личной скромность будет более уместной.

### **Профессиональная самопрезентация** несколько отличается.

Правильный подход к **профессиональной самопрезентации** помогает закрыть следующие **задачи**:

- **Адаптация.** Человек, правильно себя презентовав, легко и непринужденно войдет в новый коллектив и приспособится к новым условиям труда.
- **Коммуникация.** Он сможет эффективно взаимодействовать с людьми, становиться частью команды и обретать в ней лидирующие позиции.
- **Информирование.** Индивид сам создает условия, в который происходит обмен информацией со всеми, кто в ней заинтересован.
- **Коррекция.** Человек может изменить мнение о себе путем исправления ряда недостатков, которые формируют его образ как профессионала.

К примеру, это могут быть различные слухи и сплетни, искаженная информация о его биографии.

– **Демонстрация.** Индивид доказывает, что он достаточно компетентен, имеет высокую квалификацию. В качестве подтверждения выступают различные документы о наличии опыта и знаний (грамоты, дипломы и пр.).

### **Правила профессиональной самопрезентации**

1. **Говорите грамотно, не используйте лишних слов.** Красивая самопрезентация по умолчанию не может содержать таких вставок, как «ну» и «э», «так», «на самом деле». Как правило, они служат для заполнения пауз в тексте и могут выдать вашу неуверенность в себе. Заранее подготовьте сильную речь, чтобы не растеряться.

2. **Говорите разборчиво и четко.** На протяжении всей презентации слушатели должны понимать все, что вы говорите. В противном случае интерес к рассказу быстро пропадет. Важно сохранять уверенность в себе, а для этого нужно четко понимать, что каждое произнесенное вами слово – это правда. Чтобы в правдивости никто не усомнился, старайтесь не приводить слишком много ярких и преувеличенных фактов.

3. **Старайтесь не жестикулировать слишком много.** Чрезмерная подвижность выступающего вызывает у слушателей ощущение усталости. То же самое касается и чересчур активной мимики. Применение жестикуляции оправдано лишь в том случае, если вы хотите дополнительно подчеркнуть что-либо из вашего рассказа.

4. **Проявляйте любопытство.** Аудитория, которая сидит перед вами, должна быть убеждена, что ваше нынешнее положение – это не предел, у вас поставлено очень много целей и вы верно идете к ним. Способов саморазвития огромное множество, и вам интересен каждый из этих подходов. Пусть вы будете источать энергию, которой заразите всех окружающих. Такая позиция идеально подходит для самопрезентации на собеседовании, руководители ценят целеустремленных сотрудников.

5. **Если аудитория задает вопросы, отвечайте на них.** Не исключено, что в ходе рассказа у присутствующих возникнут вопросы. Не игнорируйте их, прервитесь и дайте ответ. Это не только показатель тактичности, таким образом вы покажете, что прекрасно разбираетесь в том, о чем говорите, и готовы отступить от выбранной вами структуры деловой самопрезентации.

6. **Не стесняйтесь смотреть на аудиторию.** Налаживайте зрительный контакт. Смотрите прямо в глаза, если зритель сидит перед вами. Если же

аудитория большая, выберите из ее числа одного слушателя и постарайтесь сосредоточить на нем свое внимание. Зрительный контакт способствует улучшению эмоциональной атмосферы.

Ваша задача – быть искренним и доброжелательным. Только так вы сможете добиться расположения людей, слушающих вас.

### 3. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям

В основе любого делового взаимодействия лежит общение. В отличие от личностного, деловое общение не является самоцелью и кроме получения удовлетворения от него самого выступает одним из средств совместной деятельности людей, ее инструментом. Эффективное использование механизмов делового общения позволяет значительно улучшить качество взаимодействия, добиться успехов в бизнесе. Но, как любой инструмент, общение можно использовать с разными целями. Использование приемов коммуникации, истинная цель которых не совпадает с декларируемой партнеру по общению и несет ему явный или скрытый урон, называется **манипуляцией**.

Манипуляция как способ оказать скрытое психологическое воздействие на собеседника с целью добиться выгодного для себя поведения постоянно используется в бизнесе. Различные приемы и уловки позволяют заключить более выгодные контракты, подтолкнуть партнера или клиента к нужному решению. Рассмотрим основные приемы психологических манипуляций в деловом общении, в основе которых лежит использование свойств человеческой психики.

Наиболее часто встречающимся приемом манипуляции выступает комплимент – небольшое преувеличение достоинства, которое адресат желает видеть в себе.

Прием основывается на естественной для человека жажде быть положительно оцененным окружающими и позволяет создать позитивную атмосферу, расположить собеседника, а при необходимости ослабить его критику. Комплимент должен быть кратким, небанальным и иметь под собой фактическую основу, т.е. подчеркиваемое достоинство должно действительно существовать. При прямолинейном или излишне сильном восхвалении комплимент превращается в лесть, которая вполне может вызвать негативные чувства: неприязнь или обиду. Комплимент является одним из самых безобидных способов манипуляции и часто используется в переговорах как

способ «подготовить» и расслабить партнера по общению, чтобы тот почувствовал себя свободно, менее критично относился к словам и действиям манипулятора.

Среди основных приемов манипуляции, целью которых является уже прямое вынуждение собеседника принять ошибочное, невыгодное для его позиции решение, выделяют:

- «раздражение собеседника» – введение его из состояния психологического равновесия насмешками, обвинениями, упреками или иронией, что заставляет его нервничать и, в результате, принимать необдуманные решения;

- «ошарашивание темпом» – использование быстрого темпа речи, требование принять решение «здесь и сейчас» под угрозой потерять «уникальную возможность» (например, скидки, «последний товар на складе», «специальное предложение» и т.п.);

- перевод дискуссии в сферу домыслов – перевод полемики в русло обличения, чтобы заставить собеседника либо оправдываться, либо говорить о том, что не имеет никакого отношения к сути дела, тем самым тратя время и силы;

- отсылка к «высшим интересам» – намек на то, что позиция собеседника затрагивает интересы тех, кого крайне нежелательно расстраивать («вы понимаете, на что вы покусаетесь, когда не соглашаетесь с этим?»);

- «Карфаген должен быть разрушен» – бездоказательное повторение одной и той же мысли так часто, чтобы собеседник к ней «привык» и принял ее как очевидную (метод оратора римского сената консула Катона Старшего);

- «недосказанность в связи с особыми мотивами» – намек на то, что полная информация не может быть озвучена в связи с некими «особыми мотивами», о которых нельзя сообщить прямо;

- «ложный стыд» – использование ложного довода, с которым оппонент не будет спорить после заявлений, типа «вам, конечно же известно, что наука установила...», «вы, конечно же читали о...», «все деловые люди в курсе, что...», опасаясь во всеуслышание расписаться в собственной некомпетентности;

- «использование непонятных слов в общении» – аналогично предыдущему, прием построен на нежелании оппонента признать, что он не знаком с данным термином;

– «демонстрация обиды» – уход от ответа на нежелательный аргумент или срыв спор изображением обиды на поведение собеседника («вы за кого нас тут принимаете?»);

– «мнимая невнимательность» – потеря нужных документов, пропуск аргументов или опасных доводов оппонента;

– «мнимое непонимание» – повторение доводов собеседника «своими словами» с намеренным искажением полученной информации («другими словами, вы считаете...»);

– «многовопросье» – включение в один вопрос несколько мало совместимых с собой вопросов с последующим обвинением либо в «непонимании сути проблемы», либо в уходе от ответа на один из заданных вопросов;

– «а что вы имеете против?» – требование к оппоненту предоставить критические доводы с последующим обсуждением его аргументов вместо аргументации предложенного тезиса;

– «принуждение к однозначному ответу» – давление на оппонента с целью получить строго однозначный ответ «да или нет», причем сразу («скажите прямо..»);

– «рабулистика» – преднамеренное искажение смысла высказываний оппонента, преподносящее их как забавные и странные («ваш коллега договорился до того, что...»);

– «сведение факта к личному мнению» – сведение основанного на фактах аргумента оппонента к его личной позиции («это всего лишь ваше личное мнение»);

– «видимая поддержка» – мнимая поддержка доводов оппонента, направленная на то, чтобы успокоить его согласием, отвлечь внимание, а затем привести мощный контраргумент, создав впечатление очень основательного знакомства с данным тезисом, которое позволяет видеть его несостоятельность («да, но...»).

Существует три основных метода нейтрализации этих и других приемов психологической манипуляции в деловом общении.

– «Мимо ушей». Метод заключается в уходе от дискуссии, уклонении от прямых вопросов или смене темы разговора. Можно что-то уронить, отвлечься на мнимый телефонный звонок или попавшую в глаз соринку. Цель метода – выиграть время и увернуться от манипуляции.

– «Расставить точки над і». Прямое заявление о том, что оппонент пытается вами манипулировать с обозначением его истинного мотива.

«Скажите прямо, чего вы хотите? Чтобы я разозлился и отказался от своих требований?».

– Контрманипуляция. Использование приемов манипуляции, позволяющих отбить атаку оппонента и вынудить его к принятию невыгодного для себя решения. Такая ситуация чревата резким обострением отношений и возникновению конфликтов. В ситуации открытого противоборства, безусловно, выиграет тот, кто вооружен не только знаниями, но и умением реализовывать их на практике.

#### **4. Эффективная работа в командах**

Впервые термин «команда» начал применяться в лексиконе спортсменов, будучи составной частью в построении их тайм-менеджмента. На данный момент понятие команды значительно расширило сферу своего применения и является актуальным для многих сфер.

Итак, команда – это термин, которым обозначают небольшие группы (от 3 до 12 человек), имеющих ярко выраженную целевую направленность и интенсивное взаимодействие между членами группы. Исходя из этого, командная работа – это эффективная и продуктивная практическая деятельность команды или же это некая совместная целенаправленная работа группы специалистов, которые работают по заранее установленным правилам.

Эффективная команда – это команда, участники которой понимают, чему идут, поэтому первое правило – всегда видеть результат.

Второе – определить принципы управления процессом.

Третье – понять правила игры: как обсуждаем, как работаем, что делаем, чего не делаем.

Если команда новая, много времени уходит на то, чтобы договориться, но именно способность договариваться делает команду эффективной.

##### **Некоторые приемы, чтобы сократить время на обсуждения в команде**

– Вместо встречи для рассказа о последних новостях отправьте отчет о статусе проекта.

– Вместо встречи для командного мозгового штурма используйте для него виртуальную доску.

– Вместо проведения встречи для обмена информацией делитесь контекстом асинхронно.

Вы также можете быть приглашены на встречу, которая не кажется вам необходимой. Нужны ли вы там, если вам не было четко указано, зачем вас пригласили? Возможно, стоит спросить организатора совещания, действительно ли вам стоит принимать в нем участие?

**Для эффективной работы в команде нужны условия:**

- предоставление информации;
- ведение переговоров;
- умение слушать;
- способность к межличностным взаимодействиям;
- своевременное принятие решений;
- определение приоритетов.

**Работу команды можно проанализировать по пяти факторам:**

Цель – как сделать цель привлекательной для людей?

Состав – какие роли нужны для достижения результата?

Лидер – что лидер делает во благо, а какие действия во вред?

Взаимодействие – по каким правилам мы работаем друг с другом?

Внешняя среда – как работать на результат в жестко заданных условиях?

**Мотивация в командной работе**

**Мотивация** (от лат. *movēre* «двигать») – побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность.

Компания TinyPulse провела исследование среди 200 тысяч респондентов и выяснила: деньги не входят в топ-5 вещей, мотивирующих людей. На вопрос «Что мотивирует вас, чтобы сделать все возможное для развития организации?» были получены следующие ответы.

Почти 20% людей ответили, что командный дух и мотивация со стороны коллег. Это самая важная вещь, которую люди ценят на работе.

17% – внутреннее стремление сделать работу качественно и expertно. Это врожденное или приобретенное качество, которому вы должны уделять особое внимание при найме и расстановке должностей. Если вы заставите творческого человека считать формулы и работать в Excel, он, вероятно, возненавидит свою работу.

13% – чувство воодушевления и признания. Когда люди видят, что их работу хвалят и признают, это активизирует набор эмоций и стимулирует делать работу лучше.

Деньги и бонусы оказались на 7-м месте.

Взаимная ответственность способна принести потрясающие результаты, хоть это утверждение и кажется очевидным. Она позволяет команде достичь таких уровней производительности, которые намного превышают максимальные возможности отдельных ее членов. Для этого сотрудники должны делать нечто большее, чем просто слушать коллег, конструктивно реагировать на чужие слова и обеспечивать поддержку друг другу. Вдобавок к этим командным ценностям члены команды должны разделять обязательную дисциплину.

Основная командная дисциплина включает в себя **пять характерных особенностей:**

- Значимая общая цель, в формировании которой участвует сама команда. Большинство команд реагируют на первоначальный посыл, появившийся вне команды. Но, чтобы быть успешной, команда должна усвоить цель, обернуть ее чем-то значимым для себя.

- Особые задачи деятельности, которые вытекают из общей цели. Например, выпустить на рынок новый продукт в два раза быстрее, чем обычно. Захватывающие задачи вдохновляют команду, бросают ей вызов, дают ощущение необходимости. Также они нейтрализуют негативные процессы в коллективе, заставляя сотрудников понять, что сосредоточиться на совместных усилиях необходимо сильнее, чем на различиях в ранге или статусе.

- Сочетание дополняющих друг друга навыков. Этот пункт включает в себя объем специальных технических или профессиональных знаний, способности к устранению проблем и принятию решений, а также навыки межличностного общения. На начальном этапе у успешной команды редко бывают все необходимые качества, ее члены развивают их в процессе обучения тому, что требуется для решения трудной задачи.

- Четкое общее понимание того, как надо работать. Команды должны прийти к согласию по поводу того, кто что делает, каково расписание и как будут приниматься и изменяться решения. В настоящей команде все ее члены выполняют равноценный объем работы; все, включая руководителя, определенным образом вносят вклад в продукт коллективной деятельности.

- Взаимная ответственность. Доверие и заинтересованность в деле не могут быть заданы принудительно. Процесс согласования желаемых целей становится суровым испытанием, в котором члены команды формируют свою ответственность друг перед другом, а не только перед руководителем.

После того как основная дисциплина будет создана, команда может без всяких препятствий сконцентрироваться на критически важных задачах, с которыми сталкивается.

Для команды, цель которой – выработать рекомендации, это означает начать работать быстро и плодотворно и обеспечить четкую передачу ответственности тем, кто будет эти рекомендации выполнять.

Для команды, цель которой – делать вещи, это означает сосредоточить внимание на заданных показателях качества.

Для команды, которая занимается управлением, главная цель – отделить сложные задачи, действительно требующие коллективной работы, от тех, для решения которых команда не нужна.

Если задача не предполагает совместной деятельности, то более эффективной может оказаться рабочая группа. Команды обычно нужны там, где иерархия или организационные барьеры сдерживают те навыки и подходы, которые нужны для получения оптимального результата. Стоит ли удивляться тому, что команды оказываются основными действующими единицами в организациях с высокими показателями производительности.

## **5. Лидерство. Развитие лидерских качеств**

Лидерские качества открывают перед человеком дорогу к большой карьере, к успеху в жизни. Как развивать эти качества? Какие программы эффективны?

**Психологи предлагают несколько способов развить в себе лидерские качества:**

- Будьте дисциплинированы.
- Выполняйте больше проектов.
- Учитесь слушать других.
- Учитесь владеть ситуацией.
- Вдохновляйте людей.
- Не переставайте учиться.
- Доверяйте своим сослуживцам.
- Разрешайте конфликты.

### **Какие лидерские качества присущи руководителю**

– Быть лидером в своей жизни. Способность управлять своей жизнью, мотивирования себя, ставить личные цели, предпринимая необходимые шаги

для их достижения — первый этап развития лидерства. Именно лидерские качества представляют собой фундамент дальнейших действий и успехов.

- Перспективное видение является важным лидерским качеством, которое необходимо постоянно развивать и совершенствовать. Чем больше у вас будет опыта и знаний, тем лучше и достовернее можно будет представлять дальнейшие события.

- Открытость. Лидер ежедневно получает новую информацию, общается с людьми, принимает решения. Открытость относится к числу главных лидерских качеств.

- Мужество считается вторым по значимости лидерским качеством. Способность контролировать страх, действовать вопреки всему — истинное мужество лидера.

- Решительность. Жизнь каждого человека ограничена, поэтому лидеры используют время рационально, не размениваясь на пустые разговоры.

- Энергичность — относится к числу главных лидерских качеств. В нашей жизни необходимы серьезные физические и эмоциональные затраты. Для выдерживания этого просто необходима колоссальная энергия.

- Позитивный взгляд на вещи. Проблемы неизбежны в жизни человека, но ошибки не допускает лишь тот, кто ничего не делает.

- Умение слушать других. Никто не может быть специалистом сразу во всех отраслях. Лидеру это прекрасно известно. Основная сила лидера — способность находить экспертов и организовывать их деятельность во благо всего дела.

- Внимательность, критическая настроенность — лидеры занимаются тщательным сбором фактов, проверкой всех сведений. Ведь погубить любое дело может даже мельчайшая деталь.

- Спокойствие и уверенность. Благодаря хладнокровию лидер может концентрироваться на поиске решения. Способен контролировать своими эмоциями, чтобы они не сказались на общем процессе принятия решения.

- Чувствительность, гибкость. Мир изменчив, необходимо развиваться и адаптироваться к переменам.

- Ориентированность на достижение результата.

- Способность признавать собственные ошибки.

- Способность постоянно учиться, получать новые знания.

- Правильная самооценка. Лидеру четко известно, на что он способен, а с чем справиться не может. Свои усилия он направляет на то, что отлично получается.
- Страсть к работе. Лидер свое дело любит. За счет этой страсти поддерживается интерес к своим задачам с регулярным повышением результативности и эффективности.
- Способность зажигать людей.
- Сфокусированность. Она необходима для выделения среди всех пунктов главного, концентрируя на нем основное внимание.
- Харизматичность.
- Компетентность – умение фокусироваться на том, что необходимо спланировать, что следует сделать.
- Щедрость. Мерило величия лидеров – не количество служащих ему людей, а число людей, которым служит сам. Щедрость предполагает следующее: лидер ставит на первое место не себя, а других людей. Лидер умеет делиться, получая при этом в будущем еще больше.

### **Типы лидерства в управленческой практике**

Лидер-организатор – принимает нужды коллектива как свои, ведет активную работу в этом направлении. Он сохраняет оптимизм, понимает возможность решения большинства проблем, способен убеждать людей, склонен поощрять, высказывает неодобрение таким образом, чтобы не задеть других людей. Поэтому люди заинтересованы эффективно работать над решением своих задач.

Лидер-творец – способен замечать новое, что позволяет привлекать сторонников. Решает проблемы, которые кажутся другим неразрешимыми, даже опасными. Задачу может ставить таким образом, чтобы привлекала и заинтересовала.

Лидер-борец имеет сильную волю. Первым идет навстречу в случае неизвестности либо опасности, с уверенностью в собственных силах, начинает борьбу без колебаний. Склонен отстаивать то, во что верит и бороться до конца. Действия могут быть спонтанными, из-за чего предпринимаемые действия не всегда обдумываются из-за недостатка времени.

Лидер-дипломат является всегда информированным специалистом, отлично ориентируясь в ситуации и делах. Позволяет открыто говорить, что знают другие, чтобы отвлечь от своих планов, не подлежащих разглашению.

Лидер-утешитель готов поддерживать в сложный момент, предупредительный, уважает людей, доброжелательно относится к ним, сопереживает.

### Этапы развития лидерских качеств

Первый этап – анализ сильных сторон, необходимо определить свой потенциал и находить собственные методы и подходы к работе. Лидерский потенциал представляет собой «нечто», что уже имеет лидер, но это необходимо открывать в себе, учиться использовать внутренние способности и потенциал.

Второй этап – необходимо учиться верить в собственный успех даже при отсутствии реальных предпосылок для его достижения.

Третий этап – сила воли, поскольку это область действий. Без определенных действий не удастся достичь запланированного. Но мужество и сила воли необходимы не только для принятия решений, но также, чтобы не бояться поражений, а продолжать двигаться вперед.

## 6. Стратегии поведения в конфликте

Следует отметить, что в профессиональной деятельности специалистов встречаются и конфликтные ситуации. Поэтому немного о конфликтах. Для начала об истории изучения конфликта как явления.

Существует целая наука, которая изучает конфликт, – конфликтология.

**Конфликтология** – наука о закономерностях возникновения, развития и завершения конфликтов, принципах и способах их урегулирования и конструктивного разрешения.

**Конфликт** (от лат. *conflictus* – столкновение) – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов.

Классификация конфликтов разнообразна и сложна. Приведем несколько примеров классификации конфликтов.

Одним из оснований для типологии конфликтов является принадлежность конфликтующей стороны к тому или иному субъекту конфликтного действия. В связи с этим выделяются следующие типы конфликтов:

- внутриличностные конфликты;
- межличностные конфликты;
- межгрупповые конфликты.

Внутриличностные конфликты представляют собой столкновение двух противоположно направленных целей (потребностей, мотивов, интересов) у одного и того же человека.

**Виды внутриличностных конфликтов:** мотивационный, нравственный, ролевой и адаптационный.

Мотивационный конфликт характеризуется, например, отсутствием у человека возможности заработать некоторые материальные средства, повысить свое благосостояние.

Нравственный конфликт характеризуется возникновением негативных последствий, обусловленных не только материальными факторами, но и изменением внутреннего состояния человека, ростом психологической напряженности в семье, узким кругом общения с другими людьми.

Ролевой конфликт характеризуется часто стремлением безработного найти работу, которая повышает его статус и определяет принадлежность к желаемой социальной группе.

Адаптационный конфликт характеризуется обострением чувств неуверенности, тревожности, мешающих человеку адаптироваться к новым жизненным условиям.

**Межличностный конфликт** – столкновение или противоборство двух и более индивидов, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы, цели, позиции. Межличностные конфликты могут охватывать все сферы человеческих отношений.

**Причины возникновения межличностных конфликтов:**

- недопонимание;
- отсутствие уважения к другому человеку и непризнание его ценности;
- столкновение интересов (целей, установок) двух или более людей;
- недостаток времени;
- отсутствие терпения у конфликтующих сторон;
- неопределенность, вызванная недостаточным контролем над развитием событий;

**Отличительные особенности межличностного конфликта:**

- противоборство людей происходит непосредственно, здесь и сейчас;
- проявляется весь спектр известных причин: общих и частных, объективных и субъективных;
- являются способом проверки характеров, темпераментов, интеллекта, воли и др.;
- отличаются высокой эмоциональностью и охватом всех сторон отношений;
- затрагивают интересы не только конфликтующих.

**Межгрупповые конфликты** – это конфликты между группами, они менее распространены между людьми, но они тяжелы по своим последствиям.

Причинами межгрупповых конфликтов могут быть:

- информационные факторы;
- поведенческие факторы;
- ценностные факторы;
- структурные факторы.

Зарубежный исследователь Н. Visno выделяет шесть типов конфликтов:

- конфликты интересов – характеризуются действительным переплетением интересов или обязательств;
- вынужденные конфликты - намеренно создаваемые конфликты для достижения иных, чем провозглашенные, целей;
- ложно соотнесенные – запутанные несоответствием характеристик поведения участников, содержания и причин;
- иллюзорные конфликты – основанные на неправильном восприятии или непонимании;
- замещенные конфликты – в них антагонизм направлен на личность или соображения, отличные от действительно обиженных участников или реальных тем;
- экспрессивные конфликты характеризуются желанием выразить враждебность, антагонизм.

М. Дойч также выделяет шесть типов конфликтов:

- подлинный конфликт – столкновение интересов существует объективно, осознается участниками и не зависит от какого-либо изменяемого фактора;
- случайный или условный конфликт – в его основе случайные, легко поддающиеся изменению обстоятельства, но они не осознаются конфликтующими сторонами;
- смещенный конфликт – воспринимаемые причины конфликта лишь косвенно связаны с его объективными базовыми причинами;
- неверно приписанный конфликт – либо непреднамеренно, либо сознательно конфликт приписывается не тем сторонам, между которыми он действительно происходит;
- латентный конфликт – в силу объективных причин конфликт должен иметь место, но не актуализируется;
- ложный конфликт – у него нет объективных оснований; он возникает в результате ложных представлений или недоразумений.

В контексте профессиональной деятельности будущего специалиста наиболее интересны для рассмотрения межличностные конфликты.

Один из современных исследователей в области психологии конфликта, В. П. Шейнов приводит три формулы конфликтов (А, Б и В). Практическое значение формул конфликтов состоит в том, что они позволяют достаточно быстро проводить анализ многих конфликтов и находить пути их разрешения. При этом следует помнить, что приводимые ниже формулы не могут быть универсальным методом оценки и разрешения любых конфликтов. Во многих случаях они могут служить лишь ориентиром в сложном и противоречивом процессе управления конфликтами.

#### 1) конфликты типа А.

**Первая формула** отражает зависимость конфликта (КФ) от конфликтогенов (КФГ):

$$\text{КФГ1} \rightarrow \text{КФГ2} \rightarrow \text{КФГ3} \rightarrow \dots \rightarrow \text{КФ},$$

где КФГ1 – первый конфликтоген; КФГ2 – второй конфликтоген, ответный на первый; КФГ3 – третий конфликтоген, ответный на второй, и т.д.

$$\text{КФГ2} > \text{КФГ1}, \text{КФГ3} > \text{КФГ2} \text{ (закон эскалации конфликтогенов).}$$

Конфликтогены – это вербальные или невербальные средства общения, а также действия или бездействия, примененные осознанно или неосознанно одним из субъектов социального взаимодействия по отношению к другому, которые вызывают у последнего отрицательные эмоциональные переживания и подталкивают его к агрессивным действиям по отношению к первому, способствуя возникновению конфликта между ними. 80% конфликтов возникает помимо желания их участников и по вышеприведенной формуле.

#### **Классификация конфликтогенов:**

- прямое негативное отношение: приказание, угроза, критика, замечание, обвинения, насмешка, издевка, сарказм;
- снисходительное отношение: унижительное утешение, унижительная похвала, упрек, подшучивание;
- хвастовство: восторженный рассказ о своих реальных или мнимых успехах;
- менторское отношение: категоричные оценки, суждения, навязывание советов, напоминания о неприятном, нравоучения, поучения;
- нечестность, неискренность: утаивание информации, обман или попытка обмана, манипуляции сознанием человека;

– нарушение этики: причиненные случайно неудобства без извинения; игнорирование партнера по общению (не поздоровался, не замечает, не проявил внимания), перебивание собеседника, перекладывание ответственности;

– регрессивное поведение: наивные вопросы, ссылки на других при получении справедливого замечания, пререкания. Рецепт от конфликтов – не употреблять конфликтогены.

## 2) конфликты типа Б.

**Вторая формула** отражает зависимость конфликта (КФ) от конфликтной ситуации (КС) и инцидента (И):

$$КС + И = КФ.$$

Способ разрешения таких конфликтов – устранить конфликтную ситуацию и исчерпать инцидент.

Инцидент – это стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта. Другими словами, инцидент представляет собой внешние условия проявления конфликтогенов.

## 3) конфликты типа В.

**Третья формула** отражает зависимость конфликта (КФ) от нескольких конфликтных ситуаций (КС), т.е. сумма двух или более конфликтных ситуаций приводит к конфликту:

$$КС1 + КС2 + \dots + КС_n = КФ, \text{ при этом } n \geq 2.$$

Разрешение таких конфликтов сводится к устранению всех конфликтных ситуаций.

В психологии для исследования конфликтного поведения большое распространение получили опросные методы (анкеты, интервью, опросники). Наиболее точными в определении конфликтного поведения считаются стандартизированные опросники и тесты. Говоря о стандартизованных опросниках следует отметить следующие:

– методика «Межличностный семейный конфликт» (авт. В.П. Левкович и О.Э. Зуськова), в основе которой лежит представление о том, что противоречие в сфере потребностей обуславливает конфликт;

– шкала диагностики ролевого конфликта (авт. С.И. Ерина), выявляющая наличие степени выраженности психологического конфликта у руководителей коллективов и др.;

– методическая процедура для изучения межличностного конфликта в группе (Т.А. Полозова), базирующаяся на экспертных оценках отношений между членами коллектива;

– «Модульная методика диагностики межличностных конфликтов» (А.Я. Анцупов) предназначена для выявления конфликтных и полуконфликтных диад. Члены группы оценивают свои отношения с другими членами группы и их отношение к себе, при этом оцениваются: ориентация на свои интересы и интересы организации, нравственные качества и профессиональные знания коллег, выполнение должностных обязанностей;

– «Шкала тактики поведения в конфликте» (М. Штраус и С. Штайнметц) предназначена для оценки самооценки испытуемых и отношения в семье;

– тест К. Томаса и Р. Килманна, направленный на выявление в противоречивых ситуациях репертуара поведенческих тенденций;

– тест Ф. Розенцвейга нацелен на выявление свойственных человеку поведенческих стратегий в конфликтных ситуациях. Испытуемому предлагают серии ситуаций (картинки, демонстрирующие инцидент между персонажами, при этом испытуемому предлагается идентификация с одним из них) и он должен выбрать ту или иную стратегию поведения; – методика рисуночного теста «Деловые ситуации» (20 рисунков, изображающих конфликтные ситуации производственного характера);

– опросник «Характер взаимодействия супругов в конфликтных ситуациях» (Ю. Алешина, Л. Гозман, Е. Дубовская) предназначен для изучения поведения в семейных конфликтах. Опросник содержит 32 ситуации конфликтного взаимодействия супругов, отражающих вопросы с родственниками и детьми; вопросы, с воспитанием детей, автономии одного из супругов, нарушения ролевых ожиданий, доминирования одного из супругов и др.;

– методика «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах» (Е.Б. Фанталова) используется для распознавания внутренних конфликтов как «расхождений» между «ценностью» и «доступностью»;

– «Методика исследования межличностного восприятия в конфликтной ситуации» (А.И. Ташева), направленная на выявление семантического поля понятия конфликта.

Чаще всего для диагностики стиля поведения в конфликте используется тест К. Томаса и Г. Килманна.

Ральф Г. Килманн и Кеннет У. Томас создали тест для диагностики стиля поведения личности в конфликтной ситуации в начале 1970-х гг. на основе

теоретических представлений Роберта Блейка и Джейн Мутон. Они предложили методику измерения выраженности пяти основных типов стиля поведения в межличностном конфликте: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание и приспособление. Методика получила наименование «Management-of-Differences Exercise».

Позднее авторы методики начали называть ее «Thomas–Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI)», придав объекту смысл инструмента управления конфликтом. В процессе использования методики стало понятно, что она является мощным инструментом тренинга управления межличностными конфликтами.

К. Томас классифицировал все способы поведения в конфликте по двум критериям: стремление человека отстаивать собственные интересы (напористость) и стремление человека учитывать интересы другого человека (кооперация). На основании этих критериев К. Томас выделил пять основных способов поведения в конфликтной ситуации:

- 1) соревнование (конкуренция, соперничество);
- 2) приспособление (улаживание);
- 3) избегание (уклонение);
- 4) компромисс;
- 5) сотрудничество.

Рассмотрим более подробно характеристики стилей поведения личности в конфликте:

**Соперничество (конкуренция)** – желание достичь собственных интересов во вред другому. Аналогичная стратегия, безусловно, предполагает выигравшего и проигравшего. Человек, применяющий эту стратегию, в высшей степени активен в конфликте. Конкуренция более эффективна, в случае если использующий ее обладает определенной властью. Когда человек не обладает властью и подходящим статусом, конкуренция порождает отчужденность и нежелание продолжать общение.

**Приспособление** – принесение в жертву личных интересов из-за интересов иного. Стратегия сглаживания противоречий, в ведущем предполагает жертву собственными интересами. Человек никак не пробует защищать личные интересы и договариваться.

**Компромисс** – стратегия урегулирования разногласий, конфронтации при помощи обоюдных уступок. Если уступки одной стороны больше, чем у другой, в этом случае ни одна из сторон не станет блюсти соглашение, которое ее не удовлетворяет. В случае в случае если компромисс был достигнут без

анализа других возможных альтернатив заключения соглашения, это не лучший выход из конфликта.

**Избегание** – недоступность влечения к кооперации и недостаточное стремление реализации собственных целей в конфликте. Предоставленная стратегия и благоприятный ей тип воздействия в инцидентах реализуется в то время, когда человек не защищает собственные права, не сотрудничает ни с кем для выработки заключения трудности или же элементарно уходит от разрешения инцидента. Избегая инцидента или же уходя из него, вполне вероятно, человек боится конфронтации.

Уходя от реального разрешения инцидента, он лишает себя способности принять роль в последующем развитии истории, но аналогичное поведение способно привести к подъему трудности. При данном выделяют более обычные формы ухода:

- 1) молчание;
- 2) демонстративное удаление;
- 3) затаенный гнев;
- 4) депрессия;
- 5) игнорирование обидчика;
- 6) переход на чисто деловые отношения;
- 7) равнодушное отношение;
- 8) абсолютной отказ от отношений.

Нет идеальной стратегии поведения в конфликте. Обычно стратегию поведения личность избирает, исходя из многих факторов. Однако есть предрасположенность к выбору определенной стратегии у личности.

### **Вопросы для самоконтроля**

1. Что вы знаете о социальной группе. Назовите виды групп по размеру.
2. Назовите признаки коллектива.
3. Назовите типы групп по теории А.В. Петровского.
4. Какие есть три подхода при изучении лидерства в психологии?
5. Назовите ключевые качества руководителя на ваш взгляд.
6. Когда общении наиболее продуктивно? Назовите условия.
7. Что такое манипуляция? Назовите виды манипуляций.
8. Что вы знаете о конфликтах? Назовите типы конфликтов.

## **Литература**

1. Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурноценностной парадигме. – М.: Ин-т психологии РАН, 2011. – 296 с.
2. Кардашина С.В., Шаньгина Н.В. Психометрические характеристики русскоязычной версии опросника К. Томаса – Р. Килманна // Пед. образование в России. – 2016. – № 11. – С. 216–228.
3. Майерс Д. Социальная психология: [пер. с англ.]. – СПб.: Питер, 2007. – 794 с.
4. Шейнов В.П. Управление конфликтами. – СПб.: Питер, 2014. – 760 с.

## **Лекция 6**

### **Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Управление карьерным ростом**

1. Карьера, ее виды. Факторы формирования деловой карьеры.
2. Основные направления и принципы развития карьеры.
3. Планирование и управление личным временем.
4. Формирование имиджа специалиста.

#### **1. Карьера, ее виды. Факторы формирования деловой карьеры**

Под деловой карьерой понимается продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни, а также восприятие человеком этих этапов.

С организационной точки зрения карьера рассматривается как совокупность взаимосвязанных решений лица о выборе того или иного варианта предстоящей деятельности.

Этот выбор исходит из открывающихся перед ним возможностей преодоления расхождения между реальным и желаемым должностным положением.

Карьера может быть динамичной, связанной со сменой рабочих мест, и статичной, осуществляющейся в одном месте и в одной должности путем профессионального роста.

Она бывает вертикальной, предполагающей должностное продвижение по ступеням иерархической лестницы, и горизонтальной, происходящей

в пределах одного уровня управления, однако со сменой вида занятий, а подчас и профессии. Совмещение двух этих подходов дает так называемую ступенчатую карьеру.

Карьера может быть административной или профессиональной. Многие фирмы, связанные с наукоемкой деятельностью, чтобы сохранить высококвалифицированные кадры и лучше использовать творческий потенциал, ставят в соответствие служебной лестницы лестницу научных степеней и званий. Это предотвращает переход интеллектуальной элиты на административную работу, хотя на низших этажах взаимный переход еще возможен. Таким образом, можно говорить о профессионально-квалификационном продвижении, осуществляющемся как должностное продвижение и рост квалификации работников одновременно.

Выделяется еще одна разновидность карьеры – центростремительная, суть которой состоит не столько в перемещениях как таковых, сколько в их реальном результате, заключающемся в приближении к «ядру» организации. Речь идет о том, что человек, даже не занимая каких-то высоких должностей, может оказаться близким руководству, допущенным в узкий круг общения, включенным в элиту.

Следовательно, успех в карьере можно рассматривать и с точки зрения продвижения внутри организации от одной должности к другой, более высокой, и с точки зрения степени овладения определенной профессией, составляющими ее навыками и знаниями, и с точки зрения получения особого признания руководства.

Факторами успешной карьеры могут быть случай, предоставляющий человеку шанс; реалистический подход к выбору направления; возможности, создаваемые социально-экономическим статусом семьи (образование, связи); хорошее знание своих сильных и слабых сторон; четкое планирование.

### **Этапы карьеры и ее планирование**

В деловой карьере условно можно выделить несколько этапов.

**Подготовительный** (18–22 года) связан с получением высшего или среднего профессионального образования. Карьеры в собственном смысле слова здесь еще нет, т.к. она начинается с момента зачисления выпускника в штат организации, где закладываются основы будущего специалиста и руководителя.

На **адаптационном этапе** (23–30 лет) происходит вхождение молодого специалиста в мир работы, овладение новой профессией, поиск своего места

в коллективе. Середина этого этапа может совпасть с началом карьеры руководителя, для которой прежняя должность узкого специалиста создала все необходимые предпосылки.

В рамках **стабилизационного этапа карьеры** (30–40 лет) происходит окончательное разделение сотрудников на перспективных и неперспективных в отношении руководства. Одни, достигнув своего пика, навсегда остаются на должностях младших руководителей или специалистов, а для других открываются безграничные возможности продвижения по служебной лестнице. Но к концу этого периода все становятся профессионалами, до тонкостей познавшими свою работу.

Отсутствие перспектив продвижения, дополняемое психологическими проблемами, связанными с естественной перестройкой организма, приводит большинство людей к «кризису середины жизни», когда они начинают подводить итоги сделанного и, понимая, что в ряде случаев дальнейшее продвижение в должности невозможно, искать пути приспособления к новой ситуации и решать, как жить дальше. Принятие такого решения означает переход к этапу консолидации карьеры, приходящемуся на возрастной интервал 40–50 лет.

В возрасте 50–60 лет **в деловой карьере наступает этап зрелости**, на котором люди могут сосредоточиться на передаче своих знаний, опыта, мастерства молодежи. Для руководителей старших возрастов здесь необходимо своевременно подбирать должности с учетом их реальных сил, опыта и знаний.

Наконец, **завершающим этапом карьеры**, наступающим после 60 лет, является подготовка к уходу на пенсию. Вопрос об этом сугубо индивидуален. Для одних его желательно осуществлять как можно раньше – с момента возникновения у них соответствующего юридического права; для других, полных физических и духовных сил, – как можно позже.

