

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

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

Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития

Направление подготовки – 37.04.01 Психология

Направленность (профиль) – Психологическое консультирование

Форма обучения **очно-заочная**

Год начала обучения **2026**

Реализуется в **_3-м_** семестре

Ставрополь, 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	
Практическое занятие 1	Основы развития личности и профессиональная самореализация в процессе жизненного пути
Практическое занятие 2	Самоменеджмент как условие профессионального роста и личностного развития
Практическое занятие 3	Целеполагание как условие эффективной самоорганизации в процессе профессионального роста и личностного развития
Практическое занятие 4	Профилактика профессионального выгорания и стрессовых проявлений в процессе профессиональной педагогической деятельности
Практическое занятие 5	Профессиональная и личностная успешность педагога
Практическое занятие 6	Технология проектирования траектории профессионального роста и личностного развития
ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ	

ВВЕДЕНИЕ

Цель и задачи освоения дисциплины

Формирование компетенций будущего магистра по направлению подготовки 37.04.01 Психология, направленность (профиль) Психологическое консультирование, связанных со знанием основ технологии проектирования профессионального роста и личностного развития.

Задачи:

- ~ изучение основ развития личности в процессе жизненного пути.
- ~ изучение способов и направлений саморазвития человека.
- ~ формирование представлений о профессиональном росте и карьерных достижениях личности.
- ~ формирование представлений о технологии стратегиях личностного развития человека.
- ~ формирование ответственности за совершенствование профессионального и личностного развития.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Характеристика задач, форм и средств реализации практических занятий

Задачи практических занятий:

- ~ установление связи теории и практики, обучение переносу знаний и умений в ситуации практической деятельности;
- ~ развитие интеллектуальных умений: аналитических, проектировочных, прогностических и др.;
- ~ формирование исследовательских умений и навыков в профессиональной деятельности;
- ~ обучение студентов работе с книгами, психолого-педагогической документацией, схемами, развитие умения пользоваться справочной и научной литературой;
- ~ формирование умения овладевать методами, способами и приемами самообучения, саморазвития и самоконтроля;
- ~ выработка профессионально значимых качеств личности.

Средства реализации практических занятий:

- ~ учебно-методические материалы (книги, пособия, конспекты, планы, программы и т.п.);
- ~ иллюстративно-изобразительная наглядность (образная, символическая, схематическая, графическая);
- ~ технические демонстрационные средства (проектор, мультимедийные средства);
- ~ средства словесно-образной наглядности, информационные ресурсы сети Интернет.

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие 1. ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ В ПРОЦЕССЕ ЖИЗНЕННОГО ПУТИ.

Цель: ознакомиться с основами развития личности и профессиональной самореализацией.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знания о личностном развитии и профессиональной самореализации.

Умения применять знания основ развития личности и профессиональной самореализации.

Формируемые компетенции или их части: УК-6, ОПК-5, ОПК-7

Актуальность темы: формирование знаний о личностном развитии и профессиональной самореализации будут способствовать совершенствованию личности.

Теоретическая часть.

1. Общие подходы к пониманию личностного роста.
2. Основные свойства личности: мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.
3. Жизненный сценарий и его влияние на перспективы личностного и профессионального развития.
4. Понятие, составляющие и этапы профессионального роста личности.
5. Карьера как показатель профессионального роста личности.
6. Понятие кризиса профессионального становления личности и содержание кризисов в процессе профессионализации.

1. Общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста.

«Личностный рост» – понятие изначально было сформулировано в рамках гуманистической концепции К. Роджерса и А. Маслоу. В настоящее время широко используется и другими психологическими направлениями.

Личностный рост – это один из смыслов жизни. С помощью него можно изменить себя в нужную сторону, избавиться от комплексов и отрицательных мыслей, научиться управлять своими эмоциями.

Направления личностного роста:

- ~ Желание быть успешными в работе.
- ~ Желание быть здоровыми и сильными духом.
- ~ Желание уметь любить и быть любимыми.
- ~ Желание чувствовать в себе решимость и силу для любых свершений.

Группы концепций по представлению о сущностной природе и потенциале человека

Природа человека	Основные представители
<p>Безусловно позитивная</p> <p>Смысл воспитания – помощь в актуализации</p>	<p>Концепции К. Роджерса, А. Маслоу</p> <p>Личностный идеал – адаптирующаяся в этом мире самореализующаяся, самодостаточная личность, наслаждающаяся актуальным моментом, верящая в «могущество человеческих возможностей».</p> <p>Личностный рост естественен, хотя может быть заторможен в случае негативного окружения и поддержан окружением позитивным.</p>
<p>Условно позитивная</p> <p>Смысл воспитания – помощь в выборе</p>	<p>Экзистенциальный подход В. Франкла смыслосуществование (глубинная сущность «человеческого Я»). Изначально человек не обладает сущностью, но обретает её в результате <i>самосозидания</i>, причём позитивная актуализация не гарантирована, но является <i>результатом собственного свободного и ответственного выбора</i></p>

	<p>человека.</p> <p>Выделяются четыре основных группы проблем, которые обуславливают сложности человеческого существования:</p> <p>проблемы жизни и смерти;</p> <p>проблемы поиска человеком смысла жизни и смерти;</p> <p>проблемы смысла и бессмысленности существования, деятельности;</p> <p>проблемы свободы, ответственности, выбора;</p> <p>проблемы общения и одиночества.</p>
<p>Нейтральная Смысл воспитания – формирование, коррекция</p>	<p>Бихевиоризм – наука о поведении (теория социального научения) Джон Уотсон, Эдвард Торндайк и большинство подходов в советской психологии.</p> <p>Психическое развитие отождествляется с научением, т.е. с любым приобретением знаний, умений, навыков. На основе условных рефлексов у людей можно формировать определенную, строго заданную модель поведения. Уотсон писал: «<i>Дайте мне сто детей одного возраста, и через определенное время я сформирую у них абсолютно одинаковых людей, с одинаковыми вкусами и поведением.</i>».</p>
<p>Повреждённая Смысл воспитания – исправление, компенсация</p>	<p>Классический фрейдизм, Представители ортодоксальной православной психологии. Христианский идеал человека простого, смиренного и целомудренного бесконечно далек от гуманистического идеала успешного человека.</p>

В современной **тренинговой практике** понятие «личностный рост» связано в первую очередь с тренингами личностного роста и имеет свои особенности.

С личностным ростом у человека становится больше:

- ~ интересов, а с тем и стимулов жить – смыслового наполнения жизни,
- ~ возможности анализировать – отличать одно от другого,
- ~ возможности синтезировать – видеть связи событий и явлений,
- ~ понимания людей (себя в том числе), а с тем и возможности прощать,
- ~ внутренней свободы и независимости,
- ~ ответственности, взятой на себя добровольно
- ~ любви к миру и людям, к себе в том числе. (В. Леви из книги «Куда жить. Человек в цепях свободы.»)

Таким образом, *личностный рост* – это качественные изменения личностного потенциала, успешно решающие жизненные задачи и открывающие богатую жизненную перспективу.

2. Основные свойства личности: мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.

В психологии существует большое разнообразие определений личности. Чаще всего **личность** определяют как человека в совокупности его социальных, приобретенных качеств.

Структура личности обычно включает биологически и социально обусловленные подструктуры.

В **биологическую подструктуру** входят: физиологические и морфологические особенности мозга; особенности типа высшей нервной деятельности; задатки, на основе которых формируются способности; органические и патологические свойства.

В **социальную подструктуру** включены: направленность личности, как система доминирующих мотивов, объединяющая моральные черты личности, потребности, интересы, идейные и практические установки, мировоззрение, идеалы, убеждения; индивидуально приобретенный опыт: знания, умения, навыки, привычки, уровень

культуры личности, волевые качества; индивидуальные особенности психических процессов, которые формируются в процессе социальной жизни: особенности восприятия (перцептивные формы отражения), памяти, мышления, воображения.

Мотивационная направленность личности – одна из основных характеристик мотивации человека. Мотивация – это и характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне. Обычно мотивация рассматривается как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность.

Тип ВНД представляет собой сплав врожденных и приобретенных особенностей нервной системы, влияющий на формирование индивидуальных различий, способностей и характера человека. Физиологической основой типа ВНД является различное сочетание трех основных свойств возбуждения и торможения: силы, уравновешенности и подвижности. Выделяют четыре основных типа ВНД, общих для человека и животных:

- 1) сильный, уравновешенный, живой (подвижный);
- 2) сильный, уравновешенный, медленный