Планирование деловой карьеры – определение путей, ведущих к достижению ее цели.

**Процесс планирования индивидуальной карьеры** начинается с выявления сотрудниками своих потребностей и интересов (желаемой должности, уровня доходов и т.п.) и потенциальных возможностей, на основе чего с учетом перспектив организации и объективных личных данных формулируются основные цели карьеры. Затем самостоятельно или с помощью руководителя и при консультации специалиста по работе с персоналом определяются варианты продвижения по службе, как в собственной фирме, так и за ее пределами и необходимые для этого меры.

Основой планирования карьеры часто становится так называемая **карьерограмма**. Этот документ, составляемый на 5–10 лет, содержит, с одной стороны, обязательства администрации по **горизонтальному и вертикальному перемещению работника**, а с другой – обязательства последнего повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства.

**Средством реализации плана карьеры** являются **успешная работа** в занимаемой должности; профессиональное и индивидуальное развитие; обучение; эффективное сотрудничество с руководителем; создание положения и имиджа в организации. Все это позволяет успешно пройти через ряд последовательных должностей и добиться желаемого, осуществив тем самым развитие карьеры.

## 2. Основные направления и принципы развития карьеры

Стратегический выбор – когда речь идет о жизненно важных целях, охватывающих личность целиком и рассчитанных на многие годы кропотливого труда, который обязательно включает сознательное самосозидание и самореализацию в рамках социальной культуры той страны, где живет этот человек.

Тактический выбор – составная часть стратегического выбора, ограничен во времени в большей мере, чем стратегический выбор, может быть изменен при выборе средств и способов достижения.

Ситуативный выбор – подчиняется конкретному мотиву, сиюминутной потребности, не следует из тактических и стратегических целей развития карьеры.

Как бы ни совершался выбор, он расширяет систему социальных связей или, наоборот, сужает их, обеспечивая поворот жизненного пути человека. Положительный выбор расширяет и углубляет социальные связи, а отрицательный качественно уменьшает. Положительный выбор выступает отправной точкой дальнейшего развития личности и важным этапом самоопределения.

Использование техники трудоустройства – это не только возможность устроить свою жизнь, но и эффективная технология карьерного роста. Если вы хотите сделать карьеру, то выбор небольшой: либо расти подобно дереву вверх на одном месте, либо мчаться к вершине, перескакивая со ступеньки на ступеньку, рискуя поскользнуться и упасть. Это и есть две основные стратегии карьерного роста – движение по вертикали или по диагонали.

Развитие карьеры «по вертикали» – это рост в одной компании. Раньше в газетах часто писали о директорах заводов, которые начинали учениками слесаря на том же предприятии. Схема вертикального карьерного роста имеет свои преимущества: вы приобретаете опыт работы на одном месте, авторитет среди сотрудников, сможете рассчитывать на доверие начальства и пр. В последнее время все больше серьезных фирм начинают понимать, что можно сотворить лояльного и эффективного сотрудника, удовлетворив его амбиции, дав возможность расти в одной компании.

К сожалению, у вертикальной модели карьерного роста есть и недостатки. Во-первых, расти вы будете медленно. Если вы хорошо справляетесь с работой, начальство просто не заинтересовано в вашей карьере: зачем же «отдавать в рост» ценного сотрудника? Вас все хорошо знают, ваши преимущества и недостатки на виду. Если последние запомнились больше, они будут сдерживать ваш карьерный рост. Кроме того, подобная схема не работает в компаниях с «плоской» управленческой структурой. Ну и, пожалуй, главное: в одной компании практически невозможно преодолеть барьер топ-менеджмента.

Гораздо более динамичная схема – диагональный карьерный рост. Вы можете быстро вскарабкаться наверх, перескакивая из одной компании в другую, с каждым прыжком оказываясь на более высокой должности. Тут главное – не останавливаться, постоянно отслеживать новые возможности, выбирая наиболее перспективные с точки зрения карьерного роста. Нужно иметь чутье стратега, чтобы угадать, где можно получить лучшие навыки, знания, опыт, рекомендации, которые позволят быстро перепрыгнуть на новую ступеньку. Убедительный пример идеально растущего карьериста можно легко найти в администрации одного из крупных заводов.

Стратегия диагонального роста в развитии карьеры, безусловно, эффективна, но не лишена недостатков. Во-первых, если вы будете двигаться слишком динамично, то рискуете заработать репутацию «летуна». Во-вторых, слишком динамичное движение может сыграть с вами плохую шутку в случае, если ваш карьерный рост будет опережать профессиональный. В один прекрасный момент может оказаться, что вы оказались на месте, которое требует гораздо больше, чем вы можете дать.

Есть и третья стратегия, которую, следуя той же аналогии, можно назвать «горизонтальным ростом», – увеличение доходов без роста в должности.

Один мудрый плотник сказал как-то, что один и тот же гвоздь можно в одном месте забить за рубль, а в другом – за 10! И это не метафора, а суровая реальность. Например, если вы профессионал в своем деле, отличный работник, работа вас вполне устраивает, становиться начальником вы не хотите – хлопотно, а вот зарабатывать больше не прочь, найдите работодателя, готового за ту же работу платить больше. Если на минуту закрыть глаза на свои амбиции и представить, что на самом деле работаем мы только ради денег, вы поймете, что это может быть лучший выбор.

Или, устав от интенсивного карьерного роста, вы нуждаетесь в тихой и надежной гавани, чтобы набраться сил, заняться профессиональным ростом и подготовкой плацдарма для следующего броска, – это также повод для использования горизонтальной модели.

### **3. Планирование и управление личным временем**

Рабочее время – это время выполнения работы или время активного и пассивного пребывания на работе, связанное с выполнением прямых служебных обязанностей.

Реально рабочим временем считается время, отмеченное в таблице, – документе учета времени нахождения на работе. Эффективность реального рабочего времени зависит от внутренней организации, корпоративной культуры, культуры работника.

Время – единственный ресурс, который не воспроизводится, его невозможно обогнать, но от него можно отстать.

Невыполненное в установленный срок задание приходится завершать в следующий срок, отведенный для выполнения другого задания, или за счет личного времени. Это ведет к напряженности (интенсификации) труда, влияет на качество выполнения задания, сокращает личное время и нередко вызывает психологическое напряжение.

Планирование и управление временем или организация времени – это технология организации и повышения эффективного использования времени.

Согласно закону В. Парето, или принципу 20/80, показывающему соотношение между затраченным временем и полученным результатом, только 20% рабочего времени используются эффективно.

Возникают законные вопросы: почему 80% рабочего времени используются неэффективно? Что сделать для увеличения продолжительности

эффективного времени? Исходя из закона Парето, удвоение эффективного рабочего времени удвоит объем выполненных работ. Но это не так.

**На объем и качество выполняемого задания влияют профессионализм, квалификация, компетентность и опыт специалиста (исполнителя).**

Эти позиции относятся к профессиональным качествам человека и действительно могут решительно влиять на объем и качество работы, но только при определенных условиях. Под их эффективность требуется подвести прочное основание: должную мотивацию, заинтересованность и психофизиологическое состояние исполнителя. Эффективно управлять временем специалисту помогают приобретенные навыки и такие личные качества, как самоорганизованность и самоконтроль.

**Тайм-менеджмент (планирование времени)** – это технологии организации и оптимизации времени. Они помогут, если вы постоянно опаздываете, не успеваете выполнить все задуманное или постоянно откладываете важные дела.

#### **Основные принципы тайм-менеджмента**

1. Составляйте списки дел. Все, что запланировали, обязательно фиксируйте – как вам удобнее (на бумаге, в ежедневнике, мобильном приложении и т.д.).

2. Разделяйте большие задачи на малые. Когда большая задача разделена на несколько малых, легче приступить к постепенному ее выполнению.

3. Расставляйте приоритеты. Каждый день определяйте самое важное дело и бросайте на него все ресурсы и возможности. Выполняйте его первым или возвращайтесь к нему в течение дня – главное, чтобы задача была выполнена. Между делом выполняйте задачи менее важные – о них тоже не следует забывать.

4. Возьмите за правило выполнять главное дело первым.

5. Не отвлекайтесь. Заведите себе определенные часы для продуктивной работы, во время которых вас запрещено отвлекать.

6. Четко формулируйте цели на день, неделю и т.д. Ставьте цели правильно. Любая цель должна быть конкретной, актуальной, достижимой за реальный период времени

7. Ставьте высокую планку. Намечайте чуть больше задач, чем сможете выполнить. Ставьте чуть более ранние сроки, чем планировали.

8. Оставляйте запасное время на выполнение поставленных задач.

9. Делая «текучку», не забывайте о главном. Даже если в данный момент вы работаете над повседневными задачами, не забывайте о стратегической цели.

10. Делегируйте полномочия. Даже если вам кажется, что вы лучше всех все знаете, не бросайтесь выполнять обязанности других.

С помощью данных правил можно грамотно стратегически и тактически планировать рабочее время. Вы сможете расставлять приоритеты, чтобы находить баланс между личной жизнью и делами.

#### 4. Формирование имиджа специалиста

В психологии под имиджем понимают **сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный образ кого-либо или чего-либо.**

Формирование имиджа происходит стихийно, но чаще оно является результатом работы специалистов; имидж отражает социальные ожидания определенной группы.

К **персональным характеристикам** относятся физические, психологические особенности, характер человека, тип личности, индивидуальный стиль принятия решений и т.д. Многие исследователи отмечают существование некоторого качества, которое делает личность неотразимой в глазах других и позволяет осуществлять загадочное влияние. Г. Лебон назвал это качество обаянием, М. Вебер – харизмой.

**Социальные характеристики** связаны с текущей ситуацией, которой, например, деловой человек должен соответствовать. Это достаточно подвижная часть имиджа, тесно связанная с требованиями реальности. Каждый раз эти характеристики конструируются заново на основе тщательного анализа сложившейся ситуации. К ним относятся статус, модели ролевого поведения и т.д.

**Символические характеристики**, напротив, являются устойчивым и неизменным компонентом. Они связаны с идеологией и культурой. Иначе говоря, существует определенный набор качеств, характеризующий идеальный тип.

Наряду с данной точкой зрения в отечественной литературе выделяют еще три возможных подхода к изучению имиджа: функциональный, контекстный, сопоставительный.

При формировании любого имиджа (бизнесмена, политика, специалиста и т.д.) учитывают различные компоненты. Так, В.М. Шепель выделяет три следующих комплекса:

**1) природные качества:**

- коммуникабельность;
- эмпатичность (способность к сопереживанию);
- рефлексивность (способность понять другого);
- красноречивость (способность воздействовать словом);

**2) качества, привитые образованием и воспитанием:**

- нравственные ценности;
- психологическое здоровье;
- набор технологий общения;

**3) качества, обретенные с жизненным и профессиональным опытом.**

**Вопросы для самоконтроля**

1. Дайте определение термина «карьера»
2. Какие правила и принципы управления личным временем Вы считаете наиболее подходят для Вас?
3. Что такое имидж? Расскажите о его формировании.

**Литература**

1. Майерс Д. Социальная психология: [пер. с англ.]. – СПб.: Питер, 2007. – 794 с.
2. Шейнов В.П. Управление конфликтами. – СПб.: Питер, 2014. – 760 с.

**Лекция 7**

**Эффективные способы построения профессиональной карьеры.  
Деловое общение**

1. Планирование карьеры. Эффективные технологии и методики личностно-профессионального развития.
2. Профессиональный этикет.
3. Корпоративная культура.
4. Психологические детерминанты профессиональной деструкции.

**1. Эффективные технологии и методики  
личностно-профессионального развития**

**Планирование профессиональной карьеры** – это процесс создания поэтапного достижения цели в профессии с учетом личностных особенностей и обстоятельств. Это постановка профессиональных целей и определение конкретных сроков их достижения.

Прежде чем планировать профессиональную карьеру, необходимо выяснить отношение человека к ней, общий эмоциональный настрой, то, что вкладывается в понятие карьеры, ведь сложно, а быть может невозможно, стремиться к цели, которую не знаешь, как назвать. Важно также знать, каков у Вас уровень мотивации.

Уровень мотивации к деятельности зависит от побуждения человека к выполнению трудовых задач путем активизации его волевой сферы. В качестве психологических факторов, участвующих в конкретном мотивационном процессе и определяющих принятие решения, могут выступить нравственный контроль, способности, склонности, внешняя ситуация и т.д. Часто бывает, что человек приступает к конкретным действиям, не имея мотивации на достижение успеха.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что человек в своей трудовой жизни проходит различные стадии развития: выбор профессионального пути, обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей и т.д. Важно помнить, что карьера начинается не в момент назначения на какую-либо должность, а в момент выбора сферы, в которой можно применить свои способности. Основным условием успешной карьеры является правильный выбор профессии. Разрешение этой проблемы основывается на учете нескольких факторов.

Различают **горизонтальную карьеру** – это рост профессионального мастерства. Она может развиваться в двух направлениях: углубление и расширение. В первом варианте Вы будете стараться освоить более сложные формы работы и в результате сможете выполнять такие операции, которые другим специалистам не по силам. При этом Вас будут уважать, ценить и руководить, и коллеги по работе. Если Вы будете расширять профессиональные возможности, Вами могут быть освоены смежные профессии, что придаст Вам независимости от других и универсальности при выполнении работ. Этот путь так же приветствуется руководством и коллегами.

Кроме горизонтальной, есть **вертикальная карьера**, или административная, – это рост в должности и связан с умением организовывать работу.

Качества, которые определяют карьерный успех в профессиях:

- образованность;
- системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать развитие ситуации, предвидеть результат решения, умение мыслить масштабно и реалистически одновременно;

- коммуникативные умения, навыки эффективного межличностного взаимодействия, проницательность, умение оказывать психологическое воздействие и влияние на других людей;
- высокий уровень саморегуляции, умение управлять своим состоянием, развитость самоконтроля, стрессоустойчивость;
- деловая направленность; активность, настойчивость и целеустремленность, направленность на принятие решений, умение решать нестандартные проблемы и задачи, стремление к постоянному повышению профессионализма;
- реалистическое восприятие своих возможностей и способностей, высокое самоуважение (реальное восприятие себя, без самоуничижения).

Планирование профессиональной карьеры – непрерывный процесс, длящийся на протяжении всей профессиональной жизни. Какие же шаги надо осуществить, чтобы построить свою карьеру?

Первый шаг – это осознанный и самостоятельный выбор профессии, что требует от Вас непрерывного трудового напряжения, творческого поиска самого себя, знания своих индивидуальных возможностей, своего призвания и своих пределов.

Второй шаг – продумывание и составление (самостоятельно или с помощью специалистов) личного профессионального и жизненного плана с учетом Ваших способностей и возможных препятствий и с проработкой запасных вариантов на случай неудачи.

Третий шаг – получение Вами профессионального образования, что оказывает большое влияние на успешность самореализации, успешность карьеры, получение общественного признания, развития своих способностей, в достижении материального благополучия и т.п. Кроме того, в современном мире профессиональные знания и умения устаревают крайне быстро. Все настойчивее звучит сегодня требование готовности и способности к переобучению, повышению квалификации. Без этого условия невозможно не только продвинуться, но иногда и просто удержаться на своем месте.

Четвертый шаг – это умение найти и получить работу. При этом важно наличие:

- позитивной установки на трудоустройство;
- умения эффективно искать и находить информацию о рабочих местах;
- навыка грамотно составлять документы, необходимые при поиске работы и трудоустройстве, умения правильно составить резюме;

– умения предоставить по телефону о себе информацию, чтобы с Вами захотелось встретиться и познакомиться поближе;

– умение построить беседу с потенциальным работодателем так, чтобы он захотел принять Вас на работу, предложить достойные условия труда и оплаты.

Для построения профессиональной карьеры можно использовать следующие эффективные технологии и методики личностно-профессионального развития: методика инвентаризации перемен в работе и в себе; дневник достижений и неудач; таблица жизненных и профессиональных целей; ментальная карта; портфолио специалиста и др.

В качестве **дневника успеха** (или **дневник достижений и неудач**) можно взять обыкновенную тетрадь, ежедневник, блокнот, где мы будем ежедневно фиксировать свои достижения. Также можно включить сюда успехи в работе, учебе, положительные оценки от других людей и позитивные эмоции.

Главное правило – количество записей в день должно быть не менее пяти. Лучше, конечно, если будет больше. В понятие «достижение» не обязательно включать что-то глобальное и обращать внимание только на высокие результаты. В достижения нужно засчитывать все приятные мелочи прошедшего дня: отказ от ненужной покупки, ранний подъем сутра, зарядка, чтение книги, – в общем все, чем нас порадовал день.

Не забывайте записывать цитаты и мысли великих знаменитостей для мотивации, а также собственные идеи и рассуждения.

Дневник успеха помогает вот в чем.

**Отлично мотивирует.** При изложении своих успехов в письменном виде Вы сможете проследить взлет роста собственного «Я». Вы четко увидите, какого уровня достигли сегодня и в каком направлении можно добиться еще большего. Если Вы будете ежедневно вести дневник успеха, в скором времени непременно ощутите гордость за себя.

**Избавляет от плохого настроения.** Люди зачастую не замечают полезных, вроде бы незначительных дел, совершенных за день. Сделав доброе дело в дневное время суток, ближе к ночи Вы вовсе выбрасываете это из головы. Людям кажется, что ничего хорошего не случилось, и день прожит зря. Некоторые впадают в депрессию из-за ощущения своей никчемности. Если вести дневник успеха, можно фиксировать все полезные поступки и маленькие подвиги, сделанные в течение дня. Даже самый обычный день полон незначительных хороших событий, за которые человек ощутит гордость, хотя обычно их не замечает.

**Повышает уверенность в собственных силах.** При ведении дневника Вы сможете ощутить каждую ступень к успешному восхождению. Оглянувшись назад и посмотрев, сколько полезных шагов уже сделано, Вы не станете сомневаться в дальнейшем успехе.

**Развивает самоконтроль.** Если вести дневник успеха, то можно ежедневно контролировать собственные достижения и наблюдать за ростом количества полезных дел из месяца в месяц. Это отличное решение для борьбы с ленью.

**Ускоряет достижение поставленных целей.** Заветная мечта может остаться несбыточной, ведь по прошествии времени теряется азарт, и ослабевают воля. С помощью дневника Вы сосредотачиваетесь на свершении, постоянно думаете, куда двигаться дальше, как «запрыгнуть» на следующий уровень на пути к своей цели.

Человеческий мозг склонен запоминать по большей части негатив, а позитивные моменты обычно «стираются» с памяти. Регулярное ведение дневника поможет отметить, что все-таки в жизни больше положительных ситуаций. Записи даже незначительных успехов способствуют поднятию самооценки.

Многое в нашей жизни мы принимаем как должное и не замечаем благосклонности судьбы. Даже прохождение тяжелых испытаний является позитивом, ведь в это время мы обретаем бесценный опыт.

Вести дневник успеха нужно с учетом всех событий, которые происходят в нашей жизни – как глобальных, так и совсем незначительных.

Психологи уверены, что такой подход положительно действует на наше подсознание. Мы видим все мелочи, за которые благодарим прожитый день и меняем свое отношение к жизни в целом.

Что лучше всего записывать?

Нужно обращать внимание на любые малейшие успехи и достижения, к примеру:

- почитали полезную книгу;
- преодолели чувство дискомфорта и страха при общении с незнакомыми людьми;
- сделали ответственную работу без единого недочета;
- отказались от вредной пищи;
- сумели встать утром пораньше и сделать что-то полезное;
- совершили пробежку;

Перед сном обязательно перечитайте свои записи. Четкого руководства, как вести дневник успеха, не существует. Это личное дело каждого.

Купите толстую тетрадь с привлекательной обложкой. Дайте название с позитивным посылом своему дневнику, к примеру, «Журнал моих успехов». Можно наклеить свое фото. Далее напишите предисловие — что явилось для вас стимулом вести дневник успеха, и чего вы хотите достичь. Можно завести дневник в электронном виде и записывать свои достижения в цифровом формате.

Не оттягивайте момент создания дневника, начните прямо сегодня. Сделайте записи, как минимум, 5 важных и положительных для вас событий. Если не было глобальных мероприятий, пишите об обычных повседневных делах, которые принесли пользу, пусть и небольшую — об уборке в квартире, знакомстве с интересным произведением, посещении музея, занятиях спортом и др. Более значимые для вас достижения помечайте ярким цветом. Допустим, изначально вы задались целью найти работу — у вас получилось. Опишите свои радостные эмоции и начните продумывать дальнейшую цель — повышение квалификации.

Относитесь серьезно даже к несущественным делам, и обязательно записывайте их после свершения. Даже прочтение информационной публикации относится хоть и не к подвигу, но к росту личного развития, обретению знаний.

Один из самых приятных моментов ведения подобного дневника — подведение итогов за неделю, месяц, год. Для этого просмотрите записи своего дневника, например, за месяц, и выпишите 5 своих главных достижений за этот период времени. Благодаря такому подходу, Вы еще раз переживете приятное ощущение от этих достижений, которые, не будь у Вас дневника, могли бы навсегда стереться из Вашей памяти. Таким же образом подведите итоги за год — и Вы впервые увидите, как много полезных дел сумели совершить.

### **Правила ведения**

1. **Время.** Помечайте свои достижения на протяжении всего дня. При отсутствии возможности регулярно записывать, обязательно уделите время дневнику вечером.

2. **Место.** Делать записи о своих личных достижениях, новых идеях и целях можно в любом месте. Для подведения итогов дня постарайтесь выбрать размеренную и спокойную обстановку, когда никто не отвлекает.

3. Конфиденциальность. Не обязательно прятать тетрадь под подушкой или в шкафу, но на рабочем столе оставлять ее точно не стоит. Это ваше личное пространство, куда нет доступа любопытным взглядам.

4. Регулярность. Записи нужно делать каждый день. Этот важный пункт является одним из главных на пути к достижению успеха. Не нужно лениться или стесняться. Пусть даже ваши достижения повторяются, все равно регулярно записывайте их в дневник.

5. Совершенствование. На пути к поставленной цели число успехов при правильном подходе будет расти. Также совершенствуйте систему ведения дневника. К примеру, сделайте подразделы: «семья», «карьерный рост», «характер», «события», «здоровье» и «другое». Деление на определенные категории помогает понять, в какой сфере происходят улучшения с высокими результатами.

Если вы будете вести дневник успеха регулярно, то со временем заметите не только более быстрое достижение целей, но и собственное личностное развитие. Дневник успеха помогает человеку учиться на своих ошибках или положительных событиях в жизни. Он дарит нам ощущение радости, учит снисходительно относиться к неудачам в жизни и ценить каждый положительный момент. Дневник помогает развить уверенность в себе, собственных силах, ведь Вы наглядно наблюдаете за своими достижениями.

Тетрадь с вашими успехами будет отлично мотивировать и ежедневно улучшать настроение. Стоит открыть его в плохом расположении духа и прочесть пару страниц, как мир сразу же покажется в совсем другом свете, ярком, полном новых открытий и достижений.

Интересной психологической методикой является **таблица жизненных и профессиональных целей**.

Чтобы построить такую таблицу, разделите свои жизненные цели по временным критериям, для чего можно использовать временной ряд. При этом следует принимать во внимание лиц из вашего ближайшего окружения (партнеров, детей, родителей, шефа, друзей и т.д.) и события, с которыми вы должны считаться.

Таблица «Временной ряд для нахождения личных и профессиональных целей» может выглядеть так, где колонки – это Год / Собственный возраст / Возраст окружающих / Особые события.

Определите свои личные и профессиональные цели (ориентиры) по схеме:

личные желания:

- долгосрочные (жизненные цели);
- среднесрочные (5 лет);
- краткосрочные (ближайшие 12 мес.);

профессиональные цели:

- долгосрочные (жизненные цели);
- среднесрочные (5 лет);
- краткосрочные (ближайшие 12 мес.).

Таким образом, вы проведете инвентаризацию своих идей, отфильтровывая при этом важнейшие позиции, т.е. жизненные личные и карьерные цели.

Обязательно выделите свои профессиональные ориентиры, т.к. если и есть в жизни что-то судьбоносное, так это выбор профессии, который является одним из основных условий успешной карьеры.

Попробуйте ответить на следующие вопросы:

– Чем бы вы охотнее всего занимались в профессиональном отношении?

– Если бы вы могли свободно выбирать служебное положение, звание, отрасль, организацию, предприятие или институт, кем бы вы охотнее всего были или стали?

Дать объективные ответы очень важно, ибо профессиональный ориентир является ключом к профессиональному и личному успеху, поскольку он:

- усиливает мотивацию трудовых достижений;
- направляет в определенное русло вашу активность, профессиональные устремления при выборе профессии;
- является руководством для последующего исполнения ваших служебных обязанностей.

Как только вы определили для себя личные и профессиональные цели, займитесь вашими личными ресурсами, т.е. средствами для достижения поставленных вами целей. Л. Зайверт называет этот процесс ситуационным анализом.

Способности человека определяются совокупностью разнообразных факторов: наследственностью, воспитанием, состоянием здоровья, средой обитания. Более того, способности не остаются неизменными, их можно развивать, но можно и утратить.

Вам следует определить, где вы находитесь в настоящее время на своей «кривой жизни», отметив свои крупнейшие успехи и поражения, указав при этом, какие качества для этого потребовались и каких не доставало.

Интересна также **методика «Портфолио специалиста»**.

Портфолио касается любого специалиста, работа которого связана с созданием законченных объектов или проектов.

У журналиста в портфолио будут статьи, у архитектора – проекты зданий, у организатора мероприятий – проведенные мероприятия, у рекламиста – успешные рекламные кампании, а у адвоката – выигранные процессы.

Так что даже если вы не художник/фотограф/дизайнер, у вас все равно может быть портфолио.

Нет, это совсем разные вещи, хотя и имеющие общую цель. И резюме, и портфолио рассказывают о вас как о специалисте. Но делают это по-разному.

**Резюме** – это хронологический список мест работы и обязанностей, которые вы выполняли, ваши достижения, ключевые навыки, информация об образовании.

А в портфолио добавляются сами работы – именно они должны рассказать все о вашем профессионализме.

Но у представителей разных специальностей к портфолио разное отношение. В творческой сфере портфолио бывает важнее, чем резюме (не так важно, где работал человек, как то, что он делал), в более традиционных отраслях работодатель в первую очередь захочет увидеть места работы, а уже потом – примеры проектов.

В любом случае при поиске работы вам будет полезно иметь и резюме, и портфолио.

**Портфолио** – это не архив ваших работ, а элемент самопрезентации. Поэтому в портфолио обычно включают только лучшее, то, чем вы на самом деле гордитесь.

Важно, чтобы клиент увидел, на что вы способны, и не потерял главное среди массы проходных работ.

В зависимости от специальности и типов работ «приемлемое» количество будет разным, но в целом оно колеблется от 3 до 15.

Если вам хочется обязательно показать все работы или просто большое их количество, то стоит использовать какую-то поясняющую структуру: например, на первое место в списке собрать самые сильные работы, описать их детально, а остальные пустить ниже с заголовком «Кроме того». Или сделать рубрикатор – работы одного типа собрать в один список, другого – в другой.

Если вы начинающий специалист, то у вас в портфолио может быть и всего одна-две работы, это нормально. Главное – хорошо рассказать о них: что это были за проекты, какие задачи вы решали и какие результаты были достигнуты.

Портфолио можно оформить самыми разными способами. И во многом способ оформления портфолио зависит от профессии. Например, в креативной среде (дизайнеры, иллюстраторы, фотографы) часто публикуют лучшие работы на Behance, а программисты выкладывают свой код на GitHub. Для некоторых работодателей будет достаточно ссылки на ваш профиль в этих сообществах.

Если ваша профессия предусматривает повышенные требования к эстетичности или вы просто хотите, чтобы «было красиво», то можно использовать сайты-конструкторы с шаблонами. В бесплатных версиях набор шаблонов ограничен, но даже с ними есть возможность сделать оригинальное портфолио. Например, можно воспользоваться шаблоном портфолио в интернете.

Еще частые варианты оформления портфолио:

- красиво сверстаный PDF-документ со ссылками на работы, собранные в онлайн-папке;
- Google-документ со ссылками и описаниями, открытый на просмотр по ссылке;
- личный раздел на фриланс-сайте.

Есть еще много интересных методик, с ними вы можете познакомиться в Интернете или в рекомендованной к лекции литературе.

Важное место в профессиональной сфере принадлежит самопрезентации специалиста. Особенно при устройстве на новую работу.

Понятие «самопрезентация» происходит от латинского слова, что в переводе означает «самоподача», т.е. представление себя другим людям. В английском толковом словаре оно буквально означает «управление впечатлением» о себе у других людей с помощью бесчисленных стратегий поведения, заключающихся в предъявлении своего внешнего образа другим людям.

**Самопрезентация** – это умение правильно подать себя в обществе, в профессии, демонстрируя свои достоинства и затеняя недостатки.

Самопрезентацию можно рассматривать как совокупность установок, направленных на самого себя. Эти установки включают в себя:

- 1) убеждение индивида, которое может быть обоснованным или необоснованным – образует познавательный уровень самопрезентации;
- 2) эмоциональное отношение к этому убеждению образует эмоционально-оценочный уровень самопрезентации;
- 3) соответствующая реакция, которая выражается в поступках, образует поведенческий уровень самопрезентации.

Чаще всего в литературе речь идет о заранее спланированной, осознанной тактике позиционирования своей персоны, которую принято называть «искусственная самопрезентация», хотя исследователи выделяют и «природную самопрезентацию» (сформированный проект собственной персоны в сознании каждого человека).

## 2. Профессиональный этикет

**Этикет** – это установленный порядок поведения где-либо, нормы взаимоотношений людей различного правового, социального и интеллектуального статуса, часть нравственной культуры, ассоциирующейся с категорией прекрасного. Этикет регламентирует, что допустимо и приемлемо в данном обществе или в данной группе людей, а что нет. Он связан с понятиями вежливости, культуры, интеллигентности. В основе этикета лежит уважение к людям. В отличие от норм морали он носит как бы характер неписанного соглашения людей. Этика оперирует нравственными категориями. В чем-то этика и этикет могут совпадать, например, говорить правду надо как с точки зрения этикета, так и морали. Но вежливого обращения требует лишь этикет. Каждая проблема, связанная с этикетом, должна решаться в свете этических норм, действующих в данной организации, в данном обществе правила делового этикета помогают сближению экономических, финансовых интересов деловых людей, способствуют установлению деловых отношений с иностранными партнерами. По словам Д. Карнеги: «Успехи того или иного человека в его финансовых делах процентов на пятнадцать зависят от его профессиональных знаний и процентов на восемьдесят пять – от его умения общаться с людьми».

Этика и этикет показывают человеку, как он должен себя вести. Этика и этикет шествуют рядом друг с другом. Важно понять, что для успеха следует правильно ориентироваться в вопросах этики и хорошего тона, усвоить специфику правильного поведения в определенных ситуациях. Тогда можно будет решать проблемы, связанные с профессиональной подготовкой. Деловой

этикет – это свод определенных правил поведения, принятых в сфере производства, услуг, культуры, науки и т.д., т.е. в сфере вашей профессиональной деятельности. Соблюдение служебно-делового этикета зависит от времени и обстоятельств.

Выделяют следующие уровни делового этикета:

1) профессиональный – связан непосредственно с выполнением профессиональных обязанностей (этикет врача, этикет преподавателя);

2) должностной – связанный с выполнением определенных правил, должностных обязанностей в рамках того места, которое занимает человек в определенной профессиональной организации (этикет руководителя, служащего);

3) обыденный этикет – общечеловеческие правила поведения, которые действуют на межличностном уровне между членами одной профессиональной организации (этикет взаимоотношений в коллективе, этикет на рабочем месте, в столовой, культура речи). Само понятие «этикет» настолько давнее, что очень трудно найти и установить время его появления.

Но, если верить историческим фактам, слово «этикет» впервые появилось в обиходе при дворе Людовика XIV.

На дворцовых приемах у Людовика XIV гостям раздавались карточки с написанными правилами поведения. От названия «карточка» – этикетка – произошло слово «этикет». Зародившись в Версале, оно стало распространяться по всему миру, проникая во все языки без перевода.

Этика – учение о морали, нравственности – система норм нравственного поведения людей, их общественный долг, их обязанность по отношению друг к другу. Появление профессиональной этики по времени предшествовало созданию научных этических учений, теорий о ней. Профессиональная этика развивалась на основе обобщенной практики поведения каждой профессиональной группы.

**Профессиональная этика** конкретизирует общие моральные и требования применительно к своеобразию соответствующей профессии. Профессиональная этика базируется на понятиях профессионального долга, фиксирующего служебные обязанности человека и профессиональной чести, отражающего место и роль данной профессии в жизни общества. Предполагается поэтому, если человек честно выполняет свой профессиональный долг, то его деятельность будет социально ориентирована и может рассматриваться как полезная для общества в целом.

С точки зрения современной этики в основе профессиональной этики лежит принцип гуманизма, т.е. любая деятельность имеет смысл тогда, когда она имеет в виду благо человека. Это то общее, что заключено в профессиональной морали. В то же время в различных сферах деятельности существуют специфические требования этики поведения участников.

### **Ключевые правила делового этикета**

1. Сохранять в тайне персональные данные и не разглашать конфиденциальную информацию. Во многих странах за разглашение информации о пользователях, клиентах и т.д. компаниям и отдельным сотрудникам грозят судебные иски и штрафные санкции.

2. Соблюдать сроки и быть пунктуальным.

3. Точно исполнять обязанности и условия договора.

4. Вести разговор в доброжелательной и грамотной манере, не использовать нецензурную лексику, панибратство и неуместный юмор.

5. Не применять оценочные суждения в отношении других людей.

Есть также этикетные нормы для отдельных видов деятельности в профессии, например, при деловой переписке.

### **Основные принципы делового этикета в переписке**

– Обязательно заполняйте графу «Тема» — так получатель поймет, о чем письмо, и не отправит его в спам.

– Текст должен быть структурированным и логичным. Главную мысль выразите в самом начале. Разбейте письмо на части, используя подзаголовки. Отформатируйте текст по левому краю.

– Одна тема – одно письмо. Получатель не обязан читать огромное количество текста, если только это не юридический договор. Однако все документы лучше добавлять во вложение к письму.

– Важная часть письма – обращение к адресату. В зависимости от того, к кому направлено письмо, используйте формулу «Уважаемый(ая) господин(госпожа) + фамилия». Иногда первое слово можно опустить (например, в претензионных письмах). В письме к должностному лицу, представителям власти или духовенства обращайтесь, используя указание должности или звания. В поздравительных письмах и приглашениях используйте обращение по имени и отчеству.

– В конце письма разместите понятный призыв к действию, ваше имя, должность, контакты.

Согласно негласным принципам мирового делового этикета, письма нежелательно отсылать во второй половине дня пятницы, в выходные и праздничные дни, в первой половине понедельника.

### **Основные требования к деловому стилю:**

Классический костюм актуален во все времена. Современная мода внесла некоторые коррективы: брюки для женщин, вариации с цветовой гаммой для мужчин.

Однако сдержанность, элегантность и респектабельность остались неизменны. В случае торжественного мероприятия дресс-код оговаривается в заключительной части приглашения.

Прическа и макияж (у женщин) – аккуратно и сдержанно. Обязателен маникюр с покрытием в естественных тонах. У мужчин допускаются борода и усы, если они аккуратно подстрижены. По наблюдениям психологов гладко выбритые лица вызывают больше доверия.

Дресс-код представителей арабских стран предполагает обязательный головной убор и для мужчин, и для женщин.

## **3. Корпоративная культура**

Корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации. На сегодняшний день насчитывается 250 различных определений корпоративной и организационной культуры. Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- особенности гендерных и межнациональных взаимоотношений;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Термин «корпоративная культура» появился в XIX в. Он был сформулирован немецким фельдмаршалом Мольтке, который применял его, характеризуя взаимоотношения в офицерской среде. В то время взаимоотношения регулировались не только уставами, суждениями чести, но и дуэлями: сабельный шрам являлся обязательным атрибутом принадлежности

к офицерской «корпорации». Правила поведения, как писанные, так и неписанные, сложились внутри профессиональных сообществ еще в средневековых гильдиях, причем нарушения этих правил могли приводить к исключению их членов из сообществ.

Обычно существующая в организациях корпоративная культура – сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения. «Корпоративная культура формируется с учетом целей, задач и ценностей корпорации, отличающихся от ценностей других корпораций, а корпоративные связи, отношения, ценности, нормы поведения являются основой для формирования корпоративной культуры. Основными функциями корпоративной культуры являются обеспечение желаемого результата в будущем, формирование имиджа корпорации, воспитание чувства общности членов корпорации и принадлежности к ее ценностям, усиление вовлеченности в дела корпорации и ответственности за ее результаты, формирование образцов поведения».

Современные руководители и управляющие рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними.

Они стремятся создать собственную культуру для каждой организации так, чтобы все служащие понимали и придерживались ее. Современные организации, как правило, представляют собой поликультурные образования.

На практике каждая организация несет в себе черты различных типов культуры.

Корпоративная культура как ресурс организации бесценна. Она может быть эффективным средством управления персоналом и незаменимым маркетинговым инструментом. Развитая культура формирует имидж компании, а также является неотъемлемой частью процесса построения бренда. Это важно в современных реалиях, где для достижения успеха любой бизнес должен быть клиентоориентированным, узнаваемым, открытым. Благодаря верно выстроенной корпоративной культуре новые работники способны быстро влиться в основной коллектив, правильно понимать происходящие события, быть мотивированными и нести ответственность за поставленные перед ними задачи.

Сформированная корпоративная культура позволяет сделать вывод о полноценной вовлеченности сотрудника в организацию, который не только соблюдает все установленные нормы, но и перенимает все корпоративные ценности, является их автором. Это служит мощнейшим мотивационным триггером его поведения.

Корпоративная культура:

- способствует достижению целей организации;
- увеличивает вовлеченность персонала;
- помогает экономить (например, ценности бережливого производства);
- помогает зарабатывать (например, благодаря удовольствию от работы, через формирование соревновательной среды или командной работы).

Корпоративная культура может иметь следующие элементы (см. рисунок). Она обычно имеет два уровня: поверхностный и глубинный.



Рисунок. – Элементы корпоративной культуры

Основы корпоративной культуры заложены в локально-нормативных актах организации (политики, регламенты, кодексы, правила и т.д.).

Мировые корпорации привлекают лучших специалистов, чтобы до мельчайших деталей проработать собственную миссию и принципы.

Они используют сформулированные постулаты для воздействия на сознание и мотивацию сотрудников. На основании миссии и ценностей компании осуществляется не только набор и увольнение сотрудников, но и выбор коммерческих партнеров.

#### **4. Психологические детерминанты профессиональной деструкции**

Все многообразие факторов, детерминирующих профессиональные деструкции, можно разделить на три группы:

- объективные – связанные с социально-профессиональной средой: социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессионально-пространственной средой;
- субъективные – обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;
- объективно-субъективные – порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Рассмотрим психологические детерминанты деформаций личности, порождаемые этими факторами. Следует отметить, что одни и те же детерминанты проявляются во всех трех группах факторов.

Предпосылки развития профессиональных деформаций коренятся уже в мотивах выбора профессии. Это как осознаваемые мотивы: социальная значимость, имидж, творческий характер, материальные блага, так и неосознаваемые: стремление к власти, доминированию, самоутверждению.

Пусковым механизмом деформации становятся деструкции ожидания на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь. Профессиональная реальность сильно отличается от представления, сформировавшегося у выпускника профессионального учебного заведения. Первые же трудности побуждают начинающего специалиста к поиску «кардинальных» методов работы. Неудачи, отрицательные эмоции, разочарования инициируют развитие профессиональной дезадаптации личности.

В процессе выполнения профессиональной деятельности специалист повторяет одни и те же действия и операции. В типичных условиях труда становится неизбежным образование стереотипов осуществления профессиональных функций, действий, операций.

Они упрощают выполнение профессиональной деятельности, повышают ее определенность, облегчают взаимоотношения с коллегами. Стереотипы придают профессиональной жизни стабильность, способствуют формированию опыта и индивидуального стиля деятельности. Можно констатировать, что профессиональные стереотипы обладают несомненными достоинствами для человека и являются основой образования многих профессиональных деструкций личности.

**Стереотипы** – это неизбежный атрибут профессионализации специалиста; образование автоматизированных профессиональных умений и навыков, становление профессионального поведения невозможны без накопления бессознательного опыта и установок.

Но профессиональная деятельность изобилует нестандартными ситуациями, и тогда возможны ошибочные действия и неадекватные реакции.

Психолог П.Я. Гальперин указывал, что «...при неожиданном изменении ситуации нередко случается, что действия начинают выполняться по отдельным условным раздражителям, без учета фактического положения в целом. Тогда говорят, что автоматизмы действуют вопреки пониманию».

Другими словами, стереотипизация является одним из достоинств психики, но вместе с тем вносит большие искажения в отражение профессиональной реальности и порождает разного типа психологические барьеры.

К психологическим детерминантам **профессиональных деформаций** относятся разные формы психологической защиты. Многие виды профессиональной деятельности характеризуются значительной неопределенностью, вызывающей психическую напряженность, часто сопровождаются отрицательными эмоциями, деструкциями ожиданий. В этих случаях вступают в действие защитные механизмы психики.

Из огромного многообразия видов психологической защиты на образование деструкций влияют отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение.

Развитию профессиональных деформаций способствует **эмоциональная напряженность профессионального труда**. Часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния с ростом стажа работы снижают фрустрационную толерантность специалиста, что может привести к развитию профессиональных деструкций.

Эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности приводит к повышенной раздражительности, перевозбуждению, тревожности,

нервным срывам. Такое неустойчивое состояние психики получило название **синдрома эмоционального выгорания**. Именно в профессии эмоциональное выгорание называют профессиональным выгоранием.

**Профессиональное выгорание** – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.

Синдром эмоционального выгорания наблюдается у педагогов, врачей, управленцев, социальных работников. Его следствием могут стать неудовлетворенность профессией, утрата перспектив профессионального роста, а также разного рода профессиональные деструкции личности.

В исследованиях Н.В. Кузьминой на примере педагогической профессии установлено, что на стадии профессионализации по мере становления индивидуального стиля деятельности снижается уровень профессиональной активности личности, возникают условия для стагнации профессионального развития. Развитие профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Труд монотонный, однообразный, жестко структурированный способствует профессиональной стагнации. Стагнация же, в свою очередь, инициирует образование различных деформаций.

**Профессиональная деформация** – это изменение качеств личности, происходящее под влиянием выполнения профессиональной деятельности, проявляется в профессиональном жаргоне, манерах, поведении, внешнем виде.

Трудовые факторы, связанные с **повышенным риском возникновения деформации**:

- высокая интенсивность труда, отсутствие полноценного отдыха, длительное рабочее время;
- монотонность работы, неясность цели, отсутствие возможностей для карьерного и личностного роста;
- неэффективное руководство, которое проявляет неуважение к сотрудникам, терпимость к аморальным поступкам, не признает заслуги;
- сочетание в человеке целеустремленности и излишне романтического отношения к профессии, когда он с головой уходит в работу.

На развитие деформаций специалиста большое влияние оказывает **снижение уровня его интеллекта**. Исследования общего интеллекта взрослых показывают, что с ростом стажа работы он снижается. Конечно, здесь имеют место возрастные изменения, но главная причина заключается в особенностях нормативной профессиональной деятельности.

Многие виды труда не требуют от работников решения профессиональных задач, планирования процесса труда, анализа производственных ситуаций. Невостребованные интеллектуальные способности постепенно угасают. Однако интеллект работников, занятых теми видами труда, выполнение которых связано с решением профессиональных проблем, поддерживается на высоком уровне до конца их профессиональной жизни.

Деформации обусловлены также тем, что у каждого человека есть предел развития уровня образования и профессионализма. Он зависит от социально-профессиональных установок, индивидуально-психологических особенностей, эмоционально-волевых характеристик. Причинами образования предела развития могут стать психологическое насыщение профессиональной деятельностью, неудовлетворенность имиджем профессии, низкой зарплатой, отсутствием моральных стимулов.

Личностными факторами, инициирующими развитие профессиональных деформаций, являются различные акцентуации характера личности. В процессе многолетнего выполнения одной и той же деятельности акцентуации профессионализируются, вплетаются в ткань индивидуального стиля деятельности и трансформируются в профессиональные деформации специалиста. У каждого акцентуированного специалиста свой ансамбль деформаций, и они отчетливо проявляются в деятельности и профессиональном поведении.

Другими словами, профессиональные акцентуации – это чрезмерное усиление некоторых черт характера, а также отдельных профессионально обусловленных свойств и качеств личности.

Фактором, инициирующим образование деформаций, являются **возрастные изменения**, связанные со старением. Специалисты в области психогеронтологии отмечают следующие виды и признаки психологического старения человека:

- социально-психологическое старение, которое выражается в ослаблении интеллектуальных процессов, перестройке мотивации, изменении эмоциональной сферы, возникновении дезадаптивных форм поведения, росте потребности в одобрении и др.;

- нравственно-этическое старение, проявляющееся в навязчивом морализировании, скептическом отношении к молодежной субкультуре, противопоставлении настоящего прошлому, преувеличении заслуг своего поколения и др.;

- профессиональное старение, которое характеризуется невосприимчивостью к нововведениям, канонизацией индивидуального опыта и опыта

своего поколения, трудностями освоения новых средств труда и производственных технологий, снижением темпа выполнения профессиональных функций и др.

### **Способы избежать профессиональной деформации**

- регулярная профессиональная переподготовка, обучение;
- возможность не только обучаться, но и обучать (например, молодых сотрудников);
- регулярная ротация персонала, переход на новые должности, в новые отделы и т.д.;
- регулярный выход из зоны комфорта (новые проекты, новые «вызовы» в профессии).

Таким образом, избежать деформаций в профессии помогает постоянная работа над собой: стремление к профессиональному росту, поиск нового в профессии, смена рода деятельности, стремление к саморазвитию.

### **Вопросы для самоконтроля**

1. Чем различаются вертикальная и горизонтальная карьеры?
2. Назовите плюсы ведения личного дневника (или дневника достижений).
3. Что такое резюме?
4. Что вы знаете о правильной самопрезентации?
5. Расскажите о профессиональном этикете.
6. Какие правила деловой переписки Вы знаете.
7. Дайте определения понятия «корпоративная культура».
8. Что такое «профессиональная деформация»?
9. Назовите некоторые способы избежать профессиональной деформации.

### **Литература**

1. Водопьянова Н., Старченкова Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – 2-е изд., доп. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
2. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 2011. – 160 с.
3. Водопьянова Н.Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек – человек» // Практикум по психологии менеджмента в профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003. – 75 с.

4. Китаев-Смык Л.А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2007. – № 4. – С. 12.
5. Кларк Т., Остервальдер А., Пинье И. Твоя бизнес-модель. Системный подход к построению карьеры. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 260 с.
6. Кричевский Р., Синягин Ю. Менеджмент и самоменеджмент карьеры // Муниципальная служба. – 2012. – №1. – С. 89–97.
7. Мактамкулова Г.А. Планирование карьеры: метод. указания. – Липецк: Изд-во Липец. гос. техн. ун-та, 2021. – 22 с.
8. Мактамкулова Г.А. Планирование карьеры: метод. указания. – Липецк: Изд-во Липец. гос. техн. ун-та, 2021. – 22 с. – URL: <https://lib.rucont.ru/efd/781958> (дата обращения: 26.04.2023).
9. Прохоров А.В. Корпоративная культура как основа имиджа университета // Изв. высш. учеб. заведений. Поволж. регион. Гуманитар. науки. – 2011. – № 4. – С. 50–56. – URL: <https://rucont.ru/efd/264232> (дата обращения: 26.04.2023).
10. Рабинович О.Т. Культура мышления личности в осознанной рефлексии // Высш. образование сегодня. – 2010. – № 3. – С. 56–58.
11. Раджапова А.Р. Культура педагогического общения // Высш. образование сегодня. – 2011. – № 12. – С. 37–38. – URL: <https://rucont.ru/efd/259283> (дата обращения: 26.04.2023).
12. Шнейдер Л.Б., Акбиева З.С., Цариценцева О.П. Психология карьеры. – М.: Юрайт, 2022. – 188 с.

## Лекция 8

### Семейные отношения и воспитание в семье

1. Семья. Семейное воспитание детей.
2. Модели семейных взаимоотношений.
3. Эффективные стратегии и методы воспитания ребенка.
4. Семейные проблемы и затруднения.

#### 1. Семья. Семейное воспитание детей

**Семья** – это основанная на браке или кровном родстве малая группа, члены которой связаны общностью быта, взаимной помощью, моральной и правовой ответственностью.

Семья всегда занимала одно из важнейших мест среди ценностей человеческой жизни. Это и понятно, поскольку все люди на разных этапах своей жизни, так или иначе, связаны с семьей, ведь она естественная и неотъемлемая часть нашей жизни. Каждому человеку важно иметь семью, свой дом. Важнейшая функция семьи – воспитание детей, следовательно, роль родителя, родительство – важнейшая социальная роль для взрослого человека.

Семья может стать по-настоящему крепкой, когда проходит испытание временем, т.к. жизнь не бывает безоблачной, и каждая семья проходит испытания на прочность. В настоящей семье проблемы решаются сообща, с бедой справляются вместе. Та семья, где живет искренность, верность, единодушие, где чувствуется сильное плечо, прочна и надежна.

Что такое для человека семья? Это в первую очередь дом, в том его понимании, когда он полон родных и любимых людей, где можно найти успокоение и поддержку, где тебя все любят и заботятся о тебе. Это фундамент, на котором строится вся жизнь. Все мы рождаемся в семье, а вырастая, создаем свою собственную.

Исследованию феноменов семьи и родительства посвящено множество научных трудов. Однако до конца эта тема остается неизученной, т.к. изменяется общество и изменяется отношение к данным явлениям человеческой жизни у новых поколений.

Система семейного воспитания всегда сугубо индивидуальна, складывается в условиях конкретной семьи силами родителей и родственников. На ее формирование влияет множество факторов, например, такие, как наследственность, физическое и психическое здоровье детей и родителей, материально-экономическая обеспеченность, социальное положение, уклад жизни, количество членов семьи, место проживания, отношение к ребенку и т.д. Все это органично переплетается и в каждом конкретном случае проявляется по-разному.

Семейное воспитание имеет свои **принципы**. Наиболее общие из них:

- гуманность и милосердие к растущему человеку;
- вовлечение детей в жизнедеятельность семьи как ее равноправных участников;
- открытость и доверительность отношений с детьми;
- оптимистичность и доброжелательность взаимоотношений в семье;
- последовательность в своих требованиях;
- оказание посильной помощи своему ребенку, готовность отвечать на его вопросы.

Кроме общих, есть ряд частных принципов, не менее значимых для семейного воспитания: **не применять** физические наказания, **не читать** чужие письма и дневники, **не морализировать**; **не говорить** слишком много, **не требовать** немедленного повиновения, **не потакать** негативным поступкам и др.

**Содержание семейного воспитания** охватывает все направления. В семье осуществляется физическое, эстетическое, трудовое, умственное и нравственное воспитание детей, изменяясь от возраста к возрасту. По мере сил родители и близкие в семье дают ребятам знания о природе, обществе, производстве, профессиях, технике; формируют опыт творческой деятельности; вырабатывают некоторые интеллектуальные навыки; наконец, воспитывают отношение к миру, людям, профессии, жизни.

Особое место в семейном воспитании занимает нравственное воспитание и в первую очередь воспитание таких качеств, как доброжелательность, доброта, внимание и милосердие к людям, честность, открытость, трудолюбие. Иногда сюда относят послушание, но не все считают его добродетелью. В последние годы в семьях возобновляется религиозное воспитание.

**Целью семейного воспитания** является формирование таких качеств личности, которые помогут ей достойно преодолеть трудности и преграды, встречающиеся на жизненном пути.

Развитие интеллекта и творческих способностей, первичного опыта трудовой деятельности, нравственное и эстетическое формирование, эмоциональная культура и физическое здоровье детей, их счастье – все это зависит от семьи, от родителей и все это составляет **задачи семейного воспитания**.

Семейному воспитанию присущи свои **методы**: личный пример, обсуждение, доверие, показ, любовь, сопереживание, возвышение личности, юмор, поручение, традиции, похвала, сочувствие и т.д. Выбор того или иного метода происходит сугубо индивидуально с учетом конкретной ситуации, в которой происходит воспитательное воздействие.

Исследователь Р.В. Овчарова обращает внимание на взаимосвязь родительства и семьи. Она пишет: «Общепринятый взгляд на семью подразумевает наличие в ней кроме супружеской пары еще и ребенка или детей. Семья является исторически конкретной системой взаимоотношений между супругами, родителями и детьми, а также малой группой, члены которой связаны между собой брачными или родственными отношениями, общностью быта и взаимной моральной ответственностью. С этой точки зрения можно включить родительство как подсистему в систему семьи, в качестве относительно самостоятельного образования».

Быть родителем часто описывается как ключевой этап развития во взрослом жизненном пути (в традиционном обществе это этап становления полноценным членом общества), и психологические исследования показывают, что решение стать родителем обусловлено множеством мотивационных факторов, среди которых психологические (желание быть «нужным», давление семьи), экономические (получение жилья, пособия на ребенка), социальные (социум поощряет и пропагандирует родительство).

Психологическая мотивация родительства следующая: «дети обеспечивают продолжение рода, семьи, дети гарантируют, что родитель не будет одинок в старости, не останется без попечения близких». Мужчины и женщины, но особенно мужчины, часто описывают свою мотивацию к родительству желанием их партнера по браку. Некоторые мужчины и женщины объясняют свое желание стать родителями той причиной, что наличие детей «завершит» брак, сделает его целостным.

Формирование родительства зависит от субъективно-психологических факторов, составляющие которых принадлежат разным иерархически организованным системам: макросистема – это уровень общественных влияний (социальные стереотипы, нормы, ожидания и т.д.); мезосистема – это уровень влияния родительской семьи (ценности родительской семьи, установки и ожидания родительской семьи, авторитет родителей и т.д.); микросистема – уровень собственной семьи (осознанность исполнения родительской роли, особенности межличностных отношений, удовлетворенность браком и т.д.).

Родительство включает: ценностные ориентации супругов (семейные ценности); родительские установки и ожидания; родительское отношение; родительские чувства; родительские позиции; родительскую ответственность (в т.ч. моральную и юридическую); стиль семейного воспитания, характер взаимоотношений между детьми и родителями.

По мнению И.С. Кона, родительство – это «система взаимосвязанных явлений: социальные роли родителей, родительские чувства, любовь, привязанность к детям; специфические нормативные предписания в культуре; обусловленное предписаниями реальное поведение, отношение родителей к детям, стиль воспитания».

Исследовательница Л.Н. Ожигова считает, что важнейшим смысловым составляющим, задающим направления самореализации и социализации взрослых мужчин и женщин, является семья и профессиональная деятельность.

В справедливости ее выводов можно убедиться, наблюдая за рассуждениями современных людей о самореализации: и у мужчин, и у женщин присутствует тема семьи. Но если у женщин семья – это пространство реализации и личностных вкладов в других, то для мужчин это опора, место комфорта и отдыха, то, что нужно защищать.

Ожигова Л.Н. утверждает, что, реализуя себя в различных пространствах своего бытия – семье, профессии, отдыхе и творчестве, женщина и мужчина рискуют попасть в стрессовую и кризисную ситуации, т.к. осуществляемый ими выбор и деятельность могут не получить подтверждения окружающими, не соответствовать культурным и социальным ожиданиям, к примеру, они реализуются в карьере, а социальное окружение ставит на первое место реализацию в семейной сфере.

Родительство часто понимают не только как социальную функцию, но и как условие счастливой жизни современного человека. Например, автор учебника по семейному консультированию, психолог О.А. Карабанова считает, что «важнейшей функцией семьи является фелицитивная функция – функция удовлетворения потребности человека в счастье».

## 2. Модели семейных взаимоотношений

### Отношения родителей и детей

Каждая семья обладает целым комплексом психологических особенностей. Но общей для всех семей является, как правило, ярко выраженная эмоциональность внутрисемейных отношений. Именно высокая степень эмоциональной близости – это особое качество настоящей, крепкой семьи.

Современная многоступенчатая семья может успешно выполнять свои функции, если в ней будут гармонично сочетаться психологические особенности членов семьи всех поколений, благодаря чему они смогут заниматься формированием личности детей.

Семейные отношения – это система взаимных требований и ожиданий, которые ориентированы во всех направлениях – и от старших к младшим членам семьи, и от младших к старшим.

Существуют разные подходы к классификации **стилей взаимоотношений родителей и детей**. Например, А. Болдуин выделяет два стиля:

– **демократический**, который характеризуется высокой степенью вербального общения родителей с детьми, включенностью детей в обсуждение

семейных проблем, постоянной готовностью родителей прийти на помощь, стремлением к объективности в воспитании детей;

– **контролирующий**, предполагающий существенные ограничения в поведении ребенка с пониманием смысла этих ограничений, четкость и последовательность требований родителей и признание ребенком их как справедливых и обоснованных.

Приведем другую классификацию **стилей взаимоотношений в семье** – авторитарный и демократический.

**Авторитарный стиль** характеризуется властностью родителей. При этом существует убеждение, что подобным воспитанием можно выработать у ребенка привычку беспрекословного подчинения. Однако в семьях такого типа нет душевного единения, дружбы. Взрослые мало считаются с индивидуальностью ребенка, его возрастными особенностями, интересами и желаниями. Хотя дети растут послушными, дисциплинированными, эти качества складываются у них без эмоционально-позитивного и осознанного отношения к требованиям взрослого. Чаще это слепое послушание основано на опасении быть наказанным. В результате у детей слабо развиваются самостоятельность, инициатива, творчество. Именно в таких семьях подростки чаще всего вступают в конфликты с родителями, отдаляются от семьи.

При **демократическом стиле** взаимоотношения характеризуются взаимной любовью и уважением, вниманием и заботой взрослых и детей друг о друге. В семьях с взаимоотношениями демократического стиля дети являются полноценными участниками жизни семьи, ее труда и отдыха. Родители стараются глубже познать своих детей, выяснить причины их дурных и хороших поступков. Взрослые постоянно обращаются к чувствам и сознанию ребенка, поощряют его инициативу, уважают его мнение. Вместе с тем дети достаточно хорошо знают значения слов «нельзя», «нужно». Демократический стиль семейного воспитания дает наибольший эффект в формировании у детей сознательной дисциплины, заинтересованности в делах семьи, в событиях окружающей жизни. Постепенно у детей формируются инициатива, находчивость, творческий подход к порученному делу. Наказания в таких семьях обычно не применяются – достаточно порицания или огорчения родителей.

Однако бывает, что в семье внешне сложился демократический стиль воспитания, но он не дает нужного эффекта, т.к. родители нарушают важнейшие педагогические принципы, например, им не удается определить в той или иной ситуации меру требовательности, организовать правильный режим дня детей или создать условия для посильного трудового вклада детей

в жизнь семьи; они бывают непоследовательными в требованиях или у них нет единого подхода к каким-то семейным делам.

Отношения родителей и детей с годами складываются в определенные типичные варианты.

#### **ВАРИАНТ А**

**Родители и дети испытывают устойчивую потребность во взаимном общении.**

Такие отношения характеризуются, прежде всего, общей нравственной атмосферой семьи: порядочностью, откровенностью, взаимным доверием, равенством во взаимоотношениях, умением родителей чутко понять мир ребенка и его возрастные запросы, их глубокой родительской привязанностью, постоянной готовностью к взаимопомощи, сопереживанием, умением быть рядом во время жизненных невзгод.

#### **ВАРИАНТ Б**

**Родители вникают в заботы и интересы детей, и дети делятся с ними своими чувствами и переживаниями, но это не является взаимной потребностью.**

Для этого варианта характерна менее полная степень контактов. Внешне отношения благополучны, но некоторые глубинные, сокровенные связи нарушены, наметилась еле ощутимая трещинка во взаимоотношениях родителей и детей. Наиболее типичными причинами такого явления могут быть следующие:

- некоторые расхождения между характером требований родителей и их личным поведением;
- недостаточные чуткость, душевная тонкость, такт родителей в некоторых конкретных ситуациях, недостаточная степень их объективности по отношению к своим детям;
- возможность того, что родители психологически не «пспевают» за динамизмом, быстротой развития детей.

Подобные, пока еще едва заметные, признаки ухудшения во взаимоотношениях с детьми дают родителям повод для серьезных размышлений.

#### **ВАРИАНТ В**

**Скорее родители стараются вникать в интересы и жизнь детей, чем дети сами делятся с родителями.**

Это наиболее странные, на первый взгляд, отношения между родителями и детьми. Родители стремятся вникать в жизнь детей из самых добрых

и искренних чувств любви и внимания. Родители мечтают и надеются оградить детей от неприятностей, предостеречь от опасностей, осчастливить их. Дети это понимают, но не принимают. Суть в том, что высокие помыслы родителей разбиваются в этом случае о низкую педагогическую культуру их осуществления. Желания родителей помочь своим детям, их искренний интерес к ним не всегда сопровождаются умением войти в мир детей без нажима и навязывания своих взглядов, без нервозности и предубеждений.

#### **ВАРИАНТ Г**

**Скорее дети испытывают желание делиться с родителями, чем родители хотят вникнуть в интересы и заботы детей.**

Такой вариант отношений возникает при чрезмерной занятости родителей собой, работой, увлечениями, своими взаимоотношениями. Нередко это выражается в недостаточном выполнении родительского долга, пассивности родителей в общении с детьми, что порождает у последних чувства обиды, одиночества. И все же естественная привязанность, любовь к родителям остаются, и дети испытывают желание делиться успехами и огорчениями, зная, что родители все же остаются их искренними доброжелателями.

#### **ВАРИАНТ Д**

**Поведение, стремления детей воспринимаются родителями отрицательно, и при этом родители, скорее, правы.**

Такого рода ситуации обычно связаны с возрастными особенностями детей, когда те еще не могут в полной мере оценить опыт родителей, их усилия, направленные на благо семьи. Справедливые огорчения родителей вызывают односторонние, идущие во вред учебе, здоровью, временные увлечения детей, а в некоторых случаях — аморальные поступки. Вполне естественно, что родители бывают крайне обеспокоены всем, что может нанести детям моральный и физический вред. Исходя из своего жизненного опыта, взглядов они стараются объяснить возможные последствия такого поведения, но наталкиваются нередко на непонимание, неверие, сопротивление. Важно, чтобы родители всегда стремились глубоко разобраться в стремлениях детей, проявляли терпение, уважение к их доводам и аргументам, так как дети, даже будучи неправыми, обычно бывают искренне убеждены, что правы именно они, а родители не могут или не хотят их понять.

## **ВАРИАНТ Е**

**Поведение, стремления детей воспринимаются родителями отрицательно, и при этом, скорее, правы дети.**

В этом случае родители занимают конфликтную позицию из лучших побуждений, из искреннего желания добра детям. Но эти ситуации вызываются личными недостатками родителей, которые не имеют возможности или не считают нужным подавлять их в себе, в своих отношениях друг с другом и с детьми. Это часто проявляется в нервозности, вспыльчивости, нетерпимости к иному мнению. Особенно болезненно реагируют дети на тягу родителей к пьянству. Это вызывает резкий протест со стороны детей. Острые ситуации вызываются также педагогической бестактностью родителей, которая усугубляется часто отсутствием общей культуры. Острые конфликты могут возникать из-за эмоциональной глухоты родителей, так как дети всех возрастов особенно ранимы в минуты тонких эмоциональных переживаний, душевного подъема, возвышенных устремлений, не понятых взрослыми. Конфликты, в которых правы дети, чреватые особыми последствиями – многолетней детской обидой, способной вызвать разобщенность детей и родителей.

## **ВАРИАНТ Ж**

**Обоюдная неправота родителей и детей.**

Накопившиеся обиды раннего детства и младшего подросткового возраста переходят из стадии «хранения в себе» сначала в эпизодические столкновения, а затем, если родители не понимают суть происходящего, не изменяют тактики своего отношения к детям, – в постоянные, все более расширяющиеся конфликты. Обе стороны устают от бесполезных дебатов и взаимных упреков, постепенно утрачивают способность слушать и понимать друг друга.

## **ВАРИАНТ З**

**Различные взаимоотношения с отцом и матерью, или «кого ты больше любишь?»**

В большинстве семей у родителей нет необходимости в полном единстве действий в воспитании детей. Это касается и содержания общения, и содержания требований, и тона их выражения, и характера поощрений и наказаний, и выражения своих чувств, и т. д. Когда отношения у отца и матери к детям складываются совсем по-разному, то суть и характер их взаимоотношений с детьми могут быть самыми различными: от потребности ребенка в общении с одним из родителей до полной отчужденности с другим. Это тот

случай, когда необходимо вспомнить, что единство установок и отношений – это азбучная истина педагогической культуры родителей.

## **ВАРИАНТ И**

### **Полное взаимное отчуждение и враждебность.**

Можно выделить несколько наиболее типичных причин этой семейной трагедии.

1. Педагогическая несостоятельность родителей. Значительное число родителей приступает к воспитанию, не имея об этом сложнейшем и ответственном деле ни малейшего педагогического представления. И поскольку они сами воспитывались в семье, в школе и других учебных заведениях, то у них создается иллюзия осведомленности касательно процесса воспитания. Об этом парадоксе К.Д. Ушинский писал: «Искусство воспитания имеет ту особенность, что почти всем оно кажется делом знакомым и понятным, а иногда даже делом легким».

2. Жесткие, почти варварские методы «псевдовоспитания», в результате которых дети начинают бояться, ненавидеть, презирать родителей и любыми способами стараются спастись от них.

3. Сотворение из ребенка кумира семьи, задобренного, заласканного, капризного, плаксивого эгоиста и в результате – эгоцентричного и бессовестно-равнодушного человека.

## **3. Эффективные стратегии и методы воспитания ребенка**

Выбор методов воспитания родителями зависят от того, на что направлено воспитание. Одни хотят видеть своего ребенка эталоном послушания, другие – интеллектуалом, третьи настроены на развитие творческих способностей, т.е. сколько семей – столько направлений и особенностей воспитания. Сами методы не имеют принципиального отличия от общеизвестных педагогических методов, применяемых в учреждениях образования, но обладают своей спецификой. Главной отличительной особенностью семейного воспитания является индивидуальность. Родители имеют возможность максимально учесть психические особенности своего ребенка, его здоровье и физическую развитость, готовность к восприятию, настроение и эмоциональное состояние. Другое отличие состоит в особенностях личностей самих родителей, их воспитанности, понятий о нравственности и морали, осведомленности в вопросах воспитания детей, целей и стиля отношений в семье.

Одни и те же методы в разных семьях могут иметь различный характер. Например, в одной семье наказанием считается понимание ребенком того, что он совершил плохой поступок и его переживания по этому поводу, а в другой – наказание – это лишение какого-либо удовольствия. В одних семьях поручение – это признак доверия и признания определенных достижений ребенка, а в других – поручение принимает форму наказания.

Поощрение – важный метод в искусстве воспитания. Оно может быть как «полезным», так и «вредным». Овладеть этим искусством родителям поможет ряд несложных правил. Усвоив их, вы сможете избежать многих ошибок.

Нужно уметь так построить свои комментарии, чтобы ребенок сам сделал выводы о своих способностях. Например, если сын помог передвинуть вам тяжелый шкаф, можно вместо слов «какой ты сильный», сказать о том, каким тяжелым был шкаф, как непросто было его сдвинуть, но вместе вы справились. Ребенок сам сделает выводы: «Значит, я сильный, я нужен!» Или, оценив способности ребенка в стихосложении, вместо «Ты будешь прекрасным поэтом», лучше скажите ему: «Твое стихотворение меня очень тронуло». Ребенок должен осознавать, что он сам способен на многое по своей природе, не прилагая к этому особых усилий.

Похвала должна быть направлена на поступок ребенка, а не на его личность.

Примерами вредных похвал могут быть такие: «Ты такая чудесная дочь!», «Ты настоящий мамин помощник!», «Ты такой добрый и отзывчивый, чтобы мы делали без тебя?» Ребенок может почувствовать тревогу – ведь он далеко не такой идеальный, как о нем говорят. И здесь есть два варианта поведения. Первый: скорее всего, ребенок, не дожидаясь «разоблачения», сам будет доказывать свою «не столь идеальную» натуру плохим поведением. Вторым вариантом, когда ребенок сам перестанет быть искренним и будет подстраиваться под похвалу и предпочитать исключительно те ситуации, где можно покрасоваться только самой выгодной своей стороной. А внимая бесконечным восклицаниям любвеобильных бабушек: «Какой замечательный ребенок! Исключительные способности! Ну и умница!» — малыш рискует вырасти самовлюбленным эгоцентриком.

#### **Поощряя ребенка, придерживайтесь правил:**

– Не хвалите ребенка за естественные вещи. Если ребенок сделал что-то полезное, например, сам оделся, не стоит его захваливать.

– Не выражайте свое одобрение в финансовом эквиваленте. Не следует поощрять помощь по хозяйству или творческую деятельность малыша

деньгами. Человек успешно занимается тем, что выбирает искренне, по внутренним мотивам. Если же ребенок знает, что вслед за действием последует оплата, то в корне поменяет характер поведения – из «творческого делания» его активность превратится в «зарабатывание денег».

– В семьях, где несколько детей, родители должны следить, чтобы поощрение одного ребенка не вызывало у остальных детей чувства зависти или обиды. Поощряя детей, родителям каждый раз следует действовать обдуманно и неторопливо.

– Однозначно исключите метод поощрения – конфеткой и шоколадкой. Дети, конечно, очень любят полакомиться, но создавать культ из еды и воспитывать чрезмерный интерес к ней не стоит.

– Поощрение должно следовать за хорошим поступком, а не обещаться заранее: «Сделай это, тогда получишь вот это...» Ваш ребенок должен научиться получать удовлетворение от самого труда, а не стараться ради награды.

– Учите своего ребенка быть благодарным за любые знаки внимания, проявленные к нему, независимо от суммы денег, затраченных на подарок. Если вашему ребенку дарят подарки, никогда не анализируйте с ним их стоимость и ценность.

Иногда не обойтись без наказания. Наказывая ребенка, соблюдайте правила:

1. Если есть сомнение: наказывать или не наказывать – не наказывайте. **Никакой «профилактики»**, никаких наказаний на всякий случай.

2. **За один проступок – одно наказание.** Если проступков совершено сразу много, наказание может быть суровым, но только одно наказание, за все проступки сразу.

3. **Недопустимо запоздалое наказание.** Иные «воспитатели» ругают и наказывают детей за проступки, которые были обнаружены спустя полгода или год после их совершения. Само обнаружение проступка и есть наказание.

4. Наказание не должно вредить здоровью – ни физическому, ни психическому.

Наказания не понадобятся, если между ребенком и родителями существует психологический контакт и доверие.

#### **Психологический контакт между родителями и детьми возможен**

Поскольку семья как малая группа проходит определенные фазы развития, внутрисемейные отношения сообразно этому строятся по-разному. Опасность для родителей состоит в том, что причины отклонения психического развития детей (или нежелательные проявления в индивидуальном

развитии) легко усмотреть не там, где они коренятся на самом деле. Очень важно быть осторожными в выводах.

Следует поддерживать у ребенка уверенность в том, что его любят, о нем заботятся независимо от конфликтов его с родителями. Это создает необходимый для развития личности психологический контакт, который достигается не материальными затратами, а искренней заинтересованностью во всем, что происходит в жизни и душе ребенка.

При построении психологического контакта с детьми психологи рекомендуют родителям следующее:

- принять ребенка таким, каков он есть, признать его право быть не похожим на других, помнить об его индивидуальности, быть осмотрительными при высказывании оценок в адрес ребенка, стараться не давать резких и частых негативных оценок его личным качествам, делать акцент на положительном;
- по мере взросления ребенка признать его право на возрастающую самостоятельность, на приобретение своего собственного опыта;
- дать ребенку возможность почувствовать неизбежность негативных последствий его поступков, логически разъяснить причину таких последствий;
- признать право взрослеющего ребенка на проявление симпатии и установление эмоциональных контактов вне семьи, сдерживать свою «родительскую ревность»;
- не впадать в состояние «слепой любви» к ребенку, дать возможность развиваться его самостоятельности;
- остерегаться проявлений «родительского эгоизма» – желаний «сделать» из своего ребенка лучший вариант самих себя, воплотить непременно в ребенке то, что у самих не сбылось;
- проявлять постоянство по отношению к ребенку;
- стараться культивировать в семье диалог, совместное рассмотрение ситуаций, проблем, целей;
- чаще предлагать выбор из нескольких альтернатив;
- расширять диапазон моральных, а не материальных поощрений;
- на личном примере создавать у ребенка правильное представление о системе жизненных приоритетов, о модели системы внутрисемейных отношений.

#### 4. Семейные проблемы и затруднения

Неизбежной стороной семейной жизни являются конфликты. Причины их возникновения может быть много: расхождение мнений по поводу способов отдыха, относительно воспитания детей, распределения денег и т.д.

Под **семейным конфликтом** понимается возникшая ситуация неразрешенного противоречия, в которой члены семьи испытывают острые эмоциональные переживания, находятся в состоянии психологического дискомфорта и пытаются решить возникшую проблему односторонне, бескомпромиссными путями и методами.

Конфликт, как правило, порождается целым комплексом причин. Но по ведущему, основному мотиву конфликты можно сгруппировать, положив в основу их возникновения следующие причины:

- эгоизм одного или обоих супругов;
- завышенные материальные потребности одного или обоих супругов;
- завышенная самооценка одного или обоих супругов;
- несовпадение представлений супругов о роли мужа, жены, матери, отца, главы семьи;
- неумение супругов общаться друг с другом, с родственниками, с друзьями и знакомыми;
- несовпадение взглядов на ведение домашнего хозяйства;
- несовпадение взглядов на воспитание детей;
- различие в типах темпераментов супругов и неумение учитывать это во взаимоотношениях.

Различают конфликты **конструктивные** (в результате их разрешения отыскивается взаимоприемлемое решение проблемы) и **деструктивные** (сохраняются напряженность, сознание неизбежности дальнейших конфликтов, досада).

Конфликт в отношениях родителей и детей крайне редко возникает случайно и внезапно. Сама природа позаботилась об их взаимной привязанности, выдав им своеобразный аванс в чувстве любви, потребности друг в друге. Конфликт – жесткое столкновение, эмоциональная агрессия, болезненный синдром отношений. А боль в организме, как известно, – сигнал бедствия, физиологический «крик» о помощи.

В своем развитии конфликт проходит несколько этапов: возникновение, становление, зрелость, преобразование. Каждый этап предполагает свою

логику поведения участников конфликта. Существуют и общие рекомендации для снятия остроты конфликта, для его прекращения, а возможно – для предотвращения. Например, рекомендуется не сосредотачиваться на обсуждении того, кто прав, кто виноват, и на личных качествах друг друга, а спокойно анализировать именно внешнюю, предметную сторону ситуации, стараясь не перейти ту черту, эмоциональную грань, за которой конфликт может стать необратимым; иногда помогает привлечение объективных «судей»; всегда полезно отделить суть проблемы от ее эмоциональной окраски; заслуживает похвалы попытка прийти к компромиссу.

Современную семью исследователи психологи и социологи часто называют «детоцентрической», вкладывая в это понятие тот смысл, что семья строится, в основном, вокруг детей их интересов и потребностей. Поэтому важнейшей функцией семьи современные исследователи называют воспитательную функцию, основанную на авторитете родителей.

Особое воспитательное значение в семье имеет **авторитет взрослых**. Некоторые родители, у которых возникают проблемы с воспитанием детей, иногда склонны думать, что авторитет дается от природы, что авторитет — это особый талант и, если его нет, то с этим нужно примириться. Эти родители глубоко ошибаются. Авторитет может стать достоянием каждой семьи, важно, чтобы он строился на истинно приоритетных основаниях: требовательности и доброте, открытости и соучастию во всех делах, доверии и ответственности, внимании к детям и их жизни.

Но, к сожалению, встречаются родители, которые строят свой авторитет на ложных основаниях. Психологи и педагоги называют его **ложным авторитетом**. К числу ложных авторитетов, которых следует остерегаться, относят:

– **«авторитет подавления»** – родители по каждому поводу раздражаются, при всяком удобном и неудобном случае хватаются за ремень, на каждый вопрос ребенка отвечают грубостью, каждую его вину сопровождают наказанием. Такой метод вынуждает детей держаться подальше от родителей, порождает детскую ложь и человеческую трусость и в то же время воспитывает в ребенке жестокость;

– **«авторитет расстояния»** – существуют родители, которые убеждены, что детей следует держать на расстоянии, поменьше с ними разговаривать, изредка только выступая перед ними в качестве начальства: у них своя жизнь, свои интересы, свои мысли, о которых дети не должны знать;

– **«авторитет чванства»** – подобный авторитет строится на представлении некоторых родителей, что они самые заслуженные, самые главные

и важные, и это они демонстрируют на каждом шагу всем, в т.ч. своим детям. Они без конца толкуют о своих достоинствах и высокомерно относятся к другим людям – неудивительно, что такое поведение повторяют их дети;

– **«авторитет педантизма»** – некоторые родители уверены в том, что дети должны выслушивать каждое их слово с трепетом, и ведут себя с детьми как бюрократы. Они больше всего боятся, чтобы дети не подумали, что они могут ошибаться. Как бы родители ни были неправы, они все равно настаивают на своем: сказали – значит, так и будет;

– **«авторитет резонерства»** – в этом случае родители буквально заедают ребенка бесконечными поучениями и назидательными разговорами, т.к. они уверены в том, что в поучениях заключается главная педагогическая мудрость. Родители изо всех сил стараются быть добродетельными и непогрешимыми, однако эмоциональная жизнь ребенка протекает сама собой, без их участия;

– **«авторитет любви»** – это самый распространенный и очень коварный вид ложного авторитета. Нежные слова, ласки, бесконечные признания в любви сыплются на детей в избыточном количестве. Родители ревниво следят за выражением детских глаз и буквально требуют любви и нежности. Если ребенок не слушается, то у него спрашивают, почему он не любит родителей. Такая семья погружается в море сентиментальных чувств и уже ничего другого не замечает. Ребенок же с малых лет начинает понимать, что к людям можно приспособливаться, подыгрывать им и извлекать из этого выгоду, – в результате он приучается к интригам и манипулированию чужими чувствами;

– **«авторитет доброты»** – в этом случае родители пытаются добиться детского послушания с помощью своей уступчивости и мягкости; им кажется, что дети будут любить их именно за эти качества. Они предстают перед ребенком в образе доброго ангела, который готов жертвовать чем угодно, только бы все было благополучно. Они все разрешают детям, им ничего не жаль. Очень скоро в такой семье дети начинают командовать, добиваясь своими капризами исполнения любых своих желаний. Иногда родители пытаются оказать небольшое сопротивление, но чаще всего это уже не дает никакого результата;

– **«авторитет дружбы»** – дружба между родителями и детьми является великим воспитательным средством, если она не достигает крайних пределов, с которых начинается обратный процесс. В таких семьях дети начинают потешаться над старшими, над родителями, поучать их на каждом шагу, упрекать, что они все делают не так, как надо. Однако в таком случае дружба рано или поздно пропадает, т.к. она невозможна без взаимного уважения;

– **«авторитет подкупа»** – в этом случае послушание просто покупается подарками или посулами, что развращает детей, делает их лицемерными и меркантильными. Дети рассказывают о своих делах только в выгодном для них свете, чтобы родители оплатили их хорошие поступки, – негативное они утаивают, становясь все более неискренними и расчетливыми.

Родители, воспитывая детей, не должны забывать, что их цель: развитие интеллекта и творческих способностей детей, первичного опыта трудовой деятельности, нравственное и эстетическое формирование, эмоциональная культура и физическое здоровье детей, их счастье.

Законодательство в Республике Беларусь ориентировано на помощь семье, защиту детей. Нормативные акты, касающиеся семьи, собраны в Кодексе Республики Беларусь о семье и браке, где декларируются основные задачи государства в отношении семьи:

– укрепление семьи в Республике Беларусь как естественной и основной ячейки общества на принципах общечеловеческой морали, недопущение ослабления и разрушения семейных связей;

– построение семейных отношений на добровольном брачном союзе женщины и мужчины, равенстве прав супругов в семье, на взаимной любви, уважении и взаимопомощи всех членов семьи;

– установление прав детей и обеспечение их приоритета;

– установление прав и обязанностей супругов, родителей и других членов семьи в соответствии с положениями Конституции Республики Беларусь, нормами международного права;

– охрана материнства и отцовства, прав и законных интересов детей, обеспечение благоприятных условий для развития и становления каждого ребенка;

– учет наилучших интересов ребенка при принятии государственными органами, иными организациями решений в отношении детей.

Именно интересы и права детей являются основными в регулировании возникающих спорных вопросов и проблем семьи.

### **Вопросы для самоконтроля**

1. Дайте определение понятия «родительство».
2. Дайте определение понятия «семья». Чем различаются семья и брак?
3. Назовите одну из классификаций стилей семейных взаимоотношений. Охарактеризуйте один из стилей по данной классификации.

4. Какие функции выполняет похвала в воспитании ребенка? Какие есть правила поощрения ребенка.
5. Какие Вы знаете семейные проблемы и затруднения?
6. Что Вы узнали из лекции о семейных конфликтах?

### **Литература**

1. Азаров Ю.П. Семейная педагогика. Воспитание ребенка в любви, свободе и творчестве. – М.: Эксмо, 2018. – 384 с.
2. Бикеева А.С. Семья особого назначения, или рецепты позитивного родительства на каждый день. – М.: Генезис, 2009. – 224 с.
3. Вержибок Г.В., Кухтова Н.В. Психология семейных отношений. – Витебск: ВГУ им. П.М. Машерова, 2015. – 56 с.
4. Дружинин В.Н. Психология семьи. – 3-е изд. – Екатеринбург: У-Фактория, 2000. – 347 с.
5. Маховская О.И. Позитивное воспитание. Как понять своего ребенка. – СПб.: Питер, 2017. – 14 с.
6. Овчарова Р.В. Психологическое сопровождение родительства. – М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2003. – 356 с.
7. Олифиревич Н.И., Белановская М.Л., Уласевич Т.В. Подготовка молодежи к семейной жизни: учеб.-метод. пособие. – Минск: Белорус. гос. пед. ун-т, 2018. – 336 с.
8. Пэре Б. Первые три года жизни ребенка: Этюд опытной психологии. С приложением статьи А. Бэна «Воспитание как наука» / пер. с фр. М.К. Цебрикова. – М.: ЛИБРОКОМ, 2012. – 320 с.
9. Сиротюк А.С. Воспитание ребенка в инклюзивной среде. Методика, диагностика. – М.: Сфера, 2014. – 128 с.
10. Семья и семейные ценности [Электронный ресурс] – URL: <http://school-17.odinedu.ru/info/semya.php/> (дата обращения: 27.03.2023).
11. Филоненко Е. Воспитание ребенка от 3 до 6 лет: перезагрузка продолжается. – Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 256 с.
12. Шор Э. Здоровье и воспитание ребенка от 5 до 12 лет. – М.: Мартин, 2011. – 672 с.

## ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### Темы и вопросы практических занятий по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»

#### Практическое занятие 1 Профессиональная деятельность будущего специалиста

##### Вопросы

1. Профессиональная деятельность будущего специалиста в контексте достижения целей и задач устойчивого социально-экономического развития.
2. Построение персонального образовательного маршрута.
3. Развитие гибких навыков как требование XXI века.
4. Лидерские качества специалиста-профессионала.
5. Навыки управления временем в профессии.
6. Организация собственной образовательной деятельности.

##### Литература

1. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие. – Новополоцк: Полоц. гос. ун-т, 2020. – 356 с.
2. Бороздина Г.В. Основы психологии и педагогики: учеб. пособие. – 2-е изд., стереотип. – Минск: Изд-во Гревцова, 2011. – 336 с.
3. Вайнштейн Л.А., Гулис И.В. Психология управления: учеб.-метод. пособие. – Минск: Белорус. гос. ун-т, 2019. – 327 с.
4. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей = The 7 Habits of highly effective people: мощные инструменты развития личности / пер. с англ. О. Кириченко; под ред. Е. Харитоновой. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. – 462 с.
5. Концептуальные подходы к развитию системы образования Республики Беларусь до 2020 года и на перспективу до 2030 года: утв. приказом М-ва образования Респ. Беларусь, 29 нояб. 2017 г., № 742. – Минск: Нац. ин-т образования, 2018. – 37 с.

6. Король А.Д. Основы психологии и педагогики: основы педагогики [Электронный ресурс]: электрон. учеб.-метод. комплекс / Гродн. гос. ун-т им. Я. Купалы. – Гродно, 2013. – 1 электрон. опт. диск (CD/DVD).

## **Практическое занятие 2**

### **Организация эффективной образовательной деятельности**

#### **Вопросы**

1. Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач.
2. Приемы активизации мышления, памяти, внимания.
3. Самоэффективность. Приемы повышения эффективности деятельности.
4. Мозговой штурм и его модификации.
5. Самовоспитание личности. Развитие силы воли и саморегуляция. Целеполагание и самонастройка.
6. Повышение стрессоустойчивости личности.
7. Социальный и эмоциональный интеллект как условие личностно-профессиональной эффективности.

#### **Литература**

##### Основная

1. Бороздина Г.В. Основы психологии и педагогики: учеб. пособие. – 2-е изд., стереотип. – Минск: Изд-во Гревцова, 2011. – 336 с.
2. Вайнштейн Л.А., Гулис И.В. Психология управления: учеб.-метод. пособие. – Минск: Белорус. гос. ун-т, 2019. – 327 с.
3. Губарева Г.А., Зубарева Н.С. Общая психология: пособие для студентов. – Брест: Брест. гос. ун-т, 2019. – 146 с.
4. Лобанов А.П., Дроздова Н.В. Практический интеллект: как и чему учить человека умелого: учеб.-метод. пособие. – Минск: Респ. ин-т высш. шк., 2018. – 98 с.
5. Погодина Е.К., Мартынова В.В., Евдокимова Е.Л. Образование бесконфликтной образовательной среды: пособие для педагогов. – Минск: Нац. ин-т образования, 2021. – 184 с.
6. Пономарев П.А. Основы психологии и педагогики. – М.: Феникс, 2017. – 448 с.

#### Дополнительная

1. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие. – Новополоцк: Полоц. гос. ун-т, 2020. – 356 с.
2. Архангельский Г. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
3. Баева О.А. Ораторское искусство и деловое общение: учеб пособие. – Минск: Новое знание, 2000. – 328 с.
4. Боно Э. Красота ума. – Минск: Попурри, 2012. – 240 с.
5. Джуринский А.Н. Высшее образование в современном мире: тренды и проблемы. – М.: Прометей, 2017. – 240 с.
6. Жук А.И., Кошель Н.Н. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: учеб.-метод. пособие. – 2-е изд. – Минск: Аверсэв, 2004. – 336 с.
7. Жук О.Л., Сиренко С.Н. Педагогика. Практикум на основе компетентностного подхода: учеб. пособие / под общ. ред. О.Л. Жук. – Минск: РИВШ, 2007. – 192 с.
8. Келли Т., Келли Д. Креативная уверенность. Как высвободить и реализовать свои творческие силы. – М.: Азбука Бизнес, АзбукаАттикус, 2015. – 189 с.
9. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей = The 7 Habits of highly effective people: мощные инструменты развития личности / пер. с англ. О. Кириченко; под ред. Е. Харитоновой. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. – 462 с.
10. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 янв. 2011 г., № 243-З; в ред. Закона Респ. Беларусь от 6 марта 2023 г., № 257-З // Pravo.by: Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Минск, 2011.

### Практическое занятие 3

#### Организация собственной эффективной деятельности

1. Личностная эффективность. Критерии эффективности.
2. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач.
3. Организация личного времени и тайм-менеджмент (управление временем).

4. Причины и факторы, снижающие эффективность деятельности.
5. Факторы, вызывающие стресс. Борьба со стрессом.
6. Стрессоустойчивость. Повышение стрессоустойчивости личности.

### **Литература**

1. Агеев З.А. Коммуникативная толерантность как элемент коммуникативной компетентности личности // Вестн. Иван. гос. ун-та. Сер. Естественные, общественные науки. – 2012. – № 1.– С. 49–53.
2. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие. – Новополоцк: Полоц. гос. ун-т, 2020. – 356 с.
- 3.
4. Архангельский Г. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
5. Келли Т., Келли Д. Креативная уверенность. Как высвободить и реализовать свои творческие силы. – М.: Азбука Бизнес, АзбукаАттикус, 2015. – 189 с.
6. Король А.Д. Основы психологии и педагогики: основы педагогики [Электронный ресурс]: электрон. учеб.-метод. комплекс / Гродн. гос. ун-т им. Я. Купалы. – Гродно, 2013. – 1 электрон. опт. диск (CD/DVD).
7. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей = The 7 Habits of highly effective people: мощные инструменты развития личности / пер. с англ. О. Кириченко; под ред. Е. Харитоновой. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. – 462 с.
8. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. – М.: Просвещение, 1983. – 250 с.

## **Практическое занятие 4 Творчество и творческий потенциал**

### **Вопросы**

1. Творчество и творческий потенциал личности. Условия развития креативности.
2. Стили мышления и креативность.
3. Стили обучения и креативность
4. Факторы, блокирующие творческий потенциал личности.

5. Упражнения для развития креативности.
6. Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики (Мозговой штурм, ТРИЗ).
7. Командная как средство развития творческого потенциала.

### **Темы рефератов и сообщений**

1. Основные методы и способы развития креативности. Упражнения для развития креативности.
2. Мозговой штурм и его модификации

### **Вопросы и задания для самостоятельной работы**

1. Ответьте на вопросы.
  - а) существует мнение, что в семьях, где отец значительно старше матери, дети более креативны. Согласны ли Вы с данной точкой зрения? Обоснуйте свой ответ.
  - б) существует мнение, что единственный ребенок в семье является более креативной личностью, чем дети в семьях, воспитывающих двух и более детей. Согласны ли Вы с данной точкой зрения? Обоснуйте свой ответ.
  - в) способствует ли существование молодежных субкультур развитию творческих способностей? Обоснуйте свой ответ.
2. Подумайте, что может случиться, если:
  - если воздух на улице станет липким и не прозрачным;
  - домашние питомцы начнут разговаривать с хозяевами;
  - вместо денег расплачиваться придется продуктами питания;
  - на улице будут ходить сказочные персонажи.

*Придумайте еще три вымышленные ситуации.*

### **Литература**

1. Аверина И. С., Шебланова Е. И. Современные лонгитюдные исследования одаренности // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 134–139.
2. Белова С.С. Когнитивное моделирование и феномены творчества: материалы IV Всерос. съезда Рос. психол. об-ва. – М., 2007. – Т. 1. – С. 137–138.
3. Белова С.С. Творчество: психологические и компьютерные модели // Психология: Журн. Высш. шк. экономики. – 2008. – № 4. – С. 112–119.
4. Беляев Д.К. Социальное и биологическое в человеке // Полит. самообразование. – 1982. – № 2. – С. 33–41.

5. Ермолаева-Томина Л.Б. Психология художественного творчества. – М.: Академ. проект, 2005. – 304 с.
6. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. – СПб.: Питер, 2012. – 448 с.
7. Калошина И.П. Большая теорема Ферма и психология творчества. – М.: Юнити, 2014. – 319 с.
8. Николаева Е.И. Психология детского творчества: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2019. – 256 с.
9. Овсяннико-Куликовский Д.Н. Психология мысли и чувства: Введение в ненаписанную книгу по психологии умственного творчества. – М.: КД Либроком, 2012. – 176 с.
10. Петрушин В.И. Психология и педагогика художественного творчества. – М.: Академ. проспект, 2008. – 490 с.

## **Практическое занятие 5**

### **Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние**

#### **Вопросы**

1. Группа, понятие группы. Группа и команда. Особенности команды как объединения творческих индивидов.
2. Командная и индивидуальная работа как средство развития творческого потенциала: преимущества и ограничения каждого из форматов.
3. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние.
4. Технологии продуктивного общения в ситуациях поликультурной среды, межотраслевой кооперации, сетевого взаимодействия.
5. Эффективная работа в командах: критерии и стратегии.
6. Постановка целей и мотивация, распределение ролей и делегирование полномочий, контроль в командной работе.
7. Развитие лидерских качеств.

#### **Темы рефератов и сообщений**

1. Общение и эмоции
2. Межличностная аттракция и аффилиация
3. Невербальное общение: язык жестов.

#### **Задания для самостоятельной работы**

1. Составьте схему-конспект механизмов и эффектов группового влияния.

## 2. Заполните таблицу.

Типы стихийных групп	Краткая характеристика	Последствия для личности (от участия в группе)

### Литература

1. Айдаркина Е.Е., Ласкова Т.С. Командообразование и методы групповой работы: учеб. пособие. – Ростов н/Д; Таганрог: Юж. федер. ун-т, 2021. – 140 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691227>

2. Звягинцева О.С. Командная работа и коммуникации: учеб. пособие. – Ставрополь: Ставропол. гос. аграр. ун-т (СтГАУ), 2019. – 184 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614102>

3. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики: учеб. пособие. – Иваново: Иван. гос. энергет. ун-т, 2003. – 68 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39380>

4. Камнева Е.В., Пряжников Н.С., Полевая М.В. Тренинг командообразования и групповой работы: учеб. для магистратуры. – М.: Прометей, 2019. – 219 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576048>

5. Теория игр и ее приложения для разработки командной стратегии: учеб. пособие / Т.В. Алексейчик, Т.В. Богачев, М.Б. Стрюков и др. – Ростов н/Д: РГЭУ (РИНХ), 2020. – 44 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615230>

6. Топилина Н.В. Формы самостоятельной и групповой работы студентов-гуманитариев: учеб. пособие / под общ. ред. М.И. Резниковой. – Таганрог: Таганрог. гос. пед. ин-т им. А.П. Чехова, 2013. – 131 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615108>

## Практическое занятие 6

### Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям

#### Вопросы

1. Манипуляции: суть и виды.
2. Манипуляции в общении. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям.

3. Общение, его виды. Средства общения и их использование. Гендерные особенности общения.

4. Деловое общение. Тактики ведения переговоров.

5. Конфликты. Стратегии поведения в конфликте. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами.

### **Литература**

1. Козьяков Р.В. Социальная психология: учеб. – М.: Директ-Медиа, 2013. – 376 с.: рис., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210279>

2. Одинцова М.А. Многоликость «Жертвы» или Немного о Великой Манипуляции (система работы, диагностика, тренинги): учеб. пособие. – 3-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2021. – 254 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=58039>

3. Козловская Н.В. Психология общения: курс лекций: учеб. пособие / М-во науки и выс. образования Рос. Федерации, Северо-Кавказ. федеральный ун-т. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ставрополь: Северо-Кавказ. Федераль. университет (СКФУ), 2018. – 263 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563356>

4. Пшеничнова Л.М., Ротарь Г.Г. Психология общения: учеб. пособие / науч. ред. Е.В. Асмолова. – Воронеж: Воронеж. гос. ун-т инженер. технологий, 2019. – 113 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601573>

5. Психология общения: школа академика А.А. Бодалева: сб. науч. тр. / под ред. Н.Л. Карповой, В.А. Лабунской, Т.И. Пашуковой. – М.: Русская школьная библиотечная ассоциация, 2017. – 449 с. – (Профессиональная библиотека школьного библиотекаря: приложение к журналу «Школьная библиотека». Сер. 1, вып. 1). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493510>

6. Психология и этика делового общения: учеб. / под ред. В.Н. Лавриненко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 420 с. : ил., табл. – (Золотой фонд российских учебников). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685080>

## Практическое занятие 7

### Эффективное общение в деловой среде

#### Вопросы

1. Общение, его виды и функции.
2. Деловое общение как разновидность общения.
3. Переговоры в деловой сфере. Тактики ведения переговоров.
4. Конфликты в деловых отношениях и трудовой сфере. Стратегии поведения в конфликте.
5. Технология публичного выступления.
6. Самопрезентация при поступлении на работу (резюме и собеседование).

#### Творческое задание

Составить собственное резюме для трудоустройства.

#### Литература

1. Ланд А. Алхимия публичных выступлений. Как заморозить зрителя? – М.: Бомбора, 2020. – 224 с. – (Мастер сцены).
2. Лешутина И. Риторика. Искусство публичного выступления. – М.: Проспект, 2009. – 302 с.
3. Капустина В.А. Психология общения: учеб. пособие. – Новосибирск: Новосиб. гос. техн. ун-т, 2018. – 88 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576325> (дата обращения: 15.03.2022).
4. Караяни А.Г., Цветков В.Л. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учеб. пособие. – М.: Юнити-Дана: Закон и право, 2017. – 248 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685007> (дата обращения: 15.03.2022).
5. Корнилова Е.Е. Искусство публичных выступлений: Путь к успеху. – М.: ИКЦ МарТ, 2011. – 144 с.
6. Мурашов А.А. Риторика. Теория и практика: учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. психол.-социол. ин-та; Воронеж : МОДЭК, 2010. – 528 с.
7. Сопер П. Основы искусства речи. Книга о науке убеждать / пер. с англ. С.Д. Чижовой. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 448 с.
8. Филиппов А.В., Романов В.В. Публичная речь в понятиях и упражнениях: учеб. пособие. - М.: Академия, 2012. – 160 с.

9. Халин С.М. Методика публичного выступления: учеб. пособие. – Тюмень: Тюмен. гос. ун-т, 2010. – 70 с.

10. Яшин Б.Л. Культура общения: теория и практика коммуникаций: учеб. пособие. – Изд. 2-е, стер. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 244 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575193> (дата обращения: 15.03.2022).

## Практическое занятие 8

### Эффективные способы построения профессиональной карьеры.

#### Тайм-менеджмент

#### Вопросы

1. Карьера и управление карьерным ростом. Основные направления и принципы развития карьеры.
2. Факторы, способствующие и сдерживающие карьерный рост.
3. Планирование и управление личным временем (тайм-менеджмент) как факторы личностно-профессионального роста.
4. Формирование имиджа специалиста.
5. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа.
6. Основные требования, принципы и нормы этикетной культуры.
7. Этикет официальных и неофициальных мероприятий.
8. Культура внешнего вида работника (руководителя).
9. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения.
10. Профессиональные деструкции.
11. Профессиональное развитие. Методики проф. развития.

#### Литература

1. Андреева И.Н. Психология управления: учеб.-метод. комплекс / М-во образования Респ. Беларусь, Полоц. гос. ун-т. - Новополоцк: ПГУ, 2007. – 227 с.
2. Карепина А.В. Переписка 2.0: как решать вопросы в чатах, соцсетях и письмах: практ. пособие. – М.: СилаУма-Паблицер, 2019. – 319с.: ил., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=617172>

3. Стюрина Д.Е. Управление деловой карьерой: практикум. – М.: Евраз. открытый ин-т, 2010. – 247 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90778>
4. Кузьминова И.А., Круглова С.А., Щербакова И.В. Реализация коммуникативных целей в процессе изучения теоретических основ делового общения: учеб. пособие / науч. ред. О.А. Фомина. – М.: Директ-Медиа, 2022. – 96 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694792> (дата обращения: 21.10.2022). – ISBN 978-5-4499-3353-9
5. Киселев А.А. Принятие управленческих решений: учеб. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 182 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562648>
6. Юкаева В.С., Зубарева Е.В., Чувикина В.В. Принятие управленческих решений: учеб. – М.: Дашков и К°, 2016. – 324 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453952>
7. Карданская Н.Л. Принятие управленческого решения: учеб. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 405 с.: схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683139>
8. Люханова С.В. Принятие управленческих решений: учеб. пособие. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 144 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612640>
9. Козырев М.С. Методы принятия управленческих решений: учеб. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018. – 160 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493936>
10. Истратова О.Н., Лабынцева И.С., Дуганова Ю.К. Эффективное общение в профессиональном становлении личности: учеб. пособие. – Ростов на/Д; Таганрог: / Юж. федер. ун-т, 2021. – 157 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691096>
11. Смоловик Г.Н. Теория менеджмента: учеб. пособие. – Новосибирск: Сиб. гос. ун-т телекоммуникаций и информатики, 2016. – 244 с.: ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694744>
12. Основы профессиональной психодиагностики: учеб.-практ. пособие / сост. Е.Б. Черная; Ульянов. гос. техн. ун-т, Ин-т дистанц. и дополн. образования. – Ульяновск: Ульянов. гос. техн. ун-т (УлГТУ), 2014. – 262 с. : ил, табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363454>

13. Круглова С.А., Кузьмина И.А., Щербакова И.В. Деловая коммуникация: учеб. пособие / науч. ред. О.А. Фомина. – М.: Директ-Медиа, 2022. – 96 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694792> (дата обращения: 21.10.2022).

14. Владимировна Н.В., Соломина Н.В. Основы деловых коммуникаций: учеб. пособие. – Омск: Ом. го. техн. ун-т (ОмГТУ), 2019. – 110 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683047>

## **Практическое занятие 9**

### **Семейные отношения, роли и функции членов семьи**

#### **Вопросы**

1. Создание и поддержание гармоничных отношений в семье.
2. Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни.
3. Модели семейных взаимоотношений.
4. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы.
5. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье.
6. Семейные проблемы и затруднения и конфликты, и пути их преодоления.
7. Стратегии разрешения семейных конфликтов.

#### **Литература**

1. Волкова А.Н., Трапезникова Т.М. Методические приемы диагностики супружеских отношений // Вопр. психологии. – 1985. – № 5. – С. 110–116.
2. Гребенщиков И.В. Основы семейной жизни. – М.: Академия, 2006. – 176 с.
3. Гурко Т.А. Брак и родительство в России. – М.: Ин-т социологии РАН, 2008. – 289 с.
4. Дружинин В.Н. Психология семьи. – 3-е изд., испр. и доп. – Екатеринбург Деловая книга, 2000. – 208 с. – (Библиотека психологии, психоанализа, психотерапии).
5. Ковалев С.В. Психология семейных отношений. – М.: Педагогика, 1987. – 160 с. – (Педагогика – родителям).
6. Королев М.Г. Педагогика родительства: от теории к практике / науч. ред. С.Ю. Девярых. – Минск: РИВШ, 2016. – 168 с.

7. Красовский А.С. Воспитание в семье будущих супругов и родителей. – Минск: Об-во «Знания БССР», 1990. – 89 с.
8. Красовский Б.П. Выбор брачного партнера // Социс. – 2004. – № 12. – С. 89–92.
9. Кроник А.А., Кроник Е.А. В главных ролях: Вы, Мы, Он, Ты, Я: Психология значимых отношений. – М.: Мысль, 2002. – 208 с.
10. Лагойда Н.Г. Изучение истории семьи и ее значение для современной молодежи // Вестн. БГУ. – 2008. – Вып. 5. – С. 225–232.
11. Лагойда Н.Г. Современная студенческая семья: особенности и проблемы функционирования // Вестн. БГУ. – 2009. – Вып. 5. – С. 247–254.
12. Маевская М.В. Отцовство и материнство как составляющий феномен родительства // Актуальные проблемы обучения и воспитания школьников и студентов в образовательном учреждении: сб. науч. ст. – Воронеж, 2016. – С. 59–64.
13. Овчарова Р.В. Психологическое сопровождение родительства. – М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2003. – 319 с.
14. Олифинович Н.И., Зинкевич-Куземкина Т.А., Велента Т.Ф. Семейные кризисы: феноменология, диагностика, психологическая помощь. – М.; Обнинск: ИГ-СОЦИН, 2005. – 356 с.
15. Опрос населения. Жизнь и семья: мужчины и женщины [Электронный ресурс] // Фонд «Общественное мнение». – URL: [http://bd.fom.ru/report/cat/home\\_fam/famil/d111119](http://bd.fom.ru/report/cat/home_fam/famil/d111119) (дата обращения: 29.04.2022).
16. Погодина Е.К. Основы семейной жизни: учеб. пособие. – Витебск: Изд-во УО ВГУ им. П.М. Машерова, 2003. – 102 с.

## **Практическое занятие 10**

### **Семейное воспитание детей**

#### **Вопросы**

1. Эффективные стратегии и методы воспитания ребенка в разные возрастные периоды.
2. Стили семейного воспитания ребенка.
3. Специфика семейного воспитания детей с особенностями развития.
4. Влияние «семейной истории» на поведение и особенности развития личности ребенка.

## Литература

1. Андреева Т.В. Семейная психология. — СПб.: Речь, 2004. — 244 с.
2. Антонов А.И., Медков В.М. Социология семьи. — М.: Изд-во МГУ; изд-во Междунар. ун-та бизнеса и управления («Братья Карич»), 1996. — 304 с.
3. Беликова А.Ю., Панич О.Е. Психологическая готовность к родительству у студентов вуза // Теоретические прикладные аспекты деятельности психологической службы вуза: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. / Белгород (22 апр. 2017 г.). — Белгород: БелГУ, 2017. — С. 270–275.
4. Берн Ш. Гендерная психология. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. — 320 с.
5. Бостанджиева Т.М., Алферова Е.И., Остякова Г.В. Психологические аспекты готовности к родительству // Современное педагогическое образование. — 2020. — № 6. — С. 231–235.
6. Брюс Ян. Как стать хорошим папой. — СПб.: Питер, 2009. — 224 с.
7. Бурмистрова Е.А. Дети в семье. Психология взаимоотношений. — М.: Дарь, 2015. — 352 с.
8. Васильева Е.Н. Гендерные различия в структурных компонентах психологической готовности к родительству // Современные проблемы науки и образования. — 2013. — № 6. — С. 853.
9. Васильева Е.Н., Орлов А.В. Ролевая структура детско-родительского взаимодействия как составляющая психологической готовности к родительству // Вестн. по педагогике и психологии Юж. Сибири. — 2013. — № 4. — С. 2–14.
10. Вержибок Г.В. Семейные ценности студенческой молодежи как матрица построения будущего // Юж.-рос. журн. соц. наук. — 2018. — Т. 19. — № 3. — С. 75–95.
11. Кон И.С. Ребенок и общество: учеб. пособие. — М.: Академия, 2003. — 244 с.
12. Петровский А.В. Дети и тактика семейного воспитания. — М.: Просвещение, 1981. — 216 с.
13. Филиппова Г.Г. Психология материнства: учеб. пособие. — М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. — 240 с.
14. Фурманов И.А. Насилие над детьми: сходство и различие психологических последствий // Теоретические и прикладные аспекты кризисной психологии: сб. науч. тр. — Минск: НИО, 2001. — С. 150–158.

15. Чечет В.В., Смагина Л.И., Сизанов А.Н. Особенности воспитания детей в современной семье. – Минск: НИО, 1997. – 56 с.
16. Шнейдер Л.Б. Семейная психология. – М.: Академ. проект, 2011. – 736 с.
17. Шнейдер Л.Б. Психология семейных отношений. – М.: Апрель-Пресс, 2004. – 654 с.

## Упражнения для практических занятий с элементами тренинга

Некоторые практические занятия учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» могут быть организованы в форме психологических тренингов или содержать элементы психологического тренинга.

### Практическое занятие с элементами тренинга по теме «Организация собственной эффективной деятельности»

#### Вводное слово

Самоеффективность, или вера в свою эффективность, означает убеждение человека в том, что в сложной ситуации он сможет продемонстрировать удачное поведение. То есть вера в эффективность означает оценку собственной очень конкретно обозначенной поведенческой компетентности.

**Как достичь высоких результатов, методы.** Анализ личной эффективности – это сравнение собственных показателей с желаемыми по следующим критериям:

- затраченное время на решение поставленной задачи, особенно в сравнении с другими людьми или задачами;
- качество выполненной работы соответственно заявленным требованиям (не соответствует, частично соответствует, все сделано согласно поставленным целям, результат превзошел ожидания);
- способность находить решения без потери самообладания (ключевое в межличностных и семейных взаимоотношениях).

#### Основы методологии развития собственной эффективности:

- научиться четко ставить задачи (понимать, что именно должно получиться на выходе);
- рационализировать затраты времени, усилий и денег (цель не всегда оправдывает средства, победа не должна быть поражением – с точки зрения понесенных потерь);
- определить приоритеты в соответствии с тем, что именно нужно для решения основной задачи;
- любое планирование должно сводить фактор слепого случая к минимуму;
- необходимо добиваться максимальной сосредоточенности внимания на реализации главной цели, не расплываться на второстепенные;

- развивать социальные навыки общения в коллективе, полезным здесь будет изучение основ практической психологии;
- воспитывать личную дисциплину.

Необходимо ставить цели в соответствии со своими реальными жизненными приоритетами, иначе любая мотивация быстро угаснет.

Ключевым для начала пути самосовершенствования является готовность выйти из зоны комфорта. Наиболее комфортный путь является саморазвитие и творчество. Предлагаем вам развить свой творческий потенциал с помощью предложенных ниже упражнений.

### **Упражнения для развития креативности**

#### **1. Ассоциации.**

Откройте словарь и возьмите первое попавшееся слово. Придумайте к нему как можно больше ассоциаций. Нам попалось слово «зеленый». Вот ассоциации к нему: «трава», «поляна», «лес», «огурцы», «арбуз», «деньги».

#### **2. Неожиданные связи.**

Снова откройте словарь и возьмите два любых слова. В нашем случае «автомат» и «морковь». Придумайте 3 отличия и 3 сходства между предметами, а также составьте с ними несколько предложений.

Вот что получилось у нас. Отличия: размеры; способ применения, морковь можно вырастить, а автомат нельзя. Сходства: автомат и морковь можно держать в руках; ствол автомата напоминает морковь; у АК-47 рукоятка оранжевого цвета.

Предложение со словами: «Солдат начал стрелять из автомата по банке, но вдруг понял, что стреляет в зайца, бегающего среди грядок моркови».

#### **3. Нестандартные способы применения.**

Придумайте необычные способы применения для обычного предмета. Например, карандашом можно закручивать бумагу для поделок, размешивать что-нибудь или использовать как снаряд для рогатки.

#### **4. Два в одном.**

Возьмите два предмета и подумайте, как их можно использовать вместе. К примеру, банан + сумка = сумка в форме банана.

#### **5. Рассказ из 100 слов.**

Вы должны составить рассказ из 100 слов. Ни одного слова больше, ни одного слова меньше. Чтобы усложнить задачу, можете уменьшить количество слов до 75 или 50. При этом рассказ должен иметь начало, развитие и концовку.

#### 6. 100 идей.

Представьте, что вам дали отпуск на целый год. Чем вы будете заниматься эти 12 месяцев? Подумайте хорошо и напишите 100 идей о том, как провести время.

#### 7. Хамелеон.

Возьмите любое утверждение и придумайте доводы за и против.

Мы возьмем утверждение: «Инопланетян нет».

Доводы в его поддержку: никто их не видел; другие планеты непригодны для жизни.

Доводы против: некоторые утверждают, что видели инопланетян; ученые нашли немало планет, где могут быть условия для возникновения жизни.

#### 8. Писатель.

Напишите рассказ или сочинение:

- о жизни спички во время войны 1812 года;
- о детстве крокодила Гены;
- о трех лучших способах покрасить волосы с помощью бензина и не запачкаться.

Это упражнение может показаться глупым, но оно хорошо развивает способность находить нестандартные идеи.

#### 9. Поэт.

Откройте любимое стихотворение и возьмите из него одну строчку. Придумайте к ней рифму и напишите свое стихотворение.

#### 10. Сумасшедший архитектор.

Запишите 10 любых предметов. Города, фамилии, названия и нематериальные объекты использовать нельзя.

У нас получился такой список: колесо, слон, деньги, планшет, ноутбук, ряженка, леопард, автомобиль, кровать, коляска.

Теперь нарисуйте здание, в котором будут присутствовать все перечисленные предметы.

### **Как выполнять упражнения**

Чтобы получить максимальный эффект от упражнений:

- Тренируйте творческое мышление каждый день.
- Выполняйте минимум одно упражнение в день.
- Уделяйте тренировкам хотя бы 10–15 мин.

## Дополнительное задание

### Тест «Ваш творческий потенциал»

У каждого человека: и у ребенка, и у взрослого, есть свой творческий потенциал. Хотите определить, каков ваш творческий потенциал? Тогда предлагаю вам ответить на вопросы анкеты. НО если Вы уже состоялись как художник или музыкант, то, очевидно, прохождение этого теста не должно представлять для Вас интереса.

Выберите один из вариантов ответов.

**1. Считаете ли вы, что окружающий вас мир может быть улучшен:**

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорош;
- в) да, но только кое в чем.

**2. Думаете ли вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:**

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

**3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой вы работаете:**

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

**4. Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:**

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;
- в) возможно.

**5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите свое начинание:**

- а) да;
- б) часто думаете, что не сумеете;
- в) да, часто.

**6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:**

- а) да, неизвестное вас привлекает;
- б) неизвестное вас не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

**7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства:**

- а) да;
- б) удовлетворяетесь тем, чего успели добиться;
- в) да, но только если вам это нравится.

**8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все:**

- а) да;
- б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
- в) нет, вы хотите только удовлетворить свое любопытство.

**9. Когда вы терпите неудачу, то:**

- а) какое-то время упорствуете, вопреки здравому смыслу;
- б) махнете рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
- в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

**10. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя:**

- а) из своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
- в) преимуществ, которые она обеспечит.

**11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?**

- а) да;
- б) нет, боитесь сбиться с пути;
- в) да, но только там, где местность вам понравилась и запомнилась.

**12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорилось:**

- а) да, без труда;
- б) всего вспомнить не можете;
- в) запоминаете только то, что вас интересует.

**13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его по слогам, без ошибки, даже не зная его значения:**

- а) да, без затруднений;
- б) да, если это слово легко запомнить;
- в) повторите, но не совсем правильно.

**14. В свободное время вы предпочитаете:**

- а) остаться наедине, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) вам безразлично, будете ли вы одни или в компании.

**15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:**

- а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
- б) вы более-менее довольны;
- в) вам еще не все удалось сделать.

**16. Когда вы одни:**

- а) любите мечтать о каких-то даже, может быть, абстрактных вещах;
- б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашей работой.

**17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:**

- а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;
- б) вы можете делать это только наедине;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

**18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:**

- а) можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Подсчитайте очки, которые вы набрали, таким образом:

- за ответ «а» – 3 очка;
- за ответ «б» – 1;
- за ответ «в» – 2.

Вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы вашей любознательности; вопросы 2, 3, 4, 5 – веру в себя; вопросы 9 и 15 – постоянство; вопрос 10 – амбициозность; вопросы 12 и 13 – «слуховую» память; вопрос 11 – зрительную память; вопрос 14 – ваше стремление быть независимым; вопросы 16, 17 – способность абстрагироваться; вопрос 18 – степень сосредоточенности.

Общая сумма набранных очков покажет уровень вашего творческого потенциала.

**49 и более очков.** В вас заложен значительный творческий потенциал, который представляет вам богатый выбор возможностей. Если вы на деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

**От 24 до 48 очков.** У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам творчески проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

**23 и менее очков.** Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, быть может, вы просто недооценили себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

## Практическое занятие с элементами тренинга по теме «Эффективное общение в деловой среде»

### Вводное слово

Общение – это обмен сведениями с помощью языка или жестов. Общение это коммуникационное взаимодействие людей или социальных групп. В процессе общения между участниками коммуникации происходит обмен разного рода информацией (передача информации, взаимодействие, взаимовосприятие).

**Средства общения** – это то, с помощью чего мы получаем информацию о другом человеке

1. Невербальные средства общения – визуальный контакт глаз.

К невербальным средствам относятся оптико-кинетические средства: мимика, жесты, пантомимика (позы); проксемика – пространственная организация общения.

На основании намеренности–ненамеренности различают три типа **невербальных средств:**

- поведенческие знаки (дрожь и т.д.);
- ненамеренные знаки, или самоадапторы (тереть переносицу, поправлять волосы и т.д.);
- собственно коммуникативные знаки.

2. Вербальные средства общения: азбука Морзе, таблицы, рисунки, плакаты. К вербальным средствам общения относится человеческая речь. Специалистами по общению подсчитано, что современный деловой человек за день произносит примерно 30 тыс. слов, или более 3 тысяч слов в час.

## **Упражнение 1 на развитие вербального общения**

### **Упражнение «Иван Петрович»**

Для выполнения этого упражнения необходимо 4 человека. Трое выходят за дверь, один остается здесь. Сейчас я буду передавать информацию, которую ты передашь следующему. Расположи нас так, чтобы тебе было удобно воспринимать информацию. Запомни информацию любым удобным для тебя способом. Запомнил? Готов? (читать без эмоций)

Иван Петрович уехал в 11 часов, не дождавшись вас. Очень огорчился, что не смог с вами переговорить лично, и попросил передать вам, что если он не вернется к обеду, а это будет зависеть от того, сколько времени он пробудет на совещании в Министерстве, то совещание в 15.30 надо проводить без него.

Кстати, на совещании будет обсуждаться вопрос о постановке новых компьютеров, которые ничем не хуже импортных. И еще, на совещании надо не забыть объявить, что все начальники отделов должны пройти обследование у психолога, который будет работать в 20 комнате с 10 часов утра ежедневно до 2 февраля.

Наблюдателям: какими эффективными способами пользовались участники для запоминания и передачи информации? Что происходило с информацией по ходу ее передачи? Вы не мешаете участникам принимать и передавать информацию.

## **Упражнения 2 на развитие невербального общения.**

### **«Уходящий автобус»**

Автобус, в котором находится ваша подруга, отъезжает. Вы забыли сказать ей, что-то важное и пытаетесь объяснить жестами и мимикой.

Тренер показывает первому студенту в цепочке написанную фразу «Я тебя люблю и с нетерпением жду в гости», которую, тот с помощью мимики и жестов должен изобразить следующему участнику (похлопав его по плечу, чтобы тот повернулся к нему лицом) и т.д..

В конце преподаватель спрашивает сначала последнего участника, потом первого, какую эмоцию они изображали. Если эмоцию изобразили неправильно, нужно последовательно выявить на каком звене пошло искажение и почему. После чего отработать игру заново с учетом предыдущих ошибок.

Таким образом, участники учатся понимать и чувствовать друг друга без слов, тем самым развивая в себе эмпатию и невербальное общение.

### **Упражнение 3 «Полет на Луну»**

Цель занятия – обучить эффективному взаимодействию при принятии группового решения.

Задачи:

1. Исследовать процесс принятия коллективного решения.
2. Выработать навыки эффективного поведения для достижения согласия при решении групповой задачи.
3. Определить основные стили поведения участников при возникновении конфликтных ситуаций в ходе принятия совместных решений.

Участники игры:

1. Каждый участник игры принимает самостоятельное решение по предложенной проблеме.
2. Затем участники объединяются в группы по 4–6 человек и предлагают групповое решение этой проблемы.
3. Представитель каждой группы отстаивает мнение своей команды и принимает общее решение.
4. Группа сравнивает свое решение с мнением экспертов, вычисляя цену ошибки.

Ситуация. Мы прилетели на Луну на космолете. Исследуя Луну, мы оказались в 300 км от космолета.

Надо возвращаться обратно, при этом 150 км нужно идти в тени, а другие 150 км – со стороны Луны, освещенной Солнцем.

Все в скафандрах с автономным обеспечением. Ситуация аварийная: нужно за 3 суток добраться до космолета, иначе группа погибнет.

С собой имеется груз. Для ускорения движения необходимо выбросить отдельные предметы груза. При этом нужно учитывать важность и предпочтительность предметов.

#### **Задача**

Из 14 предметов, обозначенных в списке, надо последовательно выбросить менее нужные или уже использованные вещи и пометить выбрасываемые предметы порядковыми номерами с 14 по 1, т.е. брошенный первым предмет обозначается № 14, а последний – № 1.

Предметы:

- 1) сгущенное молоко;
- 2) обогреватель;

- 3) сигнальная ракета;
- 4) консервы;
- 5) кислород;
- 6) нейлоновый канат длиной 100 м;
- 7) спасательный пояс;
- 8) купол парашюта;
- 9) спички;
- 10) компас;
- 11) радиомаяк с приемником;
- 12) карта звездного неба;
- 13) медицинская сумка;
- 14) вода.

#### Этапы работы

1. Индивидуальное решение (10–15 мин).
2. Групповое решение (30 мин) – составление нового списка, затем защита коллективного решения.
3. Подсчет ошибок. Ошибки подсчитываются исходя из мнения центра управления полетом.

Каждая ошибка – разница между принятым групповым решением (№ предмета) и решением экспертов. Например, по мнению центра, сигнальная ракета на 10-м месте, а по мнению игроков, на 7-м. Значит,  $10 - 7 = 3$  единицы – это ошибка (без знака). Одна ошибка дает 1 балл.

При подсчете баллов учитывается время решения задачи. Если группа быстро принимает решение, то получает 6 баллов.

Побеждает тот, кто набирает меньшее количество баллов. Группа, набравшая 36 и более баллов, погибла; менее 36 – выжила, т.е. вышла к космолету.

### **Практическое занятие с элементами тренинга по теме «Семейные отношения, роли и функции членов семьи»**

#### **Вводное слово**

Согласно энциклопедическому словарю, семья – основанная на браке или кровном родстве малая группа, члены которой связаны общностью быта, взаимной помощью, моральной и правовой ответственностью.

В теории семейного права семья определяется как круг лиц, связанных личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака, родства, усыновления.

### Задание 1

Подумайте и запишите, для чего нужна семья?

---

---

---

---

---

---

### Задание 2

Соотнесите диалоги с определенной функцией семьи, которая в данном диалоге проявляется.

Семейные функции: общение, совместный досуг, организация быта, ведение хозяйства, поддержание физических и духовных сил, создание условий для профессиональной деятельности, создание гармонии интимных отношений.

#### ДИАЛОГИ

#### Функции семьи

##### 1. Разговаривают юноша и девушка:

Ю.: Как я рад тебя видеть!

Д.: Надо же, а я и не знала, что ты вернулся из армии. Здравствуй!

Ю.: Ты свободна сейчас?

Д.: Так, несущественные дела.

Ю.: Слушай, пойдём погуляем по Арбату. Я ведь там два года не был. Мне приятно будет прийти туда с тобой.

Д.: С удовольствием! Но... а дела?

Ю.: Не могу ли я помочь тебе?

##### 2. Разговаривают юноша и девушка:

Д.: Скоро наш первый совместный отпуск. Давай помечтаем, как мы его проведем.

Ю.: Давай! Знаешь, мне хочется, чтобы мы поехали куда-нибудь в горы. В альплагерь. Природа замечательная! Костер, палатка, песни, новые друзья...

Д.: А музеи, театры? Может быть, поедём куда-нибудь на экскурсию? В Петербург, например?

### **3. Разговаривают юноша и девушка:**

Ю.: Ты пришла поздно, а обеда опять нет? Я уже который вечер щелкаю зубами как голодный волк.

Д.: Щелкай, щелкай! Мог бы и сам чего-нибудь приготовить к моему приходу. Ведь я же на работе, занимаюсь делом, а не гуляю. В моей семье было так заведено: кто первый приходит, тот и готовит ужин.

### **3. Разговаривают юноша и девушка:**

Ю.: Ты пришла поздно, а обеда опять нет? Я уже который вечер щелкаю зубами как голодный волк.

Д.: Щелкай, щелкай! Мог бы и сам чего-нибудь приготовить к моему приходу. Ведь я же на работе, занимаюсь делом, а не гуляю. В моей семье было так заведено: кто первый приходит, тот и готовит ужин.

### **4. Разговаривают две замужние подруги:**

1 п.: Давай погуляем по парку.

2 п.: Нет! Я домой тороплюсь, сегодня муж придет пораньше. Мы задумали маленький праздник с сюрпризами устроить: сегодня четыре месяца со дня нашей свадьбы. Мы хотели вдвоем побыть. Послушать музыку, поболтать...

1 п.: Счастливая... А я дома отдыхать не могу. Как приду – кастрюли, веник, стирка. А сам - на диване с газеткой. Поучает, что и как на ужин приготовить.

### **5. Разговаривают юноша и девушка:**

Ю.: Опять ты с тетрадями сидишь весь вечер! Надоело! Другие жены с мужьями – в театр, в кино, на дискотеку... Нужно же было тебе выбрать эту профессию.

Д.: Иди сам, куда хочешь! Я же ничего не успеваю. И в школе, и дома ... дела! Дела! Дела! И ты меня не понимаешь... И не жалеешь... (плачет).

Ю.: Извини, я погорячился...

### **6. Разговаривают юноша и девушка:**

Д.: Ты меня любишь?

Ю.: Конечно, люблю!

Д.: Но ты так редко говоришь мне об этом...

Ю.: Ты хочешь, чтобы я это повторял каждый день?

Д.: Да!

Ю.: Но это же глупо!

Д.: Может быть. Но мне так хочется.

Ю.: Хорошо, хорошо...

Д.: Возможно, ты уже не хочешь быть моим мужем?

Ю.: Конечно, хочу. Ты это знаешь. До чего же ты смешная... Ведь нам так хорошо вдвоем.

### 7. Разговаривают семь детей утром в детском саду:

1: Мой папа гулял со мной, он меня учил кататься на коньках.

2: А мы с папой ходили в кино. И еще он мне разное, очень интересное рассказывал.

3: А мы с папой сами смастерили вертолет. Это игрушка такая из бумаги, для ветра. Как подует ветер, так она и крутится.

4: А я гуляла с мамой, а папа сдавал последний экзамен. Он рассказывал мне, как это трудно. Теперь мой папа будет инженер.

5.: А у нас дома в воскресенье был настоящий субботник – все трудились. Папа сказал: это полезно – мускулы тренировать. И я тоже помогала. Мама нас хвалила!

6: А моя мама всегда играет со мной и в куклы, и в мяч... Думаете, папа не играет со мной? Еще как! Научил в шашки играть: я у него уже один раз выиграла. А бабушка мне вчера сказки рассказывала, про меня тоже...

7: А я играю с соседским Колей... А маме и папе некогда.

### Задание 3

Определите возраст семьи – количество времени со дня образования семьи, когда на первый план в числе главных выходят определенные функции:

а) общение, досуг, создание гармонии интимных отношений;

б) поддержание физических и духовных сил, ведение домашнего хозяйства, досуг;

в) ведение домашнего хозяйства, рождение и воспитание детей, создание условий для профессиональной деятельности;

г) создание условий для профессиональной деятельности, общение, совместный досуг, создание гармоничных интимных отношений.

**Какая функция семьи для вас наиболее значима? Почему?**

---

---

---

---

---

### Игра «Идеальные супруги»

Участники делятся на пары. Один человек в паре обдумывает и записывает качества идеального мужа, другой – идеальной жены

Затем все обсуждают свои записи и составляют общий список **качеств**. Зачитываются списки. Отвечают на вопросы.

*Обсуждение проблемных ситуаций (ситуации формулируют студенты).*

## Задания для управляемой самостоятельной работы студентов

Задания управляемой самостоятельной работы студентов	Темы
Подготовить проект по теме (см. описание проектов)	Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Деловое общение.
	Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Управление карьерным ростом
Углубленно изучить отдельные темы, используя литературу (см. список литературы к курсу и отдельным темам)	Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке
	Личностная эффективность и развитие творческого потенциала
	Лидерство и сотрудничество в командной работе
	Эффективные способы построения профессиональной карьеры
	Семейные отношения и воспитание в семье
	Организация собственной эффективной деятельности
	Мотивация достижений
	Творчество и творческий потенциал
Подготовка к выполнению тестов	Лидерство и сотрудничество в командной работе
	Эффективные способы построения профессиональной карьеры
	Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке
	Мотивация достижений
Подготовить рефераты, доклады, презентации (см. список рефератов в ЭУМК) <i>Можно предлагать «свою» тему доклада, презентации в рамках темы</i>	Лидерство и сотрудничество в командной работе
	Семейное воспитание детей
	Эффективные способы построения профессиональной карьеры
	Профессиональная деятельность будущего специалиста
	Семья и семейные отношения
Составить интеллект-карту по отдельной теме	Организация собственной эффективной деятельности
	Тайм-менеджмент
	Эффективное общение в деловой среде
	Деловое общение
	Семейные отношения и воспитание в семье

## ПРОЕКТЫ

### Проект «Моя будущая карьера»

**Цель:** сформировать представление у студентов о профессиональной карьере, ее этапах и закономерностях развития.

**Задачи:**

- познакомить студентов с понятием «профессиональная карьера»;
- изучить закономерности развития карьерного роста;
- выявить трудности и механизмы карьеры.

**Ход проекта:**

1. Изучить литературу и лекцию по теме 6.
2. Подобрать учебный материал о карьере и карьерном росте.
3. Изучить литературу о своей профессии и профессиональной карьере.
4. Подготовить презентацию, где были бы описаны все этапы карьеры в профессии, сложности и необходимые навыки, компетенции для построения успешной карьеры.

**Система оценки**

Проект оценивается по 10-балльной системе. Оценивается качество проработанности литературы и использования материала в выступлении, творческий подход в изложении своих идей, соответствие теме, уровень самопрезентации.

**Компетенции:**

- эвристическая компетенция;
- умение обобщать и анализировать;
- синтез прочитанного материала;
- планирование;
- работа с различными компьютерными программами.

**Форма отчетности** по проекту: презентация и устный доклад в аудитории.

## Проект «Повышение эффективности деловой коммуникации»

**Цель:** применение на практике теоретических знаний о способах и средствах повышения личной эффективности в деловой коммуникации посредством подбора упражнений и проведения тренинга.

### **Задачи:**

1. Применить полученные теоретические знания в практической деятельности.
2. Освоить элементы психологического тренинга повышения личностной эффективности в деловой коммуникации.
3. Научиться подбирать учебный материал для конкретной и практической задачи – составления тренинговых упражнений по повышению личностной эффективности в деловой коммуникации.
4. Научиться взаимодействовать в команде.

### **Ход проекта:**

1. Формирование команд по 2–3 человека.
2. Определение узкой тематической направленности для каждой команды (тайм-менеджмент; эффективное деловое общение и т.д.).
3. Работа со специальной психологической литературой и интернет-источниками по подбору упражнений для тренинга повышения личностной эффективности в деловой коммуникации.
4. Составление упражнений и написание тренинга (в нем не менее 5 упражнений).
5. Проведение тренинга «Повышение личностной эффективности в деловой коммуникации» в учебной группе.

### **Система оценки**

Проект оценивается по 10-балльной системе. Оценивается качество подобранных упражнений, соответствие их теме, сплоченность команды, умение организовать людей (способности организаторов и координаторов деятельности), уровень самопрезентации.

### **Компетенции:**

- умение работать в команде;
- умение работать с литературой;
- навыки самопрезентации;
- навыки коммуникации.

**Форма отчетности по проекту:** файл, выполненный в Word, с описанием упражнений; проведение упражнений в учебной группе в аудитории.

## РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

### Вопросы для проведения дифференцированного зачета

1. Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития.
2. Современные концепции и модели образования, эффективные образовательные технологии.
3. Система образования Республики Беларусь.
4. Профессиональная деятельность.
5. Навыки продуктивной коммуникации и сотрудничества в профессиональной карьере.
6. Эмоциональный интеллект и профессиональное взаимодействие.
7. Приемы активизации мышления, памяти, внимания.
8. Мотивация в профессиональной деятельности.
9. Самоэффективность. Приемы повышения эффективности деятельности.
10. Творчество и творческий потенциал личности.
11. Развитие креативности личности.
12. Мозговой штурм и его модификации
13. Командная и индивидуальная работа как средство развития творческого потенциала.
14. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние.
15. Общение как процесс взаимодействия. Средства общения и их использование.
16. Лидерство. Развитие лидерских качеств личности.
17. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям.
18. Конфликт в деловой среде. Стратегии поведения в конфликте.
19. Карьера и управление карьерным ростом. Принципы развития карьеры.
20. Профессиональный этикет, этикетная культура.
21. Эффективная самопрезентация: принципы и закономерности.
22. Корпоративная культура.

23. Технология публичного выступления.
24. Планирование и управление личным временем (тайм-менеджмент).
25. Групповое взаимодействие в деловой сфере.
26. Семья и семейные отношения. Типология семьи.
27. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы.
28. Семейное воспитание. Стили семейного воспитания.
29. Специфика семейного воспитания детей с особенностями развития.
30. Конфликты в семье. Стратегии решения семейных конфликтов.

### Темы рефератов

1. Образование как социокультурный феномен.
2. Профессиональная деятельность и профессиональная культура.
3. Личностная эффективность и тайм-менеджмент.
4. Общение и эмоции.
5. Стили общения.
6. Технология проблемного общения Т. Гордона.
7. Технология подлинного общения Э. Берна.
8. Технология спонтанности Ф. Перлза.
9. Технология моделирования успеха в общении Р. Бэндлера и Дж. Гриндера.
10. Ежедневники. Роль ежедневника в планировании времени.
11. Технология идеального общения Ч. Тойча и Дж. Тойч.
12. Психологическая коррекция стиля общения.
13. Технологии создания имиджа.
14. Риторический инструментарий деловой речи.
15. Техника речи. Речевой этикет.
16. Опросники невербальной компетентности: «Определение уровня перцептивно-невербальной компетентности» (Г.Я. Розена), «Понимаете ли вы язык мимики и жестов» (В.Д. Коновалова).
17. Способы опровержения доводов оппонентов.
18. Изучение внутреннего состояния собеседника.
19. Выслушивание собеседника как психологический прием.
20. Постановка вопросов и техника ответов на них.

21. Тактика и техника нейтрализации замечаний собеседников в деловом общении.
22. Приемы защиты от некорректных собеседников.
23. Разрядка отрицательных эмоций и техника самоуспокоения.
24. Жесты как показатели внутреннего состояния собеседника.
25. Национальные особенности невербального общения.
26. Организация и проведение дискуссий.
27. Пути разрешения конфликтов. Технология разрешения конфликтных ситуаций.
28. Особенности убеждения аудитории.
29. Коммуникативные особенности пользователей Интернета.
30. Национальные стили ведения переговоров. Кросс-культурный анализ обычаев.
31. Семейные обычаи и «семейная история».
32. Семья как социальный институт и социальная группа.
33. Типы семьи.
34. Воспитание детей с особенностями развития.
35. Стратегии разрешения семейных конфликтов.

**Тесты по учебной дисциплине  
«Личностно-профессиональное развитие специалиста»**

**Тест к лекции 1**

**Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке  
(ч. 1)**

1. Процесс или продукт формирования знаний, умений, навыков, ума, характера и физических способностей личности – это ...
- А) талант;
  - Б) личность;
  - В) образование;**
  - Г) навык;
  - Д) умение;
  - Е) способность.

2. Совокупность выработанных привычек и предпочтений, психический настрой и тонус, социокультурный опыт и приобретенные знания, набор психофизических особенностей человека, определяющих повседневное поведение и связь с обществом и природой, – это ...

- А) профессия;
- Б) социум;
- В) индивид;
- Г) ребенок;
- Д) личность;**
- Е) профессионал.

3. П. Гудман, Ф. Клейн, Л. Бернар являются создателями так называемой ... модели образования.

- А) традиционной;
- Б) феноменологической;
- В) рационалистической
- Г) традиционной;
- Д) неинституциональной;**
- Е) развивающей.

4. В 2015 г. на саммите ООН были разработаны цели устойчивого развития для всех стран мира. Сколько всего этих целей?

- А) 2;
- Б) 5;
- В) 6;
- Г) 15;
- Д) 17;
- Е) 20.

5. Развитие страны, при котором текущая деятельность и удовлетворение потребностей современного общества не наносит вреда для последующих поколений, а находит баланс между ними, принято называть ...

- А) индустриальным развитием;
- Б) постиндустриальным развитием;
- В) информационным развитием
- Г) устойчивым развитием;**
- Д) стагнацией;
- Е) прогрессом.

6. Отметьте в перечне функции образования, которые присущи всем социальным институтам:

- А) культурная;
- Б) интегративная**
- В) регулятивная;**
- Г) транслирующая;
- Д) адаптационная;
- Е) функция закрепления и воспроизводства общественных отношений;**
- Ж) коммуникативная функция;**
- З) гуманистическая;
- И) идеологическая.

7. Что означает в образовании ориентация на «среднего» ученика?

- А) дифференцированное отношение к ученикам;
- Б) усредненные требования и критерии оценки знаний без учета способностей и одаренности ученика;**
- В) усредненный доход родителей;
- Г) равное ко всем ученикам отношение;
- Д) равноправие полов;
- Е) усредненная стоимость обучения для учеников.

**8. Следующие тенденции в образовании:**

- низкий уровень качества обучения в массовой и средней школе, невозможность получения достойного образования для выходцев из самых бедных семей во многих странах мира;
  - отрицательное влияние обучения во многих школах на здоровье учащихся в связи с учебной перегрузкой;
  - авторитарный стиль преподавания и руководства учебным заведением без опоры на самоуправление учащихся и студентов;
  - единообразии образовательного процесса в учебных заведениях,
- являются тенденциями ...**

- А) субъективными;
- Б) положительными;
- В) отрицательными;**
- Г) нейтральными;
- Д) привлекательными;
- Е) непривлекательными.

9. Какое межправительственное учреждение было создано с целью сотрудничества в области образования, науки и культуры сразу после окончания II Мировой войны?

- А) ПАСЕ;
- Б) ООН;
- В) МАГАТЭ;
- Г) НАТО;
- Д) ОБСЕ;
- Е) ЮНЕСКО.**

10. «Формирование знаний, умений, навыков и интеллектуальное, нравственное, творческое и физическое развитие личности обучающегося» – это ...

- А) цель жизни;
- Б) цель образования в период средневековья;
- В) цель образования в Республике Беларусь, согласно Кодексу об образовании;**
- Г) одна из задач образования наряду с другими, согласно Кодексу об образовании;
- Д) одна из задач вуза;
- Е) одна из задач самой личности.

## Тест к лекции 2

### Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке (ч. 2)

1. Систематизированный, внутренне согласованный законодательный акт, объединяющий в определенном порядке обновленные нормы законодательства в сфере образования, называется ...

- А) уставом школы;
- Б) Законом об образовании;
- В) Кодексом об образовании;**
- Г) сборником документов в сфере образования;
- Д) юридическим сборником;
- Е) историческим сборником документов.

2. Такая модель предполагает организацию образования как особой инфраструктуры через сеть организаций разного ранга, типа и уровня. Такое

образование быстро решает задачи и обеспечивает весь спектр образовательных услуг, удовлетворяя запросы разных слоев населения и разных социальных институтов без согласования с государственной властью. Эту модель образования называют ...

- А) нетрадиционной моделью образования;
- Б) традиционной моделью образования;
- В) моделью развивающего образования;**
- Г) рационалистической моделью образования;
- Д) феноменологической моделью образования;
- Е) неинституциональной моделью образования.

3. «Универсальная» или «способностная», «инновационная» или «личностно-ориентированная» – все это названия ... модели образования.

- А) нетрадиционная модель образования;
- Б) традиционной моделью образования;
- В) деятельностной модели образования;**
- Г) рационалистической моделью образования;
- Д) феноменологической моделью образования;
- Е) неинституциональной моделью образования.

4. Процесс побуждения себя и других к активной деятельности для достижения личных целей или целей организации называется ...

- А) конфликтом;
- Б) потребностью;
- В) мотивацией;**
- Г) манипуляцией;
- Д) гибким навыком;
- Е) жестким навыком.

5. Создание в учебной деятельности проблемных ситуаций и организация активной самостоятельной деятельности учащихся по их разрешению, в результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, – это технология ...

- А) игрового обучения;
- Б) проблемного обучения;**
- В) проектного обучения;
- Г) разноуровневого обучения;
- Д) обучения с помощью ИКТ;
- Е) профессионального обучения.

6. Методы, основанные на создании проблемных ситуаций, активной познавательной деятельности учащихся, состоящей в поиске и решении сложных вопросов, требующих актуализации знаний, анализа, умения видеть за отдельными фактами явление, закон – это ...

- А) новаторские методы;
- Б) проектные методы;
- В) проблемные методы;**
- Г) игровые методы;
- Д) информационно-коммуникативные методы;
- Е) традиционные методы.

7. Впервые теоретические положения об этих четырех навыках, которые помогают успешно действовать в любой сфере, появилась в 1950-х годах. Сейчас «Концепция 4К» широко распространена в подготовке специалистов. Отметьте все эти навыки.

- Б) креативность;**
- В) коммуникация**
- Г) командная работа;
- Д) кооперация;
- Е) косность мышления;
- Е) координация;**
- Ж) критическое мышление;**
- З) корпоративность.

8. Создателями какой модели в обучении являются ученые Б. Скиннер, П. Блум?

- А) авторитарной модели образования;
- Б) традиционной моделью образования;
- В) модели развивающего образования;
- Г) рационалистической модели образования;**
- Д) феноменологической модели образования;
- Е) неинституциональной модели образования.

### Тест к лекции 3

#### Личностная эффективность и развитие творческого потенциала

1. Убежденность индивида в способности успешно действовать для достижения определенного результата – это ...

- А) самомнение;
- Б) самомотивация;
- В) самоанализ;
- Г) самостоятельность;
- Д) самоэффективность;**
- Е) самоизоляция

2. Способность человека сознательно контролировать свои действия, сдерживать желания и преодолевать трудности – это...

- А) авторитет;
- Б) власть;
- В) сила воли;**
- Г) память;
- Д) мотивация
- Е) потребность

3. Самостоятельное планирование деятельности (самопроектирование); самоорганизация деятельности; самоконтроль в деятельности – это ...

- А) компоненты структуры личности;
- Б) компоненты общества;
- В) компоненты волевой регуляции;
- Г) компонент структуры самовоспитания;**
- Д) компоненты успешного планирования

4. Сформированность устойчивой мотивации самовоспитания, которая предполагает стремление к познанию себя, потребность в приобретении новых компетенций, желание найти средства саморазвития, – это ...

- А) мотивационный критерий готовности личности к самовоспитанию;**
- Б) деятельностный критерий готовности личности к самовоспитанию
- В) рефлексивный критерий готовности личности к самовоспитанию;
- Г) потребностный критерий готовности личности к самовоспитанию.

5. Продолжите перечень волевых качеств личности: целеустремленность, решительность, самообладание, смелость, самостоятельность ...

\_\_\_\_\_ (**самодисциплина, настойчивость**)

6. Особый вид деятельности педагога, цель которой – достижение позитивных изменений психологических характеристик воспитанника (потребностей, установок, отношений, состояний, моделей поведения) – это ...

- А) воспитание;
- Б) объяснение урока;
- В) мотивация ученика;
- Г) педагогическое воздействие;**
- Д) личное воздействие.

7. При использовании этой стратегии воздействия на обучающегося педагог никогда не сообщает своих истинных целей.

- А) манипулятивная стратегия;**
- Б) императивная стратегия;
- В) коммуникативная стратегия;
- Г) образовательная стратегия;
- Д) диалогическая стратегия.

8. Беглость (скорость, продуктивность), гибкость, оригинальность, работанность идеи – это компоненты ...

- А) творчества;
- Б) креативности;**
- В) общения
- Г) мышления;
- Д) внимания
- Е) воли.

9. Процесс деятельности, в результате которого создаются качественно новые объекты, духовные ценности, или итог создания объективно нового – это ...

- А) воля;
- Б) творчество;**
- В) общение;
- Г) мышление;
- Д) внимание;
- Е) память.

10. Кто из психологов изучал творчество и выявил его компоненты?

- А) Е. Торренс;**
- Б) А.Р. Лурия;
- В) Дж. Гилфорд;**
- Г) З. Фрейд;
- Д) С.Л. Рубинштейн;
- Е) А. Маслоу.

## Тест к лекции 4

### Личностная эффективность и развитие творческого потенциала.

#### Мотивация достижений

1. Впервые описав ее в 1943 г. в статье «Теория человеческой мотивации», психолог Абрахам Маслоу работал над ней всю жизнь. Что это?

- А) теория успеха;
- Б) финансовая пирамида;
- В) пирамида потребностей;**
- Г) социальная пирамида;
- Д) теория личности.

2. Процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи – это ...

- А) настройка;
- Б) самонастройка;
- В) самомотивация;
- Г) целеполагание;**
- Д) смысложизненные ориентации;
- Е) самоидентификация.

3. Назовите главную ошибку при целеполагании.

- А) отсутствие мотивации;
- Б) отсутствие действия;**
- В) отсутствие умения;
- Г) отсутствие навыков работы;
- Д) отсутствие знаний.

4. Динамический психофизиологический процесс, который управляет поведением человека и определяет его организованность, направленность, устойчивость и активность, – это ...

- А) память;
- Б) воля;
- В) мотивация;**
- Г) интеллект;
- Д) мышление.

5. Одна из разновидностей мотивации деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успеха и избегать неудач, – это ...

- А) мотивация деятельности;
- Б) мотивация успеха;
- В) внутренняя мотивация;
- Г) внешняя мотивация;
- Д) мотивация достижений;**
- Е) мотивация избегания.

6. Создание личностью состояния, благоприятствующего выполнению конкретной задачи, – это ...

- А) самонастройка;**
- Б) самомотивация;
- В) самореализация;
- Г) самокритика;
- Д) самоидентификация.

7. Способность распознавать эмоции, намерения, мотивацию, желания свои и других людей и управлять этим – это ...

- А) социальный интеллект;
- Б) эмоциональный интеллект;**
- В) эрудиция;
- Г) эмпатия;
- Д) эмоции.

8. Дополните функции эмоционального интеллекта, выделенные доктором психологических наук И.Н. Андреевой:

- А) оценочно-прогностическая;
- Б) экспрессивно-коммуникативная;
- В) регулятивная;
- Г) мотивирующая;
- Д) фасилитирующая;
- Е) \_\_\_\_\_ (1);
- Е) \_\_\_\_\_ (2)

9. Ученый С.П. Деревянко предлагает условно выделить два подхода к этому свойству личности человека: 1) деятельностный, в рамках которого это свойство рассматривается как способность, содействующая эффективности

выполнения деятельности; 2) личностный, при котором это свойство выступает как личностное качество.

О каком свойстве идет речь?

А) интеллект;

Б) эмоциональный интеллект;

**В) эмоциональная креативность;**

Г) эмпатия;

Д) сила воли.

10. Система интеллектуальных стратегий, приемов, навыков и операций, к которой личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей, – это ...

**А) стиль мышления;**

Б) эмоциональный интеллект;

В) эмоциональная креативность;

Г) эмпатия;

Д) социальный интеллект

## Тест к лекции 5

### Лидерство и сотрудничество в командной работе

1. Совокупность свойств личности, ее состояний и способностей, набор средств и приемов, применяемых в решении творческих задач называют ...

А) воображением;

Б) эмоциональным интеллектом;

В) эмоциональной креативностью;

Г) стилем мышления;

Д) социальным интеллектом;

**Е) творческим потенциалом.**

2. Совокупность индивидуальных социальных и психологических свойств характера и поведения человека принято называть ...

А) индивидом;

Б) индивидуальностью;

**В) личностью**

Г) генотипом;

Д) фенотипом.

3. Не ограничиваемая количеством членов условная общность людей, выделяемая на основе определенных социальных признаков (пол, возраст, национальность и т.п.), – это ...

- А) квазигруппа;
- Б) аутгруппа;
- В) малая группа;
- Г) большая группа;**
- Д) формальная группа.

4. Устойчивая совокупность людей, которая имеет отличные, только ей присущие признаки, – это ...

- А) команда;
- Б) общность;
- В) организация;
- Г) группа;**
- Д) класс.

5. Социальная общность людей, объединенных на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения, – это ...

- А) команда;
- Б) общность;
- В) коллектив;**
- Г) группа;
- Д) класс.

6. Член малой группы, который в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи выдвигается на первый план, принимая на себя функции организатора групповой деятельности, – это ...

- А) организатор;
- Б) лидер;**
- В) ингибитор;
- Г) руководитель;
- Д) глава.

7. Вид манипуляции, представляющий собой небольшое преувеличение достоинства человека, – это ...

- А) правда;
- Б) аргумент;
- В) комплимент;**

- Г) лесть;
- Д) сплетня.

8. Технологии организации и оптимизации времени называются...

- А) пси-фактор;
- Б) тайм-брейк;
- Г) тайм-фактор;
- Д) тайм-менеджмент;**
- Е) тайм-аут.

9. Деятельность с целью изменить восприятие или поведение других людей при помощи обманной и насильственной тактики – это ...

- А) аргументация;
- Б) договоренность;
- В) сотрудничество;
- Г) соперничество;
- Д) манипуляция.**

10. Похвала как вид вербального взаимодействия между людьми является ...

- А) отрицательным подкреплением;
- Б) положительным подкреплением;**
- В) заслуженной наградой;
- Г) невербальным подкреплением;
- Д) материальным подкреплением.

### Тест к лекции 6

#### Эффективные способы построения профессиональной карьеры.

#### Управление карьерным ростом

1. Такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого, называется ...

- А) соперничеством;**
- Б) уступкой;
- В) компромиссом;
- Г) избеганием;
- Д) сотрудничеством.

2. Сколько стратегий поведения в конфликте называет К. Томас?

- А) 1;
- Б) 2
- В) 3;
- Г) 6;
- Д) 5.**

3. Открытое императивное воздействие (от насилия до навязывания) — это ...

- А) руководство;
- Б) манипуляция;
- В) аргументация;
- Г) доминирование;**
- Д) аутсайдерство.

4. Продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни, а также восприятие человеком этих этапов называется ...

- А) судьбой;
- Б) профессией;
- В) семьей;
- Г) карьерой;**
- Д) обучением;
- Е) трудом.

5. На этот этап приходится вхождение молодого специалиста в мир работы, овладение новой профессией, поиск своего места в коллективе. Возрастной период примерно 23–30 лет. Как называется этот этап в карьере?

- А) адаптационный;**
- Б) подготовительный;
- В) стабилизационный;
- Г) завершающий.

6. Отметьте вариант ответа, описывающий закон В. Парето:

- А) только 20% рабочего времени используются эффективно;**
- Б) выполняя текущие дела, не забывайте о главном;
- В) делегируйте полномочия;
- Г) четко формулируйте цели деятельности;
- Д) составляйте списки дел.

7. Физические, психологические особенности, характер человека, тип личности, индивидуальный стиль принятия решений относят к ...

- А) символическим характеристикам;
- Б) социальным характеристикам;
- В) профессиональным характеристикам;
- Г) персональным характеристикам;**
- Д) природным характеристикам.

8. Сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный образ кого-либо или чего-либо – это ...

- А) образ;
- Б) стереотип;
- В) клише;
- Г) норма;
- Д) имидж.**

9. Это достаточно подвижная часть имиджа, тесно связанная с требованиями реальности. Каждый раз эти характеристики конструируются заново на основе тщательного анализа сложившейся ситуации. Их называют ...

- А) символическим характеристикам;
- Б) социальным характеристикам;**
- В) профессиональным характеристикам;
- Г) персональным характеристикам;
- Д) природным характеристикам.

10. Рост профессионального мастерства некоторые специалисты называют ...

- А) вертикальной карьерой;
- Б) динамичной карьерой;
- В) горизонтальной карьерой;**
- Г) профессиональной карьерой;
- Д) будущей карьерой.

### Тест к лекции 7

#### Эффективные способы построения профессиональной карьеры.

#### Деловое общение

1. Установленный порядок поведения где-либо, нормы взаимоотношений людей различного правового, социального и интеллектуального статуса, часть нравственной культуры называют ...

- А) моралью;
- Б) законом;
- В) этикетом;**
- Г) правилом;
- Д) нормой.

2. Хронологический список мест работы и обязанностей, которые вы выполняли, ваши достижения, ключевые навыки, информация об образовании – это ...

- А) резюме;**
- Б) портфолио;
- В) биография;
- Г) история;
- Д) жизненный путь личности.

3. Этот раздел этики конкретизирует общие моральные и требования применительно к своеобразию соответствующей профессии ...

- А) деловая этика;
- Б) профессиональная этика;**
- В) международная этика;
- Г) бытовая этика;
- Д) судебная этика

4. Совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации, – это ...

- А) деловая этика;
- Б) профессиональная этика;
- В) корпоративная культура;**
- Г) культура;
- Д) коммуникация;
- Е) стратегия.

6. Дополните список качеств, которые определяют карьерный успех в профессиях: образованность, системность и аналитичность мышления, умение прогнозировать, умение мыслить масштабно, коммуникативные умения, навыки межличностного взаимодействия, ...

5. Синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека, – это ...

- А) эмоциональное выгорание;
- Б) профессиональное выгорание;**
- В) усталость;
- Д) монотония;
- Е) алекситимия.

6. Изменение качеств личности, происходящее под влиянием выполнения профессиональной деятельности, проявляющееся в профессиональном жаргоне, манерах, поведении, внешнем виде, называют ...

- А) эмоциональным выгоранием;
- Б) профессиональным выгоранием;
- В) усталостью;
- Д) профессиональной деформацией;**
- Е) алекситимией.

7. Процесс постановки профессиональных целей и определение конкретных сроков их достижения называют ...

- А) планированием профессиональной карьеры;
- Б) самовоспитанием;
- В) самоактуализацией;
- Г) профессиональной деформацией;
- Д) профессиональным выгоранием.

8. Умение правильно подать себя в обществе, в профессии, демонстрируя свои достоинства и затеяя недостатки, – это ...

- А) самонастройка;
- Б) самосознание;
- В) самомнение;
- Г) самопрезентация;**
- Д) саморефлексия.

9. Назовите уровень делового этикета, когда общечеловеческие правила поведения действуют на межличностном уровне между членами одной профессиональной организации (этикет взаимоотношений в коллективе, этикет на рабочем месте, в столовой, культура речи)?

- А) профессиональный деловой этикет;
- Б) должностной деловой этикет;
- В) обыденный деловой этикет;**
- Г) профессиональный этикет;
- Д) деловой этикет.

10. Процесс, состоящий из произношения подготовленной речи, пассивно оказывающей влияние на аудиторию, называется ...

- А) лекция;
- Б) диалог;
- В) монолог;
- Г) публичное выступление;**
- Д) телефонные переговоры.

### Тест к лекции 8

#### Семейные отношения и воспитание в семье

1. Основанная на браке или кровном родстве малая группа, члены которой связаны общностью быта, взаимной помощью, моральной и правовой ответственностью, – это ...

- А) род;
- Б) племя;
- В) этнос;
- Г) раса;
- Д) семья.**

2. Это явление в семейной жизни взрослых людей понимают как социальную функцию и как условие счастливой жизни современного человека. Что это?

- А) счастье;
- Б) родительство;**
- В) дети;
- Г) супружество;
- Д) старение.

3. Что такое фелицитивная функция семьи?

- А) удовлетворение потребности человека в счастье;**
- Б) удовлетворение базовых потребностей;

- В) родительство;
- Г) супружество;
- Д) удовлетворение высших потребностей

4. Этот стиль общения между детьми и родителями характеризуется высокой степенью вербального общения родителей с детьми, включенностью детей в обсуждение семейных проблем, постоянной готовностью родителей прийти на помощь детям ...

- А) контролирующий стиль;
- Б) авторитарный стиль;
- В) демократический стиль;**
- Г) деструктивный стиль;
- Д) адаптивный стиль.

5. На что должна быть направлена похвала родителей?

- А) на личность ребенка;
- Б) на личность родителя;
- В) на личность воспитателя;
- Г) на поступок или действия ребенка;**
- Д) на поступок родителя.

6. Признать право ребенка на возрастающую самостоятельность, на приобретение своего собственного опыта – это условие ...

**А) это одно из условий построения психологического контакта детей и родителей;**

- Б) это одно из условий разногласий между детьми и родителями;
- В) это одно из условий построения семьи;
- Г) это одно из условий заключения брака;
- Д) это одно из условий физического контакта членов семьи.

7. Поощрение и наказание в семейной педагогике относят к ...

- А) типам семьи;
- Б) желаниям родителей;
- В) методам воспитания;**
- Г) технологиям обучения;
- Д) методам взаимодействия.

8. Понятие, обозначающее разногласия между членами семьи, возникающие на основе противоположных мотивов и целей, не совместимых в конкретной ситуации, – это ...

- А) тип семьи;
- Б) метод воспитания;
- В) метод самовоспитания;
- Г) технология обучения;
- Д) семейный конфликт.**

9. Период человеческого развития, когда человек учится понимать окружающий мир, тренирует необходимые навыки, усваивает культуру своего общества, – это ...

- А) взрослость;
- Б) старость;
- В) юность;
- Г) детство**
- Д) младенчество.

10. Вид деятельности ребенка, позволяющий воспроизводить действия взрослых и их отношения, направленные на познание окружающей действительности, – это ...

- А) учение;
- Б) игра;**
- В) труд;
- Г) общение;
- Д) культура.

## ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

### УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ С ЭЛЕМЕНТАМИ ТРЕНИНГА

#### Разогревающие игры для разминки

##### Упражнение «ЗДРАВСТВУЙТЕ, Я ВАША ТЕТЯ!»

На первом этапе работы основная задача тренера – создать участникам комфортные условия, ощущение базовой безопасности тренинга, обеспеченное, во-первых, знакомством с людьми, которые волею судеб оказались на соседних стульях в этой аудитории (кто они? откуда они? похожи ли они на меня? есть ли у меня с ними хоть что-то общее?); во-вторых, знанием того, как будут развиваться события (не заставят ли меня делать что-то неприятное? зачем мне вообще это нужно? не повредит ли это мне, моей репутации, моей самооценке?).

Отсюда две основные процедуры первого тренингового блока: знакомство и прояснение ожиданий и правил.

Как правило, на решение первой задачи тратится несколько больше времени, чем на решение второй, а способы решения первой гораздо более разнообразны. Хотя существует довольно большое количество упражнений, позволяющих хотя бы частично решить обе задачи.

Но, так или иначе, самопрезентация тренера и участников – обязательная часть программы, очень важная и интересная в среднем от четверти до трети первого тренингового дня.

##### Способы организации самопрезентации участников:

1) **«снежный ком»** – каждый следующий участник повторяет все то, что было сказано предыдущими ораторами; этот способ имеет смысл использовать в тех случаях, когда информации предоставляется не очень много и ее запоминание не будет вызывать особых трудностей (например, имена или имя + 1–2 яркие характеристики);

2) **«стежок назад иголку»** – каждый из участников повторяет только то, что сказал его коллега, занимающий позицию перед ним; так целесообразно поступать, когда группа довольно большая или информацию не так-то просто запомнить;

3) **«эстафета»** – каждый из участников выдает какую-то информацию о себе (или партнере, которого он представляет), и эта информация больше никем из коллег не дублируется;

4) **«карусель»** – участники образуют два круга, внутренний и внешний, и в ходе самопрезентации каждый человек из внешнего круга общается с каждым человеком из внутреннего круга;

5) **«спарринг»** – участники делятся на пары и обмениваются самопрезентационной информацией между собой; затем на круг каждый из них рассказывает не о себе, а о своем спарринг-партнере. В некоторых руководствах по тренингу предлагается процедура, когда человек рассказывает о своем партнере как бы от первого лица: «Меня зовут ... Я ...». Однако это может вызывать дискомфорт у того участника, от лица которого ведется речь: не всякому хочется, чтобы чужой человек назывался его именем (самозванцы на Руси плохо заканчивали свой век, мы все хорошо это помним из курса истории...), особенно если информация при передаче искажается.

### **Упражнение «АКТИВНЫЙ АЛЕКСАНДР, БОДРЫЙ БОРИС, ВЕСЕЛАЯ ВЕРОНИКА»**

Один из способов запомнить имена участников – сыграть в эту игру. Каждому из участников предлагается придумать для себя адекватный эпитет, начинающийся на ту же букву, что и его имя.

Далее повторение имен идет по принципу снежного кома: второй участник повторяет имя первого с эпитетом, затем называет свое имя и свой эпитет; третий, прежде чем назвать себя, повторяет то, что сказал второй, и так далее. Последнему (он же первый – тот, кто начинал игру) придется сложнее всего, поэтому в данной роли целесообразнее выступить тренеру.

В другой версии игры первый участник говорит следующую фразу: «Привет, я – гениальный Григорий», потом обращается к другому участнику (любому, кроме соседей справа и слева): «А ты кто?» Тот, к кому обратились, отвечает: «Привет, гениальный Григорий, я – доброжелательная Даша». И обращается к следующему с аналогичным выступлением.

Время от времени тренер прерывает цепочку представлений, указывая на кого-то из уже представившихся участников и спрашивая: «А это кто?» И группа должна хором ответить: «Это ехидная Елизавета».

Игра продолжается до тех пор, пока каждый из участников не представится и его имя хотя бы один раз не будет озвучено сводным хором.

Сопровождаемые эпитетами, имена запоминаются лучше, т.к. связь между обликом человека и его именем становится более образной и индивидуализированной; даже если в группе два человека с одинаковыми именами, их уже не спутают. Кроме того, снижается вероятность переноса, когда человек с тем или иным именем вызывает ассоциации со своим тезкой из прошлого опыта кого-то из участников.

Ведущему группы стоит подстраховаться и держать в голове несколько вариантов эпитетов для каждой буквы алфавита на тот случай, если кто-то из участников будет испытывать затруднения в подборе характеризующего его слова или в группе окажется несколько человек с именами на одну и ту же букву. Для облегчения выполнения задания можно предложить участникам использовать как свое полное имя, так и сокращенные его варианты; если даже в этом случае уместный эпитет подобрать не удастся, можно использовать первую букву фамилии.

### **Упражнение «ПОЧЕМУ И ДЛЯ ЧЕГО?»**

Еще одна версия самопрезентации, которая одновременно позволяет прояснить ожидания членов группы от предстоящей работы, – имя плюс ответ на один или два вопроса. Группе предлагаются два вопроса, вроде бы сходные по своей сути: 1) почему вы пришли на этот тренинг; 2) что вы хотите получить от этого тренинга? При всей кажущейся схожести это вопросы немного о разном: один апеллирует к прошлому, возможно, к проблемным точкам, второй – к целям, перспективе на ближайшее или более отдаленное будущее. Задавая эти вопросы «через запятую», тренер не акцентирует внимание группы на различии между ними, но сам обращает внимание на то, на какой из двух вопросов человек предпочитает отвечать, – это полезный для дальнейшей работы диагностический критерий.

Еще одна пара вопросов позволяет диагностировать преимущественную ориентацию на процесс либо на результат:

- чего вы ожидаете от тренинга? каким он, по-вашему, должен быть?
- что для вас будет лучшим результатом тренинга?

### **Упражнение «ПИСЬМО САМОМУ СЕБЕ»**

Это рамочное упражнение, которое и начинает тренинговую работу, и завершает ее. Соответственно, оно проводится в два этапа: в начале тренинговой работы в первый день и на стадии ее завершения в последний.

Цель этого упражнения – повысить мотивацию присутствующих к работе на тренинге, стимулировать их рефлексию относительно своих личных и профессиональных целей участия, актуализировать опыт работы и размышлений в рамках тематики тренинга.

Каждый член группы получает конверт с названием, символикой и датой проведения тренинга и лист бумаги.

Сначала участники надписывают свои конверты. Желательно, чтобы на конверте были обозначены как минимум имя и фамилия (если участники приехали из разных городов, пишется также название города; если это бизнес-тренинг и они представляют различные компании, пишутся их названия). Подписывание конвертов необходимо по двум причинам. Во-первых, это облегчит распределение запечатанных конвертов на втором этапе работы; во-вторых, повысит ответственность участников за свои слова. По этой причине нежелательно, чтобы участники маркировали свои конверты только каким-то шифром, вензелем, рисунком или т.п. изображениями.

Далее на чистом листе они в свободной форме записывают ожидания от тренинга: какие навыки хотели бы освоить и какие теоретические сведения получить; какие вопросы тренеру хотели бы задать; чем хотели бы поделиться с другими участниками группы. Кроме того, необходимо предельно конкретно сформулировать личные и профессиональные цели участия в тренинге. Например, расширить сферу профессиональных контактов, повысить квалификацию, решить ту или иную проблему и т.п.

Ведущий перед началом выполнения задания предупреждает участников группы о том, что никто, кроме них самих, не будет иметь доступ к их письмам, что содержание письма будет известно только самому автору и не предполагает обсуждения в группе (конечно, если сам человек не поднимет в ходе обсуждения тот или иной вопрос).

После того как письма написаны (на эту работу отводится 5–10 мин), их нужно положить в конверты и эти конверты надежно запечатать (например, полосой скотча). Конверты сдаются ведущему, который в неприкосновенности хранит их до последнего дня тренинга, когда группа переходит ко второму этапу выполнения этого задания.

### **Упражнение «РЕКЛАМА -ДВИГАТЕЛЬ ТРЕНИНГА»**

Каждый из участников в течение 3–5 мин должен придумать рекламный ролик, представляющий его самого как «лучший в мире продукт». Участники могут разыграть пантомиму или сценку со словами, спеть песню,

привести «мнение эксперта» – все что угодно, укладываемое в привычные рамки коммерческого или социального рекламного сообщения.

После того как все участники готовы к саморекламе, группа образует зрительный зал, расставив стулья в ряд или полукругом, и каждый по очереди выходит «в телевизор» и разыгрывает свое представление. При необходимости можно использовать любые попавшие под руку подручные материалы или просить коллег ассистировать.

Для того чтобы снять напряжение, неизбежное при выполнении творческих заданий, тренер может начать демонстрацию рекламных роликов с саморекламы. Не хуже снимают напряжение и аплодисменты по завершении каждого ролика.

### **Упражнение «БЛАГОДАРНОСТИ»**

Это упражнение тоже лучше всего проводить в заключение тренинга. Хорошо, если оно будет проходить под музыку.

Тренер пускает по кругу какой-либо предмет (мячик, маркер и т.д.), и как только музыка остановится, игрок, у которого в этот момент будет предмет, должен поблагодарить участников, сидящих справа и слева от него. Желательно, чтобы благодарности не были формальными и каждый участник говорил о тех поступках, словах, качествах партнера, которые были действительно важны (полезны) для него на этом тренинге.

Если участники затрудняются рассказать, в чем они благодарны своим соседям, то тренер предлагает им просто порадовать их любым способом. Это могут быть комплимент, выразительный жест и др. В группах, где высока степень открытости и раскрепощенности, можно попросить участников порадовать друг друга песней, танцем или другим творческим заданием.

В заключение тренер сам берет предмет и благодарит группу за работу на тренинге.

### **Литература**

1. Авидон И., Гончукова О. 100 РАЗМИНОК, которые украсят ваш тренинг. – СПб.: Речь, 2010. – 256 с. – (Психология).
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М.: Ось-89, 1999. – 176 с. – (Практическая психология).
3. Вагин И., Рипинская П. Тренинги – это классно: стратегия проведения психологических тренингов. – М.: АСТ: Астрель, Люкс, 2005. – 256 с.

## Развитие эмоциональной зрелости и эмоционального интеллекта

**Эмоциональный интеллект** – способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач.

По определению С. Дж. Стейна и Г. Бука, эмоциональный интеллект, в отличие от привычного всем понятия интеллекта, «является способностью правильно истолковывать обстановку и оказывать на нее влияние, интуитивно улавливать то, чего хотят и в чем нуждаются другие люди, знать их сильные и слабые стороны, не поддаваться стрессу и быть обаятельным».

Цель тренинга: развитие эмоционального интеллекта, умения понимать эмоции других людей, правильно выражать свои эмоции.

### Упражнение на разогрев «КРАШ-БУМ-БАНГ»

Цель: знакомство участников, создание благоприятной атмосферы для общения.

Все участники встают в круг. Первый участник называет свое имя и щелкает пальцами правой руки. Он же называет имя своего соседа справа, и все хлопают в ладоши. Второй участник, имя которого назвали, называет свое имя, щелкает пальцами правой руки и называет имя соседа, и все хлопают в ладоши и т.д. Если участник не знает имя своего соседа, то вместо имени необходимо сказать ему комплимент. Комплименты повторять нельзя.

### Упражнение «ПРИВЕТСТВИЕ БЕЗ СЛОВ»

Цель: развитие навыка установления контакта на невербальном уровне.

Ведущий дает следующую инструкцию: «Сейчас мы попробуем поприветствовать в течение трех минут как можно большее количество участников группы – но без слов, используя возможности нашего тела, взгляда, мимики и жестикуляции. Можно приветствовать одного участника несколько раз. Постарайтесь попробовать как можно больше разных возможностей для приветствия. Не забывайте об улыбке.»

Во время обсуждения рекомендуем задавать вопросы:

1. Какие варианты приветствия вам больше всего понравились?
2. Какое количество возможностей невербального приветствия вам удалось использовать?

3. Как партнер реагирует на приветствие, сопровождаемое дружественным невербальным поведением?

4. Как партнер реагировал на прикосновение или уменьшение дистанции?

### **Упражнение «ПАСТУХ ПЛЯСАЛ ПОЛЬКУ»**

Цель: развитие умения выражать свои мысли в групповых видах работы.

Задание творческое.

Задача участников в этом упражнении сочинить небольшой рассказ (5–10 предложений). Но условие усложняется тем, что тренер имеет карточки с буквами и участники выбирают себе букву алфавита на карточке, все рассказы участников должны быть на одну букву. Например, кто выбрал букву «П» может озаглавить свой рассказ: «Пастух плясал польку» и в этом повествовании все последующие слова должны быть на одну букву.

Как правило, рассказы участников оказываются различные по жанру, тематике, это позволяет сделать акцент на то, что даже одинаковые исходные данные совершенно по-разному могут быть интерпретированы разными людьми и это может обогатить взаимодействие, но и вызвать непонимание между людьми.

Каждый участник зачитывает свой рассказ. Допускаются шуточные комментарии.

### **Упражнение «ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА»**

Отдельные участники тренинга играют роль человека, испытывающего радость (выиграл крупную сумму денег, родился ребенок, получил резкое повышение и т.д.). Остальные молча, невербально, должны поздравить его. Анализируется, кто больше всего вчувствовался в ситуацию.

Вывод: общение на эмоциональном уровне формирует специфические взаимоотношения, причины которых мало осознаются, а именно симпатию (положительный образ другого, расположенный к нему) или антипатию (отрицательный эмоциональный образ партнера, препятствующий конструктивному общению). При общении люди часто не понимают друг друга, а отсюда возникает иллюзия социального восприятия.

### **Упражнение «ДЕТЕКТОР ЛЖИ»**

Цель: упражнение направлено на анализ и обсуждение нюансов поведения человека, говорящего неправду.

Участники делятся на пары (если мало участников, то беседа происходит по кругу), каждый должен рассказать своему партнеру две короткие истории, одна из которых правдивая, а другая лживая. После рассказа партнер (или партнеры) высказывают свои предположения о том, что было правдой, что ложью, а рассказчик комментирует их догадки. После этого роль рассказчика переходит к следующему.

Обсуждение касается того, по каким параметрам мы делаем выводы относительно того, прав ли наш собеседник. Тренер, выслушав впечатления и комментарии участников, подводит итог сказанному, структурирует информацию.

Тренер может уделить внимание невербальным и паралингвистическим индикаторам лжи:

- 1) резкое изменение темпа и громкости речи (в любую сторону от среднего);
- 2) симметричная поза;
- 3) застывающая поза или, напротив, более активная жестикуляция;
- 4) прикрывание рта рукой;
- 5) изменение длительности и направленности взгляда.

Эти параметры и будут своеобразным детектором лжи, который участники смогут в дальнейшем использовать в своей профессиональной деятельности.

### **Упражнение «КАКОЙ ТЫ ПРЕДСКАЗУЕМЫЙ»**

Цель: научиться читать эмоции другого человека.

Это упражнение проводится в качестве разминки в блоке тренинга, посвященном эмоциональной составляющей процесса переговоров.

Участники разбиваются на пары и садятся друг против друга. Сначала первый игрок в течение 5 мин озвучивает те эмоциональные состояния, которые он замечает у партнера. Первый игрок должен внимательно следить за мельчайшими изменениями в мимике, позе, телодвижениях своего партнера и на их основании делать заключение о том, какие чувства он испытывает в данный момент.

Задача второго участника – быть максимально естественным, не скрывать появляющиеся эмоции, не стараться сделать их наиболее наглядными. Выглядеть это может примерно так:

«Сейчас мне кажется, что ты несколько напряжен. А теперь ты смутился. Сейчас тебе, вероятно, немного грустно (скучно, весело и т.д.).»

Ведущий должен подчеркнуть, что эмоциональные состояния меняются очень быстро, особенно в тот момент, когда партнер пытается угадать, описать ваши переживания.

Поэтому игрокам нужно быть максимально внимательными к эмоциям напарника.

Затем они меняются ролями.

После выполнения задания обоими участниками в парах ведущий тренер проводит обсуждение того, в какой роли было легче находиться, какие сложности возникли, насколько точно получалось видеть эмоции партнера.

### **Упражнение «ТИПОГРАФИЯ»**

Это упражнение сложное и требует большей внимательности и сосредоточенности участников. Его нежелательно проводить, когда группа устала или была перегружена информацией по теме тренинга. Лучше всего предложить его участникам после обеденного перерыва. Но ведущий должен помнить, что в этой разминке опоздавшие участники не могут присоединиться к выполнению задания, поэтому желательно дождаться, когда соберутся все, или попросить пришедших с опозданием не отвлекать других участников, а тихо понаблюдать за игрой.

Перед началом упражнения участники по кругу в алфавитном порядке произносят буквы; каждый игрок должен запомнить те буквы, которые он назвал. Далее тренер говорит какое-либо несложное предложение (это может быть строчка из песни, стихотворения и т.д.). Задача участников – «напечатать» этот текст. Делается это следующим образом. Каждый участник произносит только свои буквы, при этом ему необходимо вставать. Когда в тексте ставится точка, всем нужно хлопнуть в ладоши; запятая – топнуть ногой. Чтобы обозначить пробел, все участники должны встать. Чтобы поставить знак вопроса, всем нужно развести руки в стороны; знак восклицания – встать и подпрыгнуть на месте.

Начинать лучше с простых текстов. Если участники хорошо справляются с задачей, то можно озвучить целую песню или стихотворение. Как вариант тренер может раздать участникам распечатки предлагаемых текстов. Желательно, чтобы темп выполнения упражнения был достаточно высоким, поэтому важно не останавливаться долго на ошибках, а идти дальше.

### **Упражнение «УГАДАЙ ЦВЕТ»**

Один участник выходит за дверь. Все остальные выбирают какой-либо цвет. Когда участник возвращается, он должен угадать, какой цвет загадан. Для этого он может попросить любого участника изобразить цвет. Но показывать нужно скорее свое ощущение цвета, а не предметы, имеющие подобную окраску. Если участнику не удастся угадать цвет с первой попытки, он просит следующего игрока изобразить тот же самый цвет.

### **Тест-упражнение «ИЛЛЮЗИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ»**

Участникам предлагается ответить на следующие вопросы: каких качеств, необходимых для общения, не хватает, по вашему мнению, вам? каких качеств, необходимых для общения, не хватает другим людям?

Обсуждение: чаще всего оказывается, что в других не хватает мягкости, теплоты и доброты, а в себе твердости, настойчивости и т.д. Эффективно общаться можно, лишь обладая достаточными психолого-педагогическими знаниями и перестраиваясь с одной ролевой позиции на другую.

### **Упражнение «ПОЙМИ МЕНЯ БЕЗ СЛОВ»**

Упражнения данного типа очень хорошо подходят для начала нового блока заданий, также их можно проводить, когда группа устала или никак не может сосредоточиться на работе. Подобные упражнения часто используются на тренингах по командообразованию, но они будут полезны и на любых других тренингах, поскольку повышают сплоченность группы, помогают участникам лучше понимать и чувствовать друг друга, выявляют лидеров и аутсайдеров группы.

Есть много вариантов данных упражнений, но все они преследуют одну цель: игрокам необходимо почувствовать друг друга. Они должны совместно выполнить какое-либо действие, но при этом не могут разговаривать или обмениваться жестами.

**Считаем вместе.** Все участники находятся в кругу. Перед ними ставится задача называть по порядку числа, стараясь досчитать до наибольшего числа. Если одно число называют сразу два или более участников, то игра начинается заново. Часто группа быстро находит легкое решение этой задачи: участники называют числа по очереди, в том порядке, в котором они сидят. В этом случае ведущий должен похвалить группу за сообразительность и ввести запрет на счет по кругу. Усложнить задачу можно тем, что участники во время выполнения упражнений должны опустить головы или

закрывать глаза и не смотреть друг на друга. Это упражнение можно проводить несколько дней подряд, каждый раз определяя рекорд группы и отслеживая динамику сплоченности.

**Сели-встали.** В этом упражнении все участники сидят на стульях. Ведущий называет число, которое меньше, чем число игроков. Задача участников заключается в том, чтобы быстро встало столько человек, сколько назвал ведущий. Естественно, при этом нельзя разговаривать, обмениваться жестами и т.п.

### **Упражнение «РАЗ-ДВА-ТРИ-ЧЕТЫРЕ-ПЯТЬ»**

В этом упражнении участники по команде ведущего должны все вместе выкинуть одинаковое количество пальцев. С первого раза это, конечно же, не получится. Задача участников заключается в том, чтобы прийти к единому решению, причем не договариваясь и используя как можно меньшее число попыток.

### **Упражнение «ПОВОРОТЫ»**

Все участники выстраиваются в линию и смотрят в одну сторону. По команде ведущего они должны повернуться на 90°. Задача группы – повернуться в одну сторону. Более сложное задание: участники могут поворачиваться на 90 и на 180°, а также оставаться на месте.

### **Упражнение «ТРИ ПРЕДМЕТА»**

Участники садятся на стулья и образуют круг минимального диаметра. В центр кладутся три любых предмета. Задача игроков – забрать предметы, но каждый может взять только одну вещь, и сделать это нужно одновременно. Если встает сразу больше трех игроков (или меньше), то задание считается невыполненным.

В конце – обсуждение: что удалось, а что – нет.

### **Литература**

1. Авидон И., Гончукова О. 100 РАЗМИНОК, которые украсят ваш тренинг. – СПб.: Речь, 2010. – 256 с. – (Психология).
2. Шакирова И.Э. Тренинги для персонала: корпоративные стандарты обучения и оценки. – СПб.: Речь, 2008. – 144 с.

## **Психологические техники самопрезентации, управления внешними данными и развития уверенности в себе**

Цель тренинга: выработка и отработка навыка самопрезентации; развитие уверенности в себе.

Задачи:

- поддержание климата психологической безопасности;
- расширение и углубление представлений о себе;
- обучение навыкам самоанализа;
- обучение приемам выгодной для участника тренинга самопрезентации;
- формирование самопринятия.

Оборудование, материалы: ручки, листы бумаги, цветные карандаши.

### **Упражнение «ПИСЬМО САМОМУ СЕБЕ»**

Это рамочное упражнение, которое и начинает тренинговую работу, и завершает ее. Соответственно, оно проводится в два этапа: в начале тренинговой работы в первый день и на стадии ее завершения в последний.

Цель этого упражнения – повысить мотивацию присутствующих к работе на тренинге, стимулировать их рефлекссию относительно своих личных и профессиональных целей участия, актуализировать опыт работы и размышлений в рамках тематики тренинга.

Каждый член группы получает конверт с названием, символикой и датой проведения тренинга и лист бумаги.

Сначала участники надписывают свои конверты. Желательно, чтобы на конверте были обозначены как минимум имя и фамилия (если участники приехали из разных городов, пишется также название города; если это бизнес-тренинг и они представляют различные компании, пишутся их названия). Подписывание конвертов необходимо по двум причинам. Во-первых, это облегчит распределение запечатанных конвертов на втором этапе работы, во-вторых, повысит ответственность участников за свои слова. По этой причине нежелательно, чтобы участники маркировали свои конверты только каким-то шифром, вензелем, рисунком или тому подобными изображениями.

Далее на чистом листе они в свободной форме записывают ожидания от тренинга: какие навыки хотели бы освоить и какие теоретические сведения

получить; какие вопросы тренеру хотели бы задать; чем хотели бы поделиться с другими участниками группы. Кроме того, необходимо предельно конкретно сформулировать личные и профессиональные цели участия в тренинге. Например, расширить сферу профессиональных контактов, повысить квалификацию, решить ту или иную проблему и т. п.

Ведущий перед началом выполнения задания предупреждает участников группы о том, что никто, кроме них самих, не будет иметь доступа к их письмам, что содержание письма будет известно только самому автору и не предполагает обсуждения в группе (конечно, если сам человек не поднимет в ходе обсуждения тот или иной вопрос).

После того как письма написаны (на эту работу отводится 5–10 мин), их нужно положить в конверты и эти конверты надежно запечатать (например, полосой скотча). Конверты сдаются ведущему, который в неприкосновенности хранит их до последнего дня тренинга, когда группа переходит ко второму этапу выполнения этого задания.

В конце тренинга конверты раздаются и участники читают письма. Это помогает саморефлексии и рефлексии над приобретенными навыками.

### **Упражнение «СВОЙ ВЗГЛЯД»**

Цель: процедура направлена на установление атмосферы сотрудничества в группе, осознание того, как человека видят другие люди.

Ресурсы: дополнительных ресурсов не требуется.

Шаг 1. Все участники встают в круг. Выбирается ведущий.

Шаг 2. Ведущий ранжирует всех участников по определенному задуманному им признаку (цвет волос, глаз, рост, др.)

Шаг 3. Остальные должны догадаться по какому признаку их ранжировали.

Шаг 4. Обсуждение.

### **Упражнение «ГОРНАЯ ВЕРШИНА»**

Задача приводимой медитации-визуализации – помочь человеку войти в диссоциированное состояние, чтобы увидеть и осознать свои проблемы как бы со стороны. Это позволяет значительно смягчить негативные переживания, найти новые, неожиданные пути разрешения проблем. Благодаря этому психотехника «Горная вершина» способствует повышению уверенности в себе.

– Вообразите, что вы стоите у подножия огромной горы. Со всех сторон вас окружают каменные исполины. Может быть, это Памир, Тибет или Гималаи.

Где-то в вышине, теряясь в облаках, плывут ледяные вершины гор. Как прекрасно должно быть там, наверху! Вам хотелось бы оказаться там. И вам не нужно добираться до вершин, карабкаясь по труднодоступной и опасной крутизне, потому что вы... можете летать. Посмотрите вверх: на фоне неба четко виден темный движущийся крестик. Это орел, парящий над скалами... Мгновение – и вы сами становитесь этим орлом. Расправив свои могучие крылья, вы легко ловите упругие потоки воздуха и свободно скользите в них... Вы видите рваные, клочковатые облака, плывущие под вами... Далеко внизу – игрушечные рощицы, крошечные дома в долинах, миниатюрные человечки... Ваш зоркий глаз способен различить самые мелкие детали развернувшейся перед вами картины. Вглядитесь в нее. Рассмотрите подробнее...

Вы слышите негромкий свист ветра и резкие крики пролетающих мимо мелких птиц. Вы чувствуете прохладу и нежную упругость воздуха, который держит вас в вышине. Какое чудесное ощущение свободного полета, независимости и силы! Насладитесь им...

Вам не составляет труда достигнуть любой самой высокой и не доступной для других вершины. Выберите себе удобный участок и спуститесь на него, чтобы оттуда, с недостижимой высоты, посмотреть на то, что осталось там, далеко, у подножия гор... Какими мелкими и незначительными видятся отсюда волновавшие вас проблемы! Оцените – стоят ли они усилий и переживаний, испытанных вами! Спокойствие, даруемое высотой и сплоти, наделяет вас беспристрастностью и способностью вникать в суть вещей, понимать и замечать то, что было недоступно там, в суете. Отсюда, с высоты, вам легко увидеть способы решения мучавших вас вопросов... С поразительной ясностью осознаются нужные шаги и правильные поступки... *(пауза)*.

А теперь вновь перенеситесь в себя, стоящего у подножия горы... Помашите рукой на прощание парящему в небе орлу, который сделал доступным для вас новое восприятие мира... Поблагодарите его... Вы снова здесь, в этой комнате. Вы вернулись сюда после своего удивительного путешествия...

Рефлексия: желающие рассказывают о своих впечатлениях.

### **Упражнение «ИНТЕРВЬЮ»**

Цель: наладить обратную связь тренера и группы, подвести итоги тренинга.

Участника по очереди предлагается дать «Интервью для телевидения» о прошедшем дне тренинга (в качестве микрофона используется маркер).

При этом тренер выполняет роль ведущего, который дает слово участникам, как-то характеризуя их (характеристики должны быть позитивные и веселые, что побуждает участников включиться в эту игру).

### **Упражнение «ФОТО НА ОБЛОЖКУ ЖУРНАЛА»**

Цель: дать каждому участнику возможность телесной тренировки самопрезентации.

В роли фотографа может выступать ведущий, но можно проводить это упражнение и в парах, тогда участники поочередно исполняют роль фотографа и модели.

При самом простом бюджетном варианте игры, «фотограф» делает вид, что фотографирует, может комментировать «фото».

Если временные и материальные условия игры позволяют, то игру можно дополнить, разукрасить.

При возможности использовать фототехнику. Каждый участник позирует. Это включает моторную память – человек принимает позу, которая по его мнению, характерна для успешного человека и обеспечивает память материальную – в виде снимка.

Лучше, чтобы сделали несколько снимков. Если «знаменитости» не будут себе нравиться, то это снизит эффективность упражнения.

В этом случае мы занимаемся не только стимулированием рефлексии участников и их самопрограммированием, но и анализируем и тренируем их навыки самопрезентации.

### **Упражнение «ТВОИ ДОСТОИНСТВА»**

Цель: самопрезентация и укрепление самооценки участников.

Участники тренинга перекидывают мячик по кругу. Кому прилетел мяч, тот должен назвать одно свое достоинство и бросить мяч тому, у кого еще не было мяча. Так, о своих достоинствах расскажет каждый.

Это упражнение способствует укреплению самооценки участниками, создает в группе позитивный настрой, способствует самораскрытию.

Обсуждение: при обсуждении важно, чтобы участники назвали, какие эмоции возникли у них, когда в руках оказывался мяч. Вызвало ли это упражнение затруднения? Если да, то как удалось это затруднение преодолеть.

### **Упражнение «МОИ МАЛЕНЬКИЕ УСПЕХИ»**

Цель: повышение самооценки, самопрезентация.

Участникам предлагается вспомнить и описать любые, хоть бы и незначительные успехи, достигнутые ими в последние три дня. На размышление дается 2–3 мин. При небольшом числе участников каждый рассказывает об успехах в кругу, если же группа большая, то участники делятся на пары.

Психологический смысл упражнения: обучение самоподкреплению – отслеживанию собственных успехов и награждению самого себя за них, фиксация на том, что в жизни происходит много позитивного. Кроме того, упражнение позволяет участникам познакомиться поближе, узнать о своих партнерах некоторые неожиданные моменты.

Обсуждение: при желании свои достижения можно обнаружить в любом даже заурядном дне. Для чего важно уметь замечать их и награждать себя.

### **Упражнение «МНОГИЕ БОЯТЬСЯ, А Я НЕ БОЮСЬ...»**

Каждого участника просят за 2–3 мин придумать окончание этой фразы. Упражнение способствует повышению уверенности в себе, т.к. создает новые условия для так называемой «фиксации на положительных исключениях» – даже у самого боязливой участника наверняка найдется такое, чего он не боится (или поборол боязнь). Он поделится как ему удалось этот страх побороть. Таким образом готовится почва к разговору о способах преодоления страхов. Как правило, это страхи социальные.

В обсуждении: важно обсудить, какие способы преодоления страхов показали наиболее эффективными? как вообще возникла необходимость подавлять страх? когда лучше избегать ситуаций, вызывающих страх/боязнь?

В конце обсуждения: что удалось, а что нет, что понравилось, что – нет.

### **Литература**

1. Авидон И., Горчакова О. Тренинги ведения переговоров: Материалы для подготовки и проведения. – СПб.: Речь, 2008. – 192 с. – (Тренинги и практикумы).
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М.: Ось-89, 1999. – 176 с. – (Практическая психология).
3. Шакирова И.Э. Тренинги для персонала: корпоративные стандарты обучения и оценки. – СПб.: Речь, 2008. – 144 с.

## Тренинг развития коммуникативных компетенций при работе с возражениями

**Коммуникативная компетентность** – совокупность навыков и умений, необходимых для эффективного общения

*Л.А. Петровская*

**Коммуникативная компетентность** – ситуативная адаптивность и свободное владение вербальными и невербальными (речевыми и неречевыми) средствами социального поведения

*Ю.Н. Емельянов*

Основная цель тренинга – развитие коммуникативных компетенций, т.к. на их основе происходит овладение специальными навыками делового общения.

Задачи тренинга:

- обучение навыкам установления контакта;
- обучение анализу и прогнозированию поведения партнеров;
- обучение навыкам эффективного общения;
- помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении;
- снизить чувство напряженности благодаря включению в игровую ситуацию «здесь и теперь»;
- обратить внимание участников друг на друга, объединив их соревнованием в партнерских отношениях.

**Упражнения на знакомство** – это пробный камень для всего тренинга: насколько группа готова к совместной работе, насколько участники встречи контактны, возникает ли между группой и тренером общий язык? каков энергетический потенциал группы? какие границы самораскрытия установлены каждым из участников?

Этот этап тренинга задает тон всей встрече или группе встреч. Кто-то из тренеров назвал упражнения на знакомство и разогрев группы емкой метафорой «ледоколы». В ней – утверждение нескольких важных целей данного этапа:

- собственно знакомство;
- ломка льда очуждения;
- снятие беспокойства от нахождения в незнакомой среде;
- создание атмосферы спонтанности, сотворчества, соревнования, игры...

### **Перечень упражнений:**

- разминочные упражнения (10 мин):
  - «Три качества, которые...»;
  - «Девизы»;
- основные упражнения тренинга:
  - «Раздвоение личности» (5–30 мин);
  - «Пойми меня!» (20–40 мин);
  - «Математический театр» (20–40 мин);
  - «Я и Анти-я» (10–15 мин).

### **Разминка**

#### **Упражнение «ТРИ КАЧЕСТВА, КОТОРЫЕ...»**

Одна из самых распространенных процедур знакомства заключается в том, что участникам группы предлагается назвать себя и дополнить эту информацию перечислением трех (двух, четырех) своих качеств, качеств, которые помогают им добиваться успеха в сфере, соответствующей тематике данного тренинга. Еще один вариант – называние как качеств, обеспечивающих личную эффективность в той или иной области, так и качеств, снижающих ее (в равной пропорции или в отношении 2:1).

#### **Упражнение «ДЕВИЗЫ»**

Можно предложить группе и еще один вариант знакомства: называя свое имя, участники должны сопроводить его формулировкой своего жизненного девиза.

В более сложной версии упражнения участники не получают никаких «рамок» для формулирования девиза. Возможно, кто-то из них уже имеет готовый девиз, с которым и до тренинга шел по жизни. Однако, скорее всего, большая часть группы в первый момент после получения задания будет находиться в изрядном замешательстве, поскольку сочинение девиза на ходу – дело не из простых. Важно дать группе достаточно времени на раздумье и не начинать опрос по кругу сразу же.

После того как эта работа будет завершена (или спустя некоторое время, в зависимости от тренингового контекста), тренер может предложить группе для ознакомления или обсуждения подборку девизов и высказываний известных людей, а также пословиц и поговорок, связанных с темой тренинга (такая информация будет уместна, например, в тренинге управления временем и тренинге лидерских навыков).

Возможен и упрощенный вариант задания, когда участникам группы предлагается продолжить фразы «Я живу для...» и/или «Я работаю для...».

## Основные упражнения тренинга

### Упражнение «ЧТО ГОВОРЯТ ГЛАЗА»

Цель: исследование информации, поступающих от взглядов других людей, ее интерпретация.

Все участники разбиваются на пары и садятся друг напротив друга. Затем в течение 5 мин члены каждой пары обсуждают какую-нибудь тему, выбранную самостоятельно или предложенную ведущим. Затем участники, оставаясь в тех же парах, обсуждают то, что, по их мнению, «говорили глаза партнера».

После этого всем участникам предлагается сесть в общий круг. Проводится обсуждение упражнения, в ходе которого особо выделяется два аспекта: процесс выполнения упражнения (как участники его выполняли и что чувствовали при этом); содержание – то, о чем участники говорили. При этом процесс более важен, чем содержание.

В конце обсуждения участникам предлагается рассказать о двух вещах, которым, на их взгляд, они научились, выполняя данное упражнение.

### Упражнение «РАЗДВОЕНИЕ ЛИЧНОСТИ»

Цели:

- потренироваться в спонтанной работе с партнером;
- совершенствовать умения отзеркаливания (подстройки) к партнеру.

Размер группы: нет ограничений, т.к. в упражнении участвуют каждый раз 3 человека.

Ресурсы: небольшой стол, несколько стульев – как элементы декорации.

Время: от 5 мин до получаса, в зависимости от задач и возможностей тренера и от интереса группы.

Ведущий приглашает на площадку трех участников. Дается некая ситуация, конфликтная сцена. Определяются герои и вкратце намечаются основные рамки действия. Скажем, спор матери и сына из-за того, что подросток постоянно возвращается домой поздно. Мать беспокоится и думает запретить сыну вечерние отлучки. Разговор происходит дома после очередного полуночного возвращения молодого человека с дружеской вечеринки...

Как видим, сама ситуация особенных сложностей не вызывает. Вся проблема заключается не в характере, а в форме действия. Роли распределяются следующим образом: роль матери, предположим, достается одному

из участников. А роль сына одновременно будут исполнять два других члена тренинговой группы. Весь текст, все реплики сына они должны произносить буквально пословно: одно слово говорит один «актер», его мысль следующим словом продолжает второй, затем вновь первый – и так, по слову добавляя, герои произносят предложение. Оба исполнителя обязаны выглядеть как один человек, играть один образ. Весь произносимый ими текст должен быть максимально не только логически, но и мелодически связным, т.е. актеры интонационно поддерживают и продолжают предложение, не позволяя паузам «размазать» текст. Кроме того, играя один образ, они должны будут подстроиться друг к другу. Во невербальной коммуникации, т.е. жестах, позе, мимике, работа этих двух участников должна быть направлена на то, чтобы возник эффект одной личности (только физически раздвоенной). В этом и заключается весь фокус упражнения. Здесь мы возвращаемся к технике отзеркаливания (подстройки), о которой раньше уже говорилось в тренинге коммуникации.

Разговор между матерью и сыном может выглядеть примерно так.

Мать: Я сотни раз просила не возвращаться домой после дискотеки в столь поздний час. Ты знаешь, как я извелась, ожидая тебя!? Сколько это будет продолжаться?

Сын:

1-й участник — Но, мама...

2-й участник — Я...

1-й — и так...

2-й — ушел...

1-й — одним...

2-й — из первых!

1-й — Все...

2-й — друзья...

1-й — уже смеются...

2-й — надо мной!

Из приведенного примера видно, что пословное произнесение не включает служебные слова и части речи. При их использовании играющий может произносить несколько слов вместе.

Завершение: обсуждение упражнения.

### **Упражнение «ПОЙМИ МЕНЯ!»**

Цели:

- тренировка в приобретении важнейших качеств хорошего собеседника: концентрация внимания на партнере, наблюдение за его речевой экспрессией, жестами и мимикой;
- практическое обучение толкованию невербального языка общения.

Размер группы: нет ограничений.

Ресурсы: беруши и широкая резинка или платок, две повязки.

Время: 20–40 мин.

Вся команда разбивается на тройки. Один человек из каждой тройки получает две повязки, которыми в ходе игры он воспользуется, чтобы завязать себе глаза и рот. Второй участник получает беруши и повязку: в ходе игры он затыкает себе уши и завязывает рот. Третий игрок получает беруши и широкую резинку, которой он перехватит свои руки, чтобы в ходе упражнения не пользоваться ими (вместо резинки можно просто связать кисти рук вместе с помощью платка). Раздавая реквизит для игры, тренер определяет коммуникативные возможности участников.

Первый – ничего не видит и не разговаривает. Он может лишь слышать и жестиковать. Второй – ничего не слышит. Кроме этого, ему запрещено говорить; его коммуникационные каналы – зрение и жестикация. Третий в своем общении с партнерами имеет возможность говорить и видеть, но не может жестиковать, а также ничего не слышит.

Отсечение коммуникационных каналов, тем не менее, не означает, что тройка просидит в тишине и спокойствии. Напротив, каждому из игроков придется проявить недюжинную активность, фантазию и энергию, чтобы при всех физических ограничениях общения договориться:

- о том, на какой фильм они пойдут после тренинга;
- в каком месте они назначат встречу до похода в кинотеатр;
- какой подарок они купят общему другу на его день рождения;
- какое блюдо каждый из них приготовит на вечеринку, которую компания организует в складчину.

Упражнение это непростое, но очень эффективное и веселое. Важно только, чтобы тренер постоянно был в курсе развивающихся в малых группах событий и жестко контролировал соблюдение всех ограничений, наложенных на игроков. Поначалу участники могут путаться, но затем использование реквизита поможет им преодолеть проблемы и сконцентрироваться как на коммуникационной задаче, так и на самоконтроле.

### **Упражнение «МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ТЕАТР»**

Цели:

- развить умение пользоваться языком жестов, мимикой, телом для эффективной коммуникации;
- обсудить идеи, относящиеся к закономерностям передачи информации в процессе общения;

- потренироваться в поиске и использовании инструментов для убедительного и яркого выступления, общения с аудиторией;
- способствовать созданию атмосферы доброжелательности и концентрации внимания на партнере.

Размер группы: нет ограничений.

Ресурсы: стулья, небольшой стол.

Время: 20–40 мин.

Что общего между математикой и театром? Сейчас узнаем.

Главное в предстоящем упражнении – возможность потренироваться в определении и использовании на практике тех выразительных средств, которые помогают нам при установлении эффективной коммуникации. Неважно, идет речь об интимном разговоре с любимым человеком, о беседе друзей или выступлении перед многотысячной аудиторией. Во всех этих случаях меняется лишь жанр, стиль и подбор инструментов. В главном же – необходимости быть искренним и убедительным – разницы между названными ситуациями нет.

Группа разбивается на пары. Каждая пара решает, какую сценку она сыграет, как распределятся роли в сценке и т.д. Сценка должна продлиться не больше 2–3 мин и может быть любого жанра. Когда тема, жанр, взаимоотношения между персонажами определены, пара записывает текст драматической миниатюры и репетирует сценку с текстом.

Следующий этап упражнения таков. Тренер останавливает репетицию сценки с придуманным участниками текстом и просит отрепетировать ту же сценку, заменив реплики персонажей проговариванием цифр. Эмоции, оценки, характеры, ситуация – все остается тем же, но вместо текста партнеры произносят любые цифры, пытаясь при этом донести до будущего зрителя смысл и драматическую глубину происходящего.

Еще через 5 мин тренер приглашает зрителей занять свои места, а на сцену вызывается первая пара. Она представляет свою «математическую новеллу», после чего зрители вольны дать интерпретацию увиденному. Они пытаются определить, кто герои сценки, где происходит действие, а главное — перевести текст миниатюры на обычный язык слов. Когда реплики «реконструированы», на площадку вновь приглашается та же актерская пара. Она отыгрывает свой вариант сценки с оригинальным текстом.

На последнем этапе упражнения зрители могут сравнить «реконструированный» ими текст с теми репликами персонажей, которые были

придуманы парой и сыграны в финале. Чем ближе эти варианты текстов, тем успешнее оказывается работа актерской пары.

Следом за первой парой тот же процесс представляют на сцене остальные участники тренинговой команды.

Завершение: обсуждение игры.

### **Упражнение «Я И АНТИ-Я»**

Цели:

- развить умение эффективной вербальной коммуникации и передачи переживаемых эмоций;
- обсудить идеи, относящиеся к закономерностям передачи информации в процессе конфликта или при решении проблемной ситуации, дилеммы;
- способствовать созданию атмосферы доброжелательности и концентрации на партнере.

Размер группы: нет ограничений.

Ресурсы: стулья для всех участников группы.

Время: 10–15 мин.

Это упражнение дает возможность в театральной форме поработать над двумя проблемами:

- уметь сконцентрироваться на партнере в потоке речи, быть внимательным к изложению его аргументов, не теряя при этом логику своей мысли, научиться пользоваться всем арсеналом невербального общения для того, чтобы подкрепить и усилить значение собственной звучащей речи;
- представить наглядно внутренний конфликт и, таким образом, освежить восприятие публикой этого достаточно банального понятия, выявить и продемонстрировать участникам остроту противоречивых подходов к рассматриваемой проблеме. Это, в свою очередь, даст питательную среду для формулировки актуальных дилемм.

Возьмем для примера тему взаимоотношения полов в переходном возрасте. Одна из проблем – отношение к добрачным сексуальным контактам девушек. Нередко дилемму формулируют так: «Половая жизнь до свадьбы допустима или Девушка обязана вступить в брак девственницей».

Проверяем, понятна ли всем присутствующим формулировка дилеммы и предлагаем выйти на площадку по одному представителю разных точек зрения. Просим добровольцев в двух словах обозначить их отношение

к проблеме. Итак, мы знаем, кто «за» добрачный секс, а кто считает подобные взаимоотношения до свадьбы неприемлемыми. Теперь пришло время объяснить условия:

– Каждый из нас практически постоянно находится в состоянии внутреннего спора. Нешуточный поединок между Я и анти-Я: мы дискутируем сами с собой по различным поводам – от выбора стиля одежды, цвета сумки, до вопросов принципиального характера. Зачастую внутренний спор развивается во внутренний конфликт, нешуточную дилемму, стоящую перед человеком. Мы неоднократно чувствовали это состояние: сердце стучит, кровь в висках пульсирует, во рту сухость, мысли роятся, обгоняя друг друга и мешая привести различные аргументы к какому-то общему знаменателю... Когда спор закончен, тогда лишь всплывают в голове «золотые» фразы, идеи, аргументы: «Вот сейчас бы я ему сказал!» Как говорили когда-то в Одессе: «Если бы я был таким умным, как моя жена потом...». Нам же нужно научиться побеждать в споре, уметь владеть ситуацией и ясностью мысли не потом, а сейчас, в процессе поиска решения, в споре с внутренним Я или с реальным оппонентом-партнером.

Прошу участников стать спиной друг к другу, но один из них должен быть при этом обращен лицом к зрителям. Теперь представьте, что вы – один человек, в голове которого борются равнозначные подходы к проблеме. Обе половинки вашего Я будут сейчас отстаивать собственную правоту, но так, чтобы каждый из доводов буквально продолжал линию оппонента, начинался с того же места, даже слова, на котором предшественник свою мысль завершил. По моему хлопку начнет говорить тот, кто стоит лицом к залу. Хлопок – поворот, и тогда его собеседнику предоставляется возможность высказать свою позицию, основываясь на финале текста своей второй половинки.

В ходе упражнения это однажды выглядело примерно так.

Первый. Я считаю, что девушка не может вступать в половой контакт до свадьбы. Девственность – один из важнейших показателей женской чистоты, чести... *(хлопок)*

Второй. Ага. «Береги честь смолоду!» Все это – архаичные убеждения, которые с современным ритмом жизни, стилем взаимоотношений просто не стыкуются. Еще о «поясе целомудрия» заговори... *(хлопок)*

Первый. Ерунда, «пояс целомудрия» ушел в прошлое, а вот понятие о целомудрии осталось. В самом слове заключено подтверждение мудрости воздержания от добрачной сексуальной жизни. В отличие от животных,

человек ведь – существо разумное, а значит, ему дано владеть собой и поставить физиологию под контроль нравственных принципов... (хлопок)

Второй. Ну, при чем здесь физиология?! Речь ведь идет не о совокуплении, а о любви. А секс, принадлежность любимому – телом и душой – это разве не признание глубины чувств... (хлопок)

Завершение: обсуждение игры.

Тяжело ли быть фиксированным на партнере и одновременно готовить свою линию аргументации и защиты?

Чему вы могли научиться из наблюдения/участия в игре?

### **Упражнение «ПОДЧЕРКИВАНИЯ ОБЩНОСТИ»**

**(целей, личностных характеристик и т.п.)**

Цель упражнения: найти с партнером общие точки соприкосновения, что облегчает коммуникацию

Группа разбивается на пары, работа ведется в парах.

Условия игры таковы: вы заключаете договор с партнером и хотите найти общие точки соприкосновения, свою «похожесть».

Общие требования:

1) это сходство должно быть приятно партнеру, и для этого речь должна идти:

а) о достоинствах (наблюдательность, изобретательность, артистизм, ответственность, эффективность и т.п.);

б) хотя и о спорных, но своеобразных чертах, таких как хитрость, доминантность, эксцентричность, индивидуализм и т.п.;

2) это сходство должно быть интересно партнеру.

Есть черты, которые не являются недостатками, но воспринимаются как таковые теми, кто ими обладает, например, застенчивость, прямота, усидчивость, расчетливость и т.п. Подчеркивая общность по этим характеристикам, мы рискуем задеть «слабую струну» души.

### **ПРИМЕР**

Мы оба хотим добиться разрешения этой ситуации.

Мы с тобой оба любим творческих людей.

У нас с тобой часто возникают «завиральные» идеи.

Что нас объединяет, так это быстрота соображения.

Да, мы обе «хитренькие» и т.п.

Также можно отработать технику  
«Техника подчеркивания значимости партнера, его мнения, вклада  
в общее дело» и т.п.

Общие требования:

- конкретность, «укорененность» в фактах;
- искренность.

Подчеркивание значимости – «мне кажется ценным то, что ты делаешь».

### ПРИМЕРЫ

Ты знаешь, твоя идея мне показалась очень ценной.

Я несколько раз вспоминал сегодня, как здорово ты ответил вчера на вопрос из зала

Я увидел твои расчеты и проникся благоговением!

Да, вот это работа! Супер!

Твоя молниеносность меня поражает!

Я горжусь тем, что мы в одной команде!

### Техника вербализации чувств «Формулы вербализации чувств»

Своих чувств	Чувств партнера
– Я удивлен...	– Вы удивлены...
– Я огорчен...	– Вы огорчены...
– Мне неуютно...	– Вам неуютно...
– Меня задевает...	– Вас задевает...
– У меня вызывает некоторый протест...	– У вас вызывает некоторый протест...
– Меня тревожит...	– Вас тревожит...
– Меня угнетает...	– Вас угнетает...

Эти техники (упражнения) позволяют найти участникам тренинга готовые формулы, для того чтобы они могли быть применять их в реальной жизни.

Рефлексия: участники высказываются, что им понравилось, а что нет в данном упражнении.

### Литература

1. Авидон И., Гончукова О. 100 РАЗМИНОК, которые украсят ваш тренинг. – СПб.: Речь, 2010. – 256 с. – (Психология).

2. Грецов А.Г. Психологические тренинги с подростками. – СПб.: Питер, 2008. – 368 с. – (Книги А. Грецова).

3. Кипнис М. Тренинг коммуникации. – М.: Ось-89, 2004. – 128 с.
4. Материалы Интернет: <http://www.psy-files.ru/upr/uprazhneniya-dlya-vzroslih/494-trening-komandoobrazovaniya-dlya-molodezhnogo.html>.
5. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: Речь, 2008. – 208 с.
6. Суховершина Ю.В., Тихомирова Е.П., Скоромная Ю.Е. Тренинг коммуникативной компетенции. – 2-е изд. – М.: Академ. проект, Фонд «Мир», 2009. – 111 с. – (Тренинги и практикумы).

### Техники на развитие мотивации

**Мотивация** – мотивы, побуждающие к деятельности, вызывающие активность организма, определяющие ее направленность.

По психологическим критериям различают три класса мотивирующих факторов:

- 1) Потребности и инстинкты как источники психической активности;
- 2) Мотивы, определяющие направленность поведения, деятельности;
- 3) Эмоции, субъективные переживания (стремления, желания и т.п.) и установки, осуществляющие регуляцию поведения.

Различают мотивацию низшую (безусловную, биологическую, первичную) и высшую (социальную, идеальную, сложную). Первая обусловлена вещественными предметами, соответствующими элементарным потребностям человека, вторая - социальными факторами.

В психологии принято выделять следующие виды мотивации человека:

- внешняя – это мотивация, которая не связана с содержанием какой-то деятельности, а обусловлена внешними для человека обстоятельствами;
- внутренняя – связанная с содержанием деятельности, но не с внешними обстоятельствами;
- положительная – это мотивация, основанная на положительных стимулах;
- отрицательная – на отрицательных стимулах;
- естественная – происходящая в силу естественных причин и обстоятельств;
- искусственная – создаваемая людьми для целей тех или иных воздействий.

Мотивация профессионального развития – процесс побуждения педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированной на достижении личного смысла в профессии.

Мотивы, побуждающие педагога к профессиональному росту:

- реализация себя в педагогической деятельности как творческой личности;
- мотив личного развития, приобретения новой информации;
- мотив самоутверждения, достижения социального успеха;
- потребность быть в коллективе;
- мотив состязательности.

Цель: развитие мотивации.

Задачи:

- способствовать осознанию и укреплению своих профессиональных мотивов;
- способствовать планированию своей профессиональной деятельности,
- осознанию трудностей и барьеров в процессе профессионального становления;
- способствовать развитию умения выявлять сильные стороны своей личности и опираться на них в профессиональном развитии.

	Упражнения	Время, мин
1. Вводная часть	Приветствие «Имя по кругу»	10
	Разминка «Поменяйтесь местами»	10
2. Основная часть	Рассказ «Моя работа»	15
	Мини-дискуссия «Что мешает вам получить удовлетворение от профессиональной деятельности?»	15
	Упражнение «Идеальная модель»	20
	Упражнение «Профессиональный герб».	20
	Игра «Пресс-конференция: 10 лет спустя»	25
3. Заключительная часть	Упражнение «Чему я научилась»	5

### Приветствие «ПО КРУГУ»

Участники тренинга встают по кругу и передавая друг другу мячик называют свое имя и место работы или род деятельности, которым занимаются.

Обсуждение правил групповой работы:

1. «Здесь и сейчас».
2. «Персонафикация высказываний».
3. Акцентирование чувств.
4. Активность.
5. Доверительное общение.
6. Конфиденциальность.

### **Разминка «ПОМЕНИЙТЕСЬ МЕСТАМИ»**

Убирается один стул, и водящий, стараясь занять освободившееся место, предлагает поменяться местами тем, кто: носит брюки, любит яблоки, умеет играть на гитаре, носит часы и т.п.

Когда правила игры становятся понятны, условия перемены мест усложняются. Теперь вопросы должны касаться особенностей профессиональной деятельности участников, образования, специфики работы с детьми, мотивов участия в тренинге и многого другого.

Например, поменяются местами те, кто:

- работает всю жизнь в одном учреждении;
- работает в настоящее время по новой программе;
- любит свою работу;
- работает педагогом уже больше 10 лет;
- мечтал быть педагогом с детства и т.д.

После подвижного упражнения можно спросить желающих, во-первых, кто, что о ком запомнил, а во-вторых, кто хотел бы, чтобы рассказали другие, что о нем запомнили.

### **Рассказ «МОЯ РАБОТА»**

Участники составляют письменный рассказ о своей работе в произвольной форме, но важно, чтобы в рассказе были ответы на следующие вопросы:

Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях?

Что нужно делать, чтобы достичь высоких результатов в профессиональной деятельности?

Помогает ли мне работа в достижении других жизненных целей?

Каковы мои цели (ближние и дальние) продвижения по службе?

Какую работу я хочу выполнять через 10 лет?

Есть ли у меня энтузиазм и стремление к работе?

Что является для меня ведущим мотивом профессиональной деятельности в настоящее время?

Каковы сильные и слабые стороны моих мотивов профессиональной деятельности?

В конце занятия проходит обсуждение тех сложностей, которые возникли у участников тренинга в ходе составления рассказа. При желании участники предоставляют свой рассказ на общее обсуждение.

### **Энерджайзер «ИНИЦИАТОР»**

Один участник выходит из комнаты, а остальные договариваются кто будет инициатором движения. Доброволец должен догадаться кто это, стоя в центре круга. Упражнение происходит в кругу.

### **Мини-дискуссия по подгруппам**

**«ЧТО МЕШАЕТ ВАМ ПОЛУЧАТЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?»**

- разделиться на подгруппы по 3–5 человек. Составить перечень барьеров, препятствующих получению удовлетворения от профессиональной деятельности;
- представить их для записи на доске, разделяя на организационные и индивидуальные.

### **Упражнение «ИДЕАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ»**

Цель: создание образа основных мотивов педагога, его способностей и требований к личности.

Инструкция:

1. Представить социальную роль педагога или функцию, которую он должен выполнять.
2. Подумать о значении этой социальной роли и ее важности.
3. Воссоздать образ основных мотивов педагога, его действий, психологических требований к личности, ее способностям.
4. Зафиксировать свою идеальную модель на бумаге.

По окончании проводится обсуждение всех полученных идеальных моделей.

### **Энерджайзер «СИТУАЦИЯ»**

Участникам необходимо группой проинсценировать определенные ситуации так, чтобы каждый ее член был задействован.

Ситуации:

- космонавты с инопланетянами;
- охотники со снежным человеком;
- новый владелец замка с обитающими в нем привидениями;
- моряк, выброшенный после кораблекрушения на берег, с племенем людоедов;
- путешественник, на машине времени со своим прапрадедушкой.

### **Упражнение «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ГЕРБ»**

Ведущий предлагает каждому из участников изобразить контуры профессионального герба, который предстоит наполнить внутренним содержанием. Для этого необходимо определить некоторые моменты профессиональной деятельности:

- достижение или событие, которое участник оценивает как самое знаменательное в своей профессиональной деятельности;
- событие, которое участник считает наиболее значимым в профессиональной деятельности;
- вещи или предметы, при помощи которых вас могут сделать счастливым ваши учащиеся;
- ваши личностные качества, которые помогают вам в вашей педагогической деятельности.

Главное условие выполнения данного упражнения: заполняя профессиональный герб, участники должны пользоваться рисунками, а не словами. После того как гербы наполнены внутренним содержанием, они развешиваются на стене (на доске), и получается своеобразная галерея жизненных альтернативных позиций.

Обсуждение: участники присматриваются к различным профессиональным гербам и в ходе обсуждения отвечают на вопросы:

- что могут рассказать изображения на гербе о его владельце?
- почему внутреннее содержание рисунков столь различно?
- рисунки какого герба участникам хотелось бы изменить, и чем вызвано такое желание?
- есть ли среди профессиональных гербов самый лучший? почему?

### **Игра «ПРЕСС-КОНФЕРЕНЦИЯ: 10 ЛЕТ СПУСТЯ»**

В процессе игры участникам предлагается представить себя (возможно, в юмористической и игровой форме) успешным профессионалом в педагогической сфере, но спустя 10 лет.

Придумав краткую историю-выступление о своем карьерном пути в течение этих 10 лет, на пресс-конференции каждый участник выступает с сообщением о собственной удачной карьере, ее основных этапах и трудностях.

Остальные участники являются представителями прессы или средств массовой информации и могут задавать выступающим любые, вплоть до каверзных, вопросы.

### **Упражнение «ЧЕМУ Я НАУЧИЛСЯ (-АСЬ)»**

Дописать неоконченные предложения:

- Я научился (-ась) ...
- Я узнала, что ...
- Я была удивлена тем, что ...
- Мне понравилось, ...
- Я была разочарована тем, что ...
- самым важным для меня было ...

Завершение. Обсуждение по кругу:

- чему научилась сегодня ...
- что буду использовать в своей работе ...

### **Литература**

1. Вагин И., Рипинская П. Тренинги – это классно: стратегия проведения психологических тренингов. – М.: АСТ: Астрель, Люкс, 2005. – 256 с.
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М.: Ось-89, 1999. – 176 с. – (Практическая психология).
3. Материалы Интернета // Адрес сайта: <http://mirrosta.ru/uprazhneniya-dlya-treningov/trening-osoznovaniya-igri-i-uprazhneniya-dlya-lichnostnogo-rosta.html>.
4. Осипова А.А. Общая психокоррекция: учеб. пособие. – М.: Сфера, 2002. – 510 с. – (Учебное пособие).

## Техники выявления (идентификации) проблем и принятия решений

В современном мире мы живем в условиях постоянной необходимости что-то решать и в профессиональной, и личной сферах.

**Принятие решений** в условиях неопределенности основано на том, что вероятности различных вариантов развития событий неизвестны.

Принятие решений в условиях риска основано на том, что каждой ситуации развития событий может быть задана вероятность его осуществления. Это позволяет взвесить каждое из значений эффективности и выбрать для реализации ситуацию с наименьшим уровнем риска.

Для эффективного принятия решений необходимо определить проблему, т.е. **идентифицировать ее**.

Существуют специальные психотехнические упражнения, в которых целенаправленно акцентируется внимание на содержании конкретных проблем участников и демонстрируются методы поиска конструктивных решений.

Цель тренинга: научить участников алгоритму определения проблем, принятия решений.

Оборудование: ручки, карандаши, листы белой бумаги.

### Упражнение «РЕКЛАМА»

Цель: развитие позитивного мышления, умения преподнести любую информацию в позитивном ключе.

Каждый из участников в течение 10 мин должен придумать рекламный ролик, представляющий его как «лучший в мире продукт». Участники могут разыграть пантомиму или сценку, спеть песню, привести «мнение эксперта» – все, что угодно, укладывающееся в рамки рекламного ролика. Длительность рекламы – 1–2 мин.

### Упражнение «МЕТАФОРИЧЕСКАЯ ВЕРБАЛИЗАЦИЯ»

Цель: развить умение снижать эмоциональное напряжение с помощью юмористических метафор.

Дополнительные цели тренера: внесение элемента творчества, что помогает сделать отработку техник не слишком похожей на муштру.

Ведущий предлагает участникам объединиться в пары. Тот, кто сидит справа, «нападает» на того, кто сидит слева. Тот, на кого напали, должен будет ответить метафорическим описанием своего состояния. Например один

участник может сказать: «Почему Вы затягиваете процесс подписания контракта?» А другой отвечает: «Я чувствую себя как бабочка, которую протыкают иголкой и ей назначено место на планшете, а ей еще хочется полетать...»

Тренер может привести собственные примеры. Участники сразу понимают и начинают создавать метафоры, острить.

В конце – рефлексия: анализ метафор может быть более эффективным, чем прямая вербализация эмоциональных состояний, т.к. метафора допускает множество толкований, метафора не является навязанным мнением, метафора – это творчество, в котором собственные положительные эмоции преобразуют в важный образный сигнал.

### **Упражнение «РАЗГОВОР СО СМЕНОЙ ПОЗИЦИИ»**

В этой психотехнике используются представления создателя психосинтеза Р. Ассаджоли о субличностях. По сути дела речь идет об образном моделировании процессов, происходящих в мотивационной сфере человека при осуществлении им выбора среди ряда поведенческих стратегий. «Озвучивание» внутреннего диалога, сопровождаемое физическими действиями, ведет к осознанию собственных мотивационных векторов и более четкому формулированию условий проблемной ситуации. Часто это способствует нахождению конструктивного решения проблемы.

Для проработки в этом упражнении не следует брать какие-то фундаментальные жизненные проблемы, в первый раз (когда задача – демонстрационная) достаточно сосредоточиться на проблеме средней сложности и средней значимости. Одно из преимуществ этой техники перед некоторыми другими состоит в том, что участники могут не предъявлять публично содержание своей проблемы; проработка происходит индивидуально во внутреннем плане.

Внутри нас живут разные составляющие нашего Я, каждая из которых имеет свой голос, свою позицию, свои потребности. Такие составляющие называются субличностями. В непростых жизненных ситуациях, требующих принятия определенного решения, субличности особенно ярко проявляют себя, спорят друг с другом, настаивают на исключительной правильности только собственной точки зрения. Обычно мы не осознаем, какая субличность побеждает в нас, часто не можем дистанцироваться от неконструктивной субличности. Упражнение, которое я хочу предложить, поможет вам познакомиться с тремя из ваших субличностей. Их зовут Мечтатель. Скептик и Реалист.

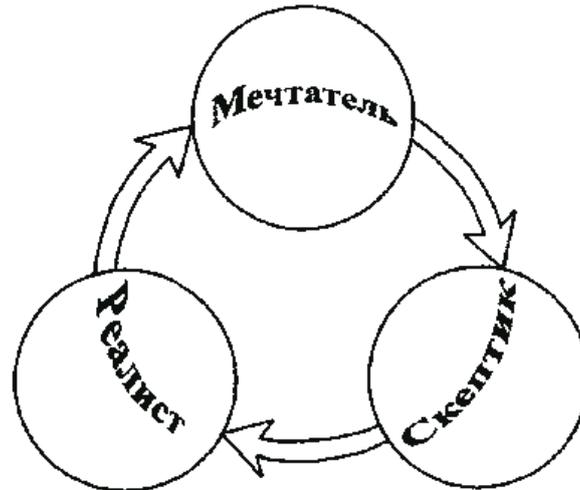
Мечтатель не знает преград своим фантазиям, он оптимист и верит в решение всех проблем. Он смело предлагает необычные, неожиданные ходы и способен к генерации совершенно нестандартных идей. Его не сковывают условности, он не замечает трудностей и парит в высях своего воображения.

Скептик – полная противоположность Мечтателю. Он – пессимист, его взгляд на мир окрашен в черный цвет. Он не верит в возможности счастливого случая и энергичных усилий. Он четко и аргументировано доказывает бесполезность любого действия по разрешению проблемы. Критикует всякое новое предложение.

Реалист не отличается энтузиазмом Мечтателя, но и не склонен к пораженчеству, как Скептик. Он – трезвомыслящий аналитик, умеющий продумывать каждый шаг и взвешивающий все «за» и «против». Он прочно стоит на земле. Будучи жестким прагматиком, он умеет видеть в вещах позитивные и негативные стороны и находить конструктивные, оправданные решения.

Сейчас вы проработаете выбранную проблему с использованием своих субличностей. Каждый участник проведет сам с собой внутренний диалог по поводу какой-то своей проблемы, поочередно «входя» в различные ролевые позиции: Реалиста, Мечтателя и Скептика. Причем смена позиций будет сопровождаться реальным физическим перемещением на шаг в определенную точку пространства. Происходить переходы будут по моей команде. Ваша задача – внимательно слушать мои слова и проделывать все то, о чем будет говориться.

Определите в пространстве места, где находятся ваши субличности... Встаньте в позицию Реалиста... (*многоточие – здесь и в дальнейшем – означает, что в это время участники выполняют необходимые действия*). Подумайте о вашей проблеме. Сформулируйте ее как жесткий прагматик – предельно конкретно и точно... А теперь сделайте шаг и встаньте в позицию Мечтателя... Вы неуемный фантазер. Вы умеете придумывать интереснейшие решения, находить нешаблонные выходы из сложнейших ситуаций. Вы только что выслушали формулировку проблемы, предложенную Реалистом. Подскажите ему, где можно искать нужное решение, как преодолеть имеющиеся трудности... Вы умеете отрывать от земли и видели многое, что не видно снизу. Поэтому вы можете смело фантазировать... Скажите двум другим субличностям о своем способе решения проблемы...



А теперь еще один шаг, и вы встаете в позицию Скептика... Вы – умный и критичный человек. Вы слышали предложение Мечтателя. Объясните ему, в чем он не прав, что он не учел в своих идеях. Покажите ему всю эфемерность его взглядов...

Шаг в новую позицию. Вы – Реалист. Вы можете всесторонне оценить содержание спора, произошедшего между Мечтателем и Скептиком. Вы видите недостатки и достоинства каждой из позиций. Поблагодарите Скептика за глубокую и полезную критику и скажите ему, в чем ошибочность его пессимистичных взглядов, продемонстрируйте его заблуждения, опровергните его неверие... Обратитесь к Мечтателю. Скажите ему «спасибо» за его блестящие предложения, объясните, почему не все из его предложений приемлемы. Покажите, в чем рациональное зерно его идей...

Следующий шаг. Вы – опять Мечтатель. Перед вами стоят ваши коллеги. Разящая критика Скептика не повергла вас в уныние, а мягкая поддержка Реалиста придала новые силы. Подумайте, как можно изменить и дополнить ваши идеи, чтобы найти решение проблемы? Что можно предпринять еще?... Ваши собеседники – не враги вам. Они тоже хотят решить эту проблему, но только вы можете придумать что-то подходящее. Выскажите Скептику и Реалисту свои соображения...

Переход в новую позицию по кругу. Вы – Скептик. Вы видите перед собой восторженного и несколько наивного Мечтателя, предлагающего свои сумасбродные идеи. В принципе он довольно симпатичный субъект. Но ему не хватает ваших аналитических способностей и умения видеть «подводные камни». Постарайтесь помочь ему деликатной критикой, подскажите, что в его предложениях, на ваш взгляд, абсолютно несбыточно, а что вполне конструктивно...

Новая смена позиции. Вы – Реалист. Ваш прагматизм позволяет вам дать разумные советы двум вашим оппонентам, учесть самое ценное из сказанного ими. Скажите им об этом... Обратите внимание Скептика на излишне мрачный взгляд на вещи, ведь это непродуктивно... Поддержите Мечтателя; несмотря на свои недостатки он очень славный и искренне желает решить эту проблему. С вашей помощью и под контролем Скептика он вполне способен найти выход из ситуации. Выскажите свое мнение по поводу проблемы...

Затем снова осуществляется переход в позицию Мечтателя и стимулируется поиск нестандартного решения. Ведущий может задать три-четыре круга по субличностям, обычно этого хватает, если уделяется достаточное время проработке проблемы в каждой позиции. Эмпирические данные убеждают в том, что во многих людях наиболее сильной оказывается субличность Скептик. Иногда он полностью «забывает», заглушает мнения других и фактически парализует Я человека на пути к решению проблемы. Уже осознание этого факта в результате выполнения упражнения позволяет считать эту психотехнику полезной. Можно посоветовать участникам тренинга практиковать «Разговор со сменой позиции» вне группы, активно поощряя Мечтателя и предоставляя Скептику меньшее, по сравнению с другими, время.

В результате обсуждения упражнения участники приходят к выводу, что в реалиях нашей жизни все три субличности для нас необходимы. Именно через диалог, через сотрудничество между ними возможен конструктивный поиск оптимального решения возникающих проблем. Должен существовать баланс между влияниями каждой, поскольку они выполняют различные функции.

### **Упражнение «МЕТАФОРА ПРОБЛЕМЫ»**

Цель: выход на уровень осознания проблемы в процессе тренинга.

Именно посредством языка метафор осуществляется выход на уровень осознания проблемы в описываемой ниже игре. Именно метафоры позволяют человеку распознать и обозначить собственные переживания и свое отношение к жизненным трудностям, понять их смысл и ценность. Метафора не только облегчает этот процесс, расширяя границы сознания, но и затрагивает определенные слои подсознательного. На этом и строится психотерапевтический процесс, использующий сказки и метафоры, например, в позитивной психотерапии Носсрата Пезешкиана,

В этой игре особое значение приобретает восприятие участниками группы содержания метафор друг друга. Буквальный смысл метафорического описания воспринимается сознанием, в то же время подсознание занимается более тонким и кропотливым делом: разгадыванием и обработкой метафорических сообщений, расшифровкой скрытого смысла, второго плана, неочевидного содержания. Эта работа задает нужную программу изменений в поведении, участвует в переструктурировании ценностей, взглядов и позиций. Немаловажна и трансформация метафорических образов в другие модальности.

**I этап.** Инструкция ведущего:

– Трудно найти человека, который никогда не испытывал бы никаких психологических проблем, которому не приходилось преодолевать жизненных трудностей. Смеем предположить, что существовали или существуют и у вас какие-то трудноразрешимые вопросы. Сегодня мы немного поработаем с этими вопросами. От вас не требуется подробного и всестороннего изложения содержания ваших проблем – может быть, вы хотите сохранить это в тайне. Подумайте о том, как можно изобразить сложную для вас проблему в метафорической форме.

Для рисования своих проблем можно использовать и краски, и фломастеры. Нам представляется, что в данном случае краски (акварельные или гуашь) предпочтительнее. Заметим, что для тех моментов тренинга, когда используется рисование, нужно иметь где-либо поблизости (в соседних помещениях) несколько небольших журнальных столиков – по числу участников. Возможен вариант, когда столы стоят по периметру той комнаты, в которой проводятся занятия. При необходимости круг участников группы как бы «выворачивается» наружу, и каждый может рисовать, не мешая друг другу. Желательно расположиться так, чтобы ни перед кем не мог возникнуть соблазн заглянуть в рисунок соседа до завершения творческого процесса. Ассистент ведущего должен позаботиться о том, чтобы на столах были заранее приготовлены листы бумаги, краски, кисти и сосуды с водой.

Начинает негромко звучать медитативная музыка.

Закройте глаза. Мысленно вернитесь в ту ситуацию, когда вы в последний раз испытали трудность, которую считаете для себя труднопреодолимой... Посмотрите на нее как бы со стороны, оставаясь достаточно эмоционально холодными... Какие ассоциации вызывает у вас эта проблемная ситуация? Какой образ рождается? С чем или с кем ассоциируетесь вы сами? Вернитесь

немного назад и вспомните другую ситуацию, которую также восприняли как проблемную... Может быть, из памяти всплывают другие ситуации, когда вы сталкивались с трудностями... Та же ли эта проблема? Если нет, попробуйте понять, в чем их сходство? Может быть, они имеют один корень? С чем ассоциируется у вас этот корень проблемы? Какой образ встает перед внутренним взором, когда вы думаете о корне этой проблемы?... А теперь откройте глаза, молча возьмите кисточку и начинайте рисовать картину, которую можно было бы назвать «Моя проблема». Обязательно нужно, чтобы ваш рисунок содержал метафору вашей проблемы. Время на работу – не более получаса.

Иногда участникам предлагается рисовать левой рукой (если они правши). По мнению ряда психологов, это позволяет в большей степени подключить к творческому процессу правое полушарие, раскрепостить образное и ассоциативное мышление. На наш взгляд, это приемлемо, когда участники тренинговой группы получили достаточный опыт выполнения упражнений арт-терапии. Если же терапевтический рисунок они делают в первый или второй раз, предложение рисовать левой рукой может смутить их и даже погасить всякое желание отразить родившиеся образы на бумаге.

С начала рисования медитативная музыка должна звучать чуть громче. Ведущему не следует двигаться по комнате и заглядывать через плечо участников: что, мол, вы там натворили? И, тем более, спрашивать или советовать кому-либо, что и как нарисовать. Он не учитель рисования. Нужно спокойно дожидаться завершения работы участниками, не вмешиваясь в происходящее. Если кто-то закончит раньше, можно сделать знак подождать. За минуту до истечения отведенных тридцати минут ведущий предупреждает об этом и просит закончить рисунок. Впрочем, в большинстве случаев участники группы завершают работу в более короткий срок.

## **II этап.** Инструкция ведущего:

– А теперь вернитесь, пожалуйста, в наш круг, взяв с собой рисунки. Поставьте их так, чтобы все остальные члены группы могли их хорошо видеть (можно положить рисунки на пол перед собой). Сейчас каждый из вас посетит вернисаж метафорических проблем. Вы должны увидеть в картинах ваших товарищей их проблемы, понять смысл предлагаемой метафоры и выбрать ту картину, метафора которой покажется вам наиболее близкой к собственному образу проблемы. И все это без слов. Первым будет... (называется имя одного из участников}. Начинать не торопясь обходить круг. Нужно не только рассмотреть картины, но и взглянуть в глаза каждому «художнику». Через несколько десятков секунд встанет следующий и т.д.

Завершив круг, первый участник садится на свое место и выступает уже в роли «художника». Затем возвращается второй. Когда все участники обойдут круг и рассмотрят картины друг друга, ведущий продолжает:

– А теперь, соблюдая тот же порядок, сделайте, пожалуйста, следующее: возьмите свой рисунок и положите его рядом с тем рисунком, чья метафора показалась вам наиболее совпадающей с видением собственной проблемы. Таким образом, в результате у нас выявятся группы родственных по духу метафор. Если к тому моменту, когда наступит ваш черед выбирать рисунки, перед привлекшей вас картиной уже скопится несколько метафорических изображений, то может оказаться, что не все из них вы посчитаете близкими к вашей метафоре. В этом случае положите свой рисунок не просто сверху на другие, а рядом именно с тем, который привлек вас.

Ведущий должен внимательно наблюдать за выборами, совершаемыми участниками группы, и при крайней необходимости деликатно вмешиваться в процесс. Такая необходимость мол/сет возникнуть тогда, когда все (или во всяком случае многие) выбирают один и тот же рисунок. Ведущий вправе предложить участникам выбрать что-то близкое им из оставшихся рисунков. Могут появиться «цепочки» из рисунков. Тогда с согласия игроков ведущий сам организует «разрывы» в этих «цепочках» и создает группы (не обязательно равные по численности). С момента деления на группы разговаривать разрешается.

### III этап. Инструкция ведущего:

– Следующая ваша задача – перевести вашу метафору с языка рисунка на язык слов. Но это не означает, что вы обязаны разъяснять суть тревожащей вас проблемы. Создайте словесную метафору проблемы, расскажите ее своим товарищам по группе.

На придумывание и изложение метафор следует выделить 5–7 мин. Возможно, потребуется меньше времени, и этот этап можно будет сократить. Однако ведущему важно проследить, чтобы каждый участник предложил свою метафору. Только после этого звучит следующая инструкция:

– На основе индивидуально созданных вами метафор ваша группа должна придумать общую метафору, которую нужно представить и в рисунке, и в словесном изложении (ведущий снабжает каждую группу большими листами бумаги). Обсуждайте совместный метафорический образ вашей проблемы, не раскрывая реальное ее содержание, используйте только метафорический язык. Время на работу 15 мин.

Вместо общего рисунка ведущий может предложить создать живую «скульптуру» или «скульптурную группу», метафорически отражающую

общую для участников (сходно воспринимаемую и переживаемую) проблему. Такой прием активно применяется психодраматистами.

По окончании выработки общей метафоры каждая группа представляет другим метафорический образ своей проблемы. Ведущему лучше воздержаться от комментариев и поблагодарить участников за совместную работу.

**IV этап.** Инструкция ведущего:

– Итак, вы сумели воплотить суть своей проблемы в ярких метафорических образах. Последнее задание – самое важное. Вам нужно создать метафору победы над вашей проблемой. Вместе со своими товарищами по группе придумайте нестандартную позитивную метафору. Может быть, именно в ней будет скрыт изобретенный вами способ разрешить проблему? Неплохо, если вы внесете в создаваемый образ долю юмора.

Работа над новой метафорой может занять пятнадцать-двадцать минут. Для создания соответствующего настроения фоном звучит мажорная музыка. Желательно, чтобы представление метафор (в рисунках, афоризмах, скульптурах) каждой группы сопровождалось аплодисментами.

На этом упражнение можно завершить и переходить к рефлексии участников. Впрочем, если ведущий почувствует необходимость и уместность, можно предложить всем участникам объединиться и создать общегрупповую метафорическую «Скульптуру Победы над Проблемой» или общий рисунок «Победа над Проблемой».

### **Упражнение «ПЕРЕФРАЗИРУЙ ПРОБЛЕМУ»**

Цель: выработать навык позитивного мышления при решении проблем.

Для этого упражнения понадобятся лист бумаги и карандаш/ручка для каждого участника.

Каждому из участников дается задание сформулировать какую-то проблему, которая волнует в данный момент.

Тренер предлагает перефразировать проблему так (потребляя оборот «за то...»), чтобы увидеть плюсы. К примеру: «У меня не получается найти высокооплачиваемую работу» – «У меня не получается найти высокооплачиваемую работу, зато у меня больше свободного времени, чем у работающих на такой работе...» и проч.

Это упражнение позволяет взглянуть на проблему другими глазами.

Рефлексия: в обсуждении нужно сказать, что эта техника имеет определенный потенциал, рассмотреть ограничения возможностей ее использования.

### **Упражнение «КОВЕР»**

В конце дня/тренинга ведущий раздает всем цветные листы (1/3 А4), на которых участники пишут те мысли/инструменты/примеры/игры/..., которые им запомнились/понравились/возьмут с собой/будут использовать в работе. Затем каждый отдает свой листочек ведущему и комментирует то, что написано, в развернутом виде. Ведущий прикрепляет их так, чтобы получился большой и цветной ковер. Можно разложить на полу.

### **Литература**

1. Авидон И., Горчакова О. Тренинги ведения переговоров: материалы для подготовки и проведения. – СПб.: Речь, 2008. – 192 с. – (Психологический тренинг).
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М.: Ось-89, 1999. – 176 с. – (Практическая психология).
3. Шакирова И.Э. Тренинги для персонала: корпоративные стандарты обучения и оценки. – СПб.: Речь, 2008. – 144 с.

## **Тренинг по научению управлению стрессом и развитию стрессоустойчивости**

**Стресс** (от англ. давление, напряжение) – комплексное психическое и физическое состояние, возникающее в ответ на разнообразные экстремальные воздействия.

Стресс современного человека – это реакция на скопившиеся проблемы и заботы, на бесконечный процесс борьбы с повседневными трудностями. Стресс проник во все сферы нашей жизни, стал сопровождением нашей деятельности. Наше время – «время страстей и стресса».

Стресс – это реакция мобилизации нашего организма.

Все признаки и проявления стресса делят:

- на психофизиологические;
- эмоциональные;
- поведенческие.

Важный шаг на пути регулирования реакции на стресс – выбор оптимального поведения. Поэтому в данном тренинге мы отработаем поведение в стрессе и приемы релаксации.

Цели тренинга:

- научиться распознавать симптомы стресса у себя;
- научиться приемам снижения негативного воздействия стресса, выбрать для себя наиболее подходящие методы.

Оборудование: мяч, кресла, удобное помещение, другого специального оборудования не требуется.

### **Упражнение для разминки «НАС С ТОБОЙ ОБЪЕДИНЯЕТ»**

Все садятся в общий круг. Сейчас у меня в руках мяч. Тот, кто держит мяч, выбирает любого из присутствующих, кидает ему мяч и говорит: «... (имя), мне кажется, что нас с тобой объединяет ...», и называет то качество характера, свойство личности, способность или интерес, которые есть, на взгляд говорящего, у них двоих. Тренер приводит пример. Тот, кто ловит мяч, если согласен, говорит: «Спасибо», а если не согласен: «Я подумаю». И затем сам называет свойство, объединяющее его с любым другим участником круга, и кидает ему мяч».

### **Основные упражнения тренинга**

#### **Упражнение «ПОИСК ПОЗИТИВА»**

Разделимся на две группы. Каждой группе необходимо вспомнить какой-то эпизод за последние две недели, который Вас сильно расстроил или разочаровал. На листе бумаги Вам необходимо максимально объективно сформулировать суть события, стараясь воздержаться от оценок. Ниже напишите слово «Зато...» и найдите как минимум пять положительных следствий данного события.

Каждой группе выдается листок и наклейки. Время работы 10 мин. Затем группы презентуют полученные результаты.

Вывод в процессе рефлексии: в любой ситуации можно найти позитивные моменты.

#### **Упражнение «НЕ ДУМАЙ О БЕЛОМ ВЕРБЛЮДЕ»**

Представьте себе белого верблюда. Мысленно нарисуйте его облик – горб, белую шерсть, огромную морду с большими губами, широкие раздвоенные копыта и т.д. А теперь я Вас попрошу в течение 3 мин не думать

о белом верблюде. Вы можете думать о чем угодно, но Ваши мысли не должны возвращаться к этому белому верблюду. Если Вы все-таки вопреки полученному заданию подумаете о белом верблюде, то хлопните в ладоши и продолжайте думать о чем угодно, кроме белого верблюда. Засекаем время – начали.

Рефлексия: вы убедились, что прогнать нежелательные мысли сложно. В нашей работе забыть конфликтную ситуацию, кричащего Клиента, довольно сложно. Мы до конца дня переживаем, постоянно прокручиваем эту ситуацию в голове, не подозревая, что это мощный источник стресса.

### **Упражнения «БЛОКИРОВКА НЕЖЕЛАТЕЛЬНЫХ МЫСЛЕЙ»**

Можно сконцентрироваться и переключить внимание на другие объекты. Мы сконцентрируемся на том, что всегда есть под рукой – нашем дыхании. Давайте попробуем выполнить это упражнение.

**Медитация на дыхании.** Сядьте поудобней, на время отвлекитесь от своих мыслей и сконцентрируйте внимание только на потоках воздуха. Ваша первая задача – почувствовать, как во время вдоха воздух следует по пути носовая полость–носоглотка–гортань–трахея–bronхи–легкие, а затем в обратном порядке покидает тело. Следующий этап – концентрация на характеристике воздуха. Обратите внимание на то, что входящий воздух – более холодный, чем выдыхаемый. (продолжительность 5 мин).

Упражнение делается два раза в день по 5 мин. Если выполнять его регулярно в течение месяца, то вы получите автоматизированный навык борьбы со стрессом.

После упражнения рефлексия: удалось расслабиться на данном тренинге или нет, что чувствовали.

### **Упражнение «РОЛЬ И ЛИЧНОСТЬ»**

По долгу службы мы вынуждены применять непопулярные решения. Вы можете отказать Клиенту в осуществлении операций, потому что у него нет паспорта. Он «выливает» на вас бурю эмоций и негативных чувств. Чтобы сохранить в таких условиях душевное равновесие и не стать жертвой стресса, нужно уметь отделять свою социальную роль от собственной личности. Для этого необходимо осознать, какие ваши поступки являются ролевыми, а какие вы принимаете исходя из личных пристрастий и установок. Мысленно сравните свою профессиональную роль с одеждой и, когда вы вынуждены выполнять неприятные для других действия, представляйте себе, что эти

действия идут не от Вас, а от Вашей спецодежды. Когда люди будут на вас направлять поток отрицательной энергии, пусть она уходит в ваш мундир.

После упражнения рефлексия: удалось представить или нет, что чувствовали.

### **Упражнение «ПОДАВЛЕННЫЙ–БОДРЫЙ»**

Сейчас мы с Вами немного подвигаемся. В течение 2 мин Вы молча ходите по комнате. Вам необходимо опустить голову и плечи, опустить глаза. Я говорю «стоп», и Вы меняете свое состояние: распрямляете плечи, поднимаете голову, улыбаетесь. Ходим так также в течение 2 мин.

Обсуждение: какими были ощущения в первом случае? во втором случае? в каком положении Вы чувствовали себя более комфортно?

### **Упражнение «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ВСПЛЕСК»**

Вы объединяетесь в группы по 3 человека. Каждый из вас получит карточку с фразой Клиента – эмоциональным всплеском, а также магическую фразу продавца, которую мы только что разобрали. Ваша задача – потренироваться и говорить фразу с правильной интонацией и выражением лица. В тройках вы будете один – Клиент, говорящий эту фразу. Другой – кассир, говорящий магическую фразу у кассира. Третий – наблюдатель, следящий за интонацией и выражением лица кассира.

Затем вы меняетесь ролями.

Время работы – 10 мин.

После упражнения – обсуждение.

### **Упражнение «ЧЕРЕЗ ТРИ ГОДА»**

Участников просят составить список наиболее важных дел, которые занимают их в данный момент жизни, тех проблем над решением которых они сейчас работают (3–5 позиций). Когда список составлен, им говорят: «Представьте, прошло 3 года... А теперь ответьте на следующие вопросы:

- 1) Как именно вы сможете вспомнить об этой проблеме?
- 2) Как она влияет на то, как складывается ваша жизнь теперь, по прошествии трех лет?
- 3) Если такая проблема встала перед вами сейчас, то как бы вы стали ее решать?»

Обсуждение: если некоторые участники не хотят обсуждать, озвучивать свои проблемы – это их право. Но желающим следует предоставить такую возможность.

Упражнение позволяет взглянуть на жизненные проблемы в более широком контексте, сопоставить их со своим будущим.

### **Упражнение на релаксацию «СУДНО, НА КОТОРОМ И ПЛЫВУ»**

Психотехника имеет отчасти диагностический характер. Образ судна, рожденный у участников (тяжелый крейсер, летящая бригантина, утлая лодочка или скользкий неустойчивый плот), плавание, совершаемое на этом судне, можно считать метафорическим отражением представлений человека о самом себе и о своем жизненном пути. Эти образы могут говорить об актуальном физическом и психическом состоянии, о восприятии человеком условия своей жизнедеятельности и способах преодоления им возникающих трудностей и препятствий (согласитесь, есть разница между видением яхты с пробоиной ниже ватерлинии в самый разгар свирепого шторма или стремительно скользящей по волнам каравеллы в лучах восходящего солнца). Однако не стоит говорить участникам о таком толковании визуализаций, тем более что его нельзя считать более чем вероятностной гипотезой.

– Устройтесь поудобнее, займите такое положение, которое кажется вам наиболее комфортным. Закройте глаза и до конца упражнения не открывайте их и не шевелитесь.

Все ваше тело наслаждается полным покоем... Напряжение спадает, растворяется, уходит... Усталость улетучивается... Вас наполняет сладостное ощущение отдыха, расслабленности, покоя... Покоя, наполняющего вас новыми силами, свежей и чистой энергией...

Вы расслаблены и свободны. Вы можете оказаться там, где вам хочется быть. Там, где вам хорошо. Для кого-то, может быть, это его собственный дом, для кого-то – это уголок двора, где он любил прятаться в детстве. А для кого-то просто полянка в летнем лесу, где можно валяться в траве и видеть над собой ослепительную голубизну... Побудьте немного в этом месте. Напитайтесь позитивной энергией этого дорогого для вас места...

А теперь пойдем дальше... Вы не торопясь идете по дороге и вот уже слышите шум моря – волны накатываются на берег и снова отбегают.

Вы чувствуете на губах соленый привкус брызг и видите порт, полный кораблей. Каких только судов здесь нет! Смешались времена и страны в этом волшебном порту. Тут и огромные современные океанские лайнеры, и индейские челноки, выдолбленные из ствола дерева, и древнегреческие пироги, и галеоны испанских конкистадоров, и пиратские шхуны, и катера, и яхты, и рыбацкие баркасы, и изящные бригантины, и плоскодонки, и катамараны.

Взойдите на ваше судно. Кто встречает вас там? Или на борту никого нет? Как выглядит встречающий? Прислушайтесь: он что-то говорит вам... Осмотрите судно изнутри. Если это достаточно большой корабль, не торопясь обойдите его.

Отправляйтесь в свое плавание. Ваше судно покидает порт... Все дальше и дальше берег... Вот уже и скрылись за горизонтом верхушки самых высоких мачт кораблей, оставшихся в порту. Вы в море на своем судне, вы сами выбрали свой путь в этом безбрежном морском пространстве... Вы двигаетесь к своей цели... Далеко ли она? Что вас ждет на пути? Не знаю... Сейчас вы увидите продолжение своего фильма о собственном плавании. Смотрите...

Ведущий замолкает. Пусть воображение участников поработает без всяких подсказок в течение 1–2 мин.

– Но пора сделать остановку в нашем плавании. Направьте свое судно в ближайшую гавань... Вот и завершается на сегодня ваше путешествие. Вы спускаетесь по трапу. Прежде чем уйти, оглянитесь, посмотрите еще раз на свое судно, запомните, каким вы оставляете его сегодня. Наверное, вы еще не раз будете возвращаться на него, чтобы продолжать свое плавание. Помните, что оно будет всегда ждать вас у пирса... Вы уходите дальше и дальше от своего судна... И вновь переноситесь сюда, в эту комнату, начинаете ощущать свое тело...

Сейчас я начну считать от семи до одного. С каждой следующей цифрой вы станете все больше выходить из состояния расслабленности – вплоть до того момента, когда я назову цифру «1» и вы встанете отдохнувшими, бодрыми, полными новых сил и энергии.

С этого момента голос ведущего должен также становиться более бодрым, звучным, эмоциональным. Однако спешить здесь не нужно.

Рефлексия: при обсуждении эффектов упражнения, помимо рефлексии состояния, хорошо получить ответы на такие вопросы:

- Какое судно вы выбрали для своего плавания? Опишите его.
- В какой цвет оно оказалось окрашенным?
- Как оно называется?
- Встретил ли вас кто-либо на борту судна?
- Что сказал вам встречающий?
- Что любопытного обнаружили вы при осмотре судна?
- Какова цель вашего плавания, зафиксированная на карте?

- Увидели ли вы название конечного пункта?
- Какая стояла погода при вашем выходе из порта? Что произошло с вами во время плавания?

### **Упражнение «ПОЗИТИВНОЕ МЫШЛЕНИЕ»**

В природе любое событие является нейтральным и само по себе не несет оценки. Человек сам оценивает это событие как «Хорошо», «Плохо».

Например, Вы пошли на какое-нибудь торжество и полил дождь. Для вас событие, скорее всего, будет иметь отрицательный заряд, а если Вы попали под дождь с любимым человеком, ливень может заставить Вас спрятаться под навес беседки в парке, и тогда событие будет иметь скорее позитивный заряд. Поэтому не стоит поддаваться своему изменчивому настроению. Всегда старайтесь видеть в ситуации не столько отрицательные, сколько положительные стороны.

В конце тренинга: рефлексия, что удалось, а что – нет.

### **Литература**

1. Данилова Н.С., Чурило Н.В. Психологические тренинги для студентов: учеб.-метод. пособие. – Минск: БГУ, 2004. – 232 с.
2. Игумнов С.А. Управление стрессом: современные психологические и медикаментозные методы. – СПб.: Речь, 2007. – 112 с. – (Учебники и практикумы).
3. Кравченко, Л.С. Прикладные психотехнологии: учеб.-метод. пособие: в 2 ч. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2006. – Ч. 1: Управление стрессом. – 53 с.
4. Ладанов И.Д. Управление стрессом. – М.: Профиздат, 1989. – 144 с. – (Библиотечка профсоюзного активиста).
5. Льюис Д. Управление стрессом: как найти дополнительные 10 часов в неделю: [пер. с англ.]. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 238 с. – (Психология и философия).
6. Шигорина Е.В. Управление стрессом: учеб. пособие. – Минск: РИПК Минтруда и соцзащиты, 2008. – 36 с.

## Упражнения на обучение управлению временем и личной эффективности

Всегда есть желание выполнить все «заблаговременно», «вовремя», «быстрее»... Но на все не хватает времени и сил. Что же делать?

Управлять своим временем просто, только нужно изменить методы работы и эффективно использовать высвободившееся в итоге время.

**Управление временем** предлагает изучение и совершенствование техники его использования.

Цель тренинга: научить приемам эффективного планирования времени, повысить личную эффективность.

Оборудование: клубок ниток, ручка, бумага, просторное помещение с креслами.

### Упражнение «ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТИ»

**Жизненные ценности** – это система приоритетов, идей и целей, имеющих для человека первостепенное значение и управляющих его поведением и мышлением.

Цель игры: определить основные жизненные ценности участников.

Реквизиты: по 10 стикеров для каждого участника.

Тайминг: 20–30 мин.

Количество участников: любое.

#### 1 этап

Вам раздается по 10 стикеров. На каждом стикере напишите свои жизненные ценности. На выполнение задания вам отводится 4–5 мин.

#### 2 этап

А теперь расставьте приоритеты записанных ценностей – расположите ценности в порядке убывания их значимости. На выполнение задания – 2–3 мин.

#### 3 этап

1. Теперь попрошу вас объединиться в пары. Первый участник демонстрирует второму участнику свои жизненные ценности, расставленные по степени значимости. Второй участник задает вопрос: «Готов ли ты иметь ценность под номером 1, но не иметь при этом ценность под номером 2?» Например: «Готов ли ты иметь достаток (1-я ценность), но не иметь семью

(2-я ценность)?» Если первый участник отвечает «Да», то все остается без изменений, если «Нет», то стикеры меняются местами. Далее вопрос повторяется для следующих ценностей. В завершении все вопросы должны иметь положительный ответ.

2. Участники меняются ролями.

Упражнение направлено на выявление основных жизненных ценностей участников тренинга. В процессе выполнения упражнения участники смогут осознать собственные ведущие ценности на текущий период жизни. Это осознание помогает верно расставить приоритеты и спланировать свои действия по достижению жизненных целей.

Грамотный анализ упражнения тренером способствует прохождению некоторыми участниками инсайта на тренинге.

### **Упражнение «НАЙДИ ЛОВУШКИ СВОЕГО ВРЕМЕНИ»**

Тренер говорит:

«Тот, кто позволяет ускользать своему времени, выпускает из рук свою жизнь; тот, кто держит в руках свое время, держит в руках свою жизнь»

*Алан Лэкейн*

Есть следующие **«поглотители»** и **«ловушки»** времени:

Нечеткая постановка цели.

Отсутствие приоритетов в делах.

Попытка слишком много сделать за один раз.

Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.

Плохое планирование трудового дня.

Личная неорганизованность, «заваленный» письменный стол.

Чрезмерное чтение.

Скверная система досье.

Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).

Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.

Недостатки кооперации или разделения труда.

Отрывающие от дел телефонные звонки.

Незапланированные посетители.

Неспособность сказать «нет».

Неполная, запоздалая информация.

- Отсутствие самодисциплины.
- Неумение довести дело до конца.
- Отвлечение (шум).
- Затяжные совещания.
- Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
- Отсутствие связи (коммуникации) или неточная обратная связь.
- Болтовня на частные темы.
- Излишняя коммуникабельность.
- Чрезмерность деловых записей.
- Синдром «откладывания».
- Желание знать все факты.
- Длительные ожидания (например, условленной встречи).
- Спешка, нетерпение.
- Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел.
- Недостаточный контроль за перепорученными делами.

Определите пять ваших основных «поглотителей» и «ловушек» времени.

Заполните таблицу:

Ваш «поглотитель» времени	Возможные причины потерь времени	Меры по устранению

1. Работа индивидуальная.
  2. Затем работа в парах.
- Общее обсуждение.

### Упражнение «СВЯЗУЮЩАЯ НИТЬ»

Это упражнение помогает осознать неразрывную взаимосвязь всех действий. Оно позволяет наглядно представить тот факт, что уделяя излишнее внимание какому-либо одному занятию, будет нанесен ущерб времени, отведенному для реализации других целей.

Тренер берет клубок ниток и, оставляя в своей руке его конец, передает моток другому участнику, называя при этом то, чего он хочет достичь. В свою очередь участник передает полученный клубок дальше по кругу, обмотав вокруг пальца нить и озвучив свою мечту или цель. И так, пока все члены группы не примут участие в занятии.

Рефлексия: все люди и их дела связаны между собой, нужно пытаться увидеть эту связь.

### Упражнение «МОЯ МЕДИТАЦИЯ»

Тайм-менеджментом можно заниматься и самостоятельно без помощи психолога. В этом случае упражнения могут быть медитативными или организующими. В качестве медитации можно использовать повторение мантры «Я хочу и могу использовать время плодотворно». Ее нужно повторять в расслабленном состоянии в тихом проветренном помещении. При этом можно воспользоваться методами визуализации и представить ту сферу жизни, на которую катастрофически не хватает времени. В воображении нужно нарисовать картину идеального хода событий, детально отработать, «увидеть» свои действия.

Рефлексия: участникам рекомендуют делать не только на тренинге, но и дома.

### Упражнение «МОЯ ЗАПИСНАЯ КНИЖКА»

Как бы ни было банально, но польза записных книжек доказана временем. Только вот одних записей недостаточно – необходимо, к тому же, их время от времени просматривать. В этом смысле выигрывают различные гаджеты: телефоны, планшеты и т.д., где можно установить электронное звуковое напоминание. Психологи утверждают, что очень полезно разложить по полочкам каждодневные дела в плане реально приносимой пользы.

Так, предлагается все занятия проанализировать и определить цель, которой они служат.

Участникам тренинга предлагают сделать мини-записную книжку о делах (реальных), которые они делали вчера. Т.е. записать все, что они делали с утра до вечера. А затем напротив пометить причину – зачем это нужно.

Можно разделить лист на две части:

Я вчера делал:	Зачем мне это нужно?

Например: Я ем, чтобы получить энергию.

или

Я играю в компьютерные игры, чтобы ...

Обсуждение: нашли ли Вы в своей записной книжке лишние дела? После такого «разбора полетов» становится ясно, какие дела лишние или бесполезные.

### Упражнение «ЖИВОЙ КОРИДОР ДЛЯ МЕНЕДЖЕРА»

Цель упражнения: научить участников тренинга правильно расставлять приоритеты в планировании работы.

Участникам тренинга говорят: Вы – менеджер. Менеджеру необходимо пройти «живой» коридор и расставить приоритеты в делах.

Инструкция проходящего может быть следующей.

Вы уезжаете на важное совещание, у Вас в запасе есть всего лишь 30 мин. Неожиданно Вы сталкиваетесь с 5-ю людьми, которые что-то от Вас хотят (просьба, предложение и т.п.). Ваша задача пройти «живой коридор» за 5 мин, не обидев их и удовлетворив настолько, чтобы они сошли с дороги. При этом у Вас есть два выбора: 1) Вы ничью просьбу не удовлетворяете и у Вас есть возможность в течение 30 мин подготовиться к совещанию; 2) Вы можете удовлетворить просьбу кого-либо из участников в течение этих 30 мин. Проходя коридор, Вы не можете знать, кто Вам повстречается на пути, поэтому необходимо хорошо подумать, чью просьбу (предложение) Вы будете или не будете выполнять.

Для начала выбираете 3-х человек, которые будут проходить коридор (отрабатывать навыки расстановки приоритетов в цейтноте). Даете им инструкцию.

Затем выбираете участников, которые и будут этим «живым» коридором. Главное, выбрать артистичных участников, тогда упражнение проходит живо и весело.

При написании ролей для «живого» коридора нужно учитывать специфику деятельности участников тренинга (в должностях и самих задачах). Здесь важно написать те задачи, которые бы соответствовали матрице Эйзенхауера, т.е. были и важными–срочными, и важными–несрочными, и срочными–неважными, и несрочными–неважными.

Затем вы удаляете из помещения двоих из тех, кто будет проходить коридор, один остается и проходит его.

Потом Вы приглашаете 2-го, 3-го. Нужно, чтобы они не видели, как их коллеги проходят коридор. Участники по-разному расставляют приоритеты в задачах и у многих получаются разный результат.

Обсуждение: по окончании упражнения тренер выписывает на доску все задачи, которые были у участников коридора, и анализирует их, затем анализирует действия проходящих коридор.

У некоторых в этот момент как раз и случается настоящее понимание расстановки приоритетов.

### Упражнение «ПЕРЕКЛЮЧЕНИЕ»

Цель: упражнение нацелено на формирование у участников понимания негативного влияния переключения между задачами на эффективность выполняемой работы

Условие: возьмите ручку и листок и нарисуйте таблицу по примеру, приведенному ниже.

	Многозадачность хуже лжи
М	
И	
М	
И	

Это задание на скорость.

Возьмите в руку часы (мобильный телефон) и засекайте время.

Напишите в первой строке М таблицы фразу «Многозадачность хуже лжи». Сразу же напишите в строке И соответствующий букве порядковый номер (т.е. участник должен мысленно обращаться к алфавиту, считать, какая буква под каким номером и т.д. К примеру: А – 1, Б – 2, В – 3 и т.д.).

Приготовьтесь, внимание, начали...

Написав последнее число, отметьте, сколько все у Вас заняло.

Обсуждение: естественно, что выполнить такое сложное задание смогли далеко не все. В любом случае участники тренинга понимают, что делать одновременно несколько дел очень трудно. Однако демонстрация этой незамысловатой истины еще раз помогает осознать важность планирования времени и правильной расстановки приоритетов.

В конце тренинга: что получилось, что нет.

### Литература

1. Азарова О. Тайм-менеджмент за 30 минут. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 160 с. – (Бизнес-технологии).
2. Берд П. Тайм-менеджмент: Планирование и контроль времени / пер. с англ. К. Ткаченко. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. – 288 с. – (Начальная школа бизнеса).
3. Горбачев А.Г. Тайм-менеджмент в два счета. – СПб.: Питер, 2009. – 256 с.

4. Креншоу Д. Миф о многозадачности: к чему приводит стремление успеть все / пер. с англ. В. Нашуты. – М.: Эксмо, 2010. – 176 с.
5. Моргенстерн Д. Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью: [пер. с англ.]. – М.: Добрая книга, 2013. – 256 с. – (Средства для высокоэффективной жизни).
6. Сидорова Н.А., Анисинкова Е.Б. Тайм-менеджмент. – М.: Дашков и К, 2009. – 220 с.
7. Тайм-менеджмент: управление личным временем: учеб.-метод. материалы / сост. М.С. Бойко, А.З. Джанашиа. – Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2013. – 32 с.

## ЛИТЕРАТУРА

### Основная

1. Березовин Н.А., Чеховских М.И., Чепиков В.Т. Основы психологии и педагогики. – М.: Инфра-М., 2011. – 336 с.
2. Бороздина Г.В. Основы психологии и педагогики: учеб. пособие. – 2-е изд., стереотип. – Минск: Изд-во Гревцова, 2011. – 336 с.
3. Вайнштейн Л.А., Гулис И.В. Психология управления: учеб.-метод. пособие. – Минск: Белорус. гос. ун-т, 2019. – 327 с.
4. Губарева Г.А., Зубарева Н.С. Общая психология: пособие для студентов. – Брест: Брест. гос. ун-т, 2019. – 146 с.
5. Концептуальные подходы к развитию системы образования Республики Беларусь до 2020 года и на перспективу до 2030 года: утв. приказом М-ва образования Респ. Беларусь, 29 нояб. 2017 г., № 742. – Минск: Нац. ин-т образования, 2018. – 37 с.
6. Лобанов А.П., Дроздова Н.В. Практический интеллект: как и чему учить человека умелого: учеб.-метод. пособие. – Минск: Респ. ин-т высш. шк., 2018. – 98 с.
7. Олифинович Н.И., Белановская М.Л., Уласевич Т.В. Подготовка молодежи к семейной жизни: учеб.-метод. пособие / М-во образования Респ. Беларусь. – Минск: Белорус. гос. пед. ун-т, 2018. – 336 с.
8. Основы педагогики: электрон. учеб.-метод. комплекс / О.Л. Жук, А.И. Жук, С.Н. Сиренко и др.; под общ. ред. О.Л. Жук: (полная версия доступна по ссылке: [https://drive.google.com/open?id=1ez\\_xmqW2T002w7KLFAMWSp6Jr1Fj7pm](https://drive.google.com/open?id=1ez_xmqW2T002w7KLFAMWSp6Jr1Fj7pm); версия без видео и презентаций: <https://drive.google.com/open?id=1jWTeewTJ9LsHm3EKJ2ORirIXnnuhhsqz>).
9. Погодина Е.К., Мартынова В.В., Евдокимова Е.Л. Образование бесконфликтной образовательной среды: пособие для педагогов. – Минск: Нац. ин-т образования, 2021. – 184 с.
10. Пономарев П.А. Основы психологии и педагогики. – М.: Феникс, 2017. – 448 с.

### Дополнительная

1. Азаров Ю.П. Семейная педагогика. – СПб.: Питер, 2011. – 400 с.
2. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие. – Новополоцк: Полоц. гос. ун-т, 2020. – 356 с.
3. Андреева И.Н. Основы психологии и педагогики: учеб.-метод. комплекс / М-во образования Респ. Беларусь, Полоц. гос. ун-т. – Новополоцк: ПГУ, 2010. – 351 с.
4. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 591 с.
5. Архангельский Г. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
6. Бабосов Е.М. Социальные конфликты и управление ими: теория и практика менеджмента конфликтов. – Минск: Дикта, 2009. – 396 с.
7. Баева О.А. Ораторское искусство и деловое общение: учеб. пособие. – Минск: Новое знание, 2000. – 328 с.
8. Белановская Е.Е. Основы психологии и педагогики: учеб.-метод. пособие / М-во образования Респ. Беларусь, Бел. нац. техн. ун-т, каф. психологии; под ред. И.И. Лобача. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Минск: БНТУ, 2005. – 116 с.

9. Белорусская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / ред. кол.: Н.П. Баранова, А.И. Жук, А.С. Лаптенюк и др.; науч. ред.: С.П. Самуэль, З.И. Малейко, А.П. Чернякова. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2015. – Т. 1. – 735 с.
10. Белорусская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / ред. кол.: Н.П. Баранова, А.И. Жук, А.С. Лаптенюк и др.; науч. ред.: С.П. Самуэль, З.И. Малейко, А.П. Чернякова. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2015. – Т. 2. – 736 с.
11. Боно Э. Красота ума. – Минск: Попурри, 2012. – 240 с.
12. Джурицкий А.Н. Высшее образование в современном мире: тренды и проблемы. – М.: Прометей, 2017. – 240 с.
13. Жук А.И., Кошель Н.Н. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: учеб.-метод. пособие. – 2-е изд. – Минск: Аверсэв, 2004. – 336 с.
14. Жук О.Л., Сиренко С.Н. Педагогика. Практикум на основе компетентного подхода: учеб. пособие / под общ. ред. О.Л. Жук. – Минск: РИВШ, 2007. – 192 с.
15. Залесская Ю.И. Основы педагогики: формирование экологической компетентности Король А.Д. Основы психологии и педагогики: основы педагогики [Электронный ресурс]: электрон. учеб.-метод. комплекс. – Минск: БГУ, 2015. – 216 с. – URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/151407/1/zalesskaya.pdf>
16. Келли Т.Келли Д. Креативная уверенность. Как высвободить и реализовать свои творческие силы. – М.: Азбука Бизнес, АзбукаАттикус, 2015. – 189 с.
17. Король А.Д., Хуторской А.В. Основы психологии и педагогики: основы педагогики: учеб.-метод. комплекс. – Гродно: ГрГУ, 2013. – 200 с.
18. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учеб.-метод. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.
19. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей = The 7 Habits of highly effective people: мощные инструменты развития личности / пер. с англ. О. Кириченко; под ред. Е. Харитоновой. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. – 462 с.
20. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 янв. 2011 г., № 243-З; в ред. Закона Респ. Беларусь от 6 марта 2023 г., № 257-З // Pravo.by: Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Минск, 2011.
21. Контурсы цифровой реальности: Гуманитарно-технологическая революция и выбор будущего / под ред. В.В. Иванова, Г.Г. Малинецкого, С.Н. Сиренко. – М.: ЛЕНАНД, 2018. – 344 с.
22. Концепция непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи [Электронный ресурс]: утв. постановлением М-ва образования Респ. Беларусь от 15.07.2015 г., № 82 // Pravo.by: Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Минск, 2015. – URL: <http://www.brsu.by/div/dokumenty-ministerstva-obrazovaniya-respubliki-belarus>
23. Король А.Д. Обучение через открытие: в поисках ученика. Книга для Учителя и Родителя. – Минск: Выш. шк., 2017. – 217 с.
24. Кошева И.П., Канке А.А. Профессиональная этика и психология делового общения: учеб. пособие. – М.: Форум: ИНФА-М, 2010. – 304 с.
25. Лобанов А.П., Дроздова Н.В. Когнитивная психология образования. – Минск: РИВШ, 2016. – 134 с.

26. Майерс Д. Психология / пер с англ. И.Я Карпикова, В.А. Старовойтовой. – Минск: Попури, 2009. – 848 с.
27. Макгонигал К. Сила воли: как развить и укрепить. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
28. Микалко М. Игры для разума. Тренинг креативного мышления. – СПб.: Питер, 2007. – 448 с.
29. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: учеб. пособие / под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.
30. Наумов В.В., Гридасов М.А. Психология карьерного роста. – Минск: Современ. шк., 2009. – 319 с.
31. Образование в интересах устойчивого развития в Беларуси: теория и практика / под науч. ред. А. И. Жука, Н. Н. Кошель, С. Б. Савеловой. – 2-е изд. – Минск: Белорус. гос. пед. ун-т, 2017. – 640 с.
32. Основы педагогики: учеб. пособие / А.И. Жук, И.И. Казимирская, О.Л. Жук и др.; под общ. ред. А.И. Жука. – Минск: Аверсэв, 2003. – 349 с.
33. Основы психологии и педагогики: курс лекций / под ред. Н.А. Дубинко. – 3-е изд., стереотип. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2006. – 365 с.
34. Пономарева М.А., Сидорова М.В. Общая психология и педагогика. – 3-е изд. – Минск: ТетраСистемс, 2011. – 144 с.
35. Современные формы, методы и технологии образовательного процесса: опыт субъектов кластера непрерывного педагогического образования: сб. науч. ст. / редкол.: А. И. Жук (науч. ред.) и др. – Минск: Белорус. гос. пед. ун-т, 2020. – 192 с.
36. Трансляция белорусской культуры между поколениями в Республике Беларусь / В.П. Тарантей, С.А. Сергейко, Л.М. Тарантей и др.; под науч. ред. В.П. Тарантея. – Гродно: Ин-т развития образования, 2018. – 207 с.
37. Трუსь А.А. Публичные выступления: психологический аспект: учеб. пособие. – Минск: Элайда, 2011. – 152 с.
38. Формирование надпрофессиональных компетенций в процессе непрерывного профессионального образования: метод. пособие / Е.Л. Касьяник, Э.М. Калицкий, Ю.С. Сычева и др.; под ред. В.Н. Голубовского. – Минск: ИВЦ Минфина, 2020. – 248 с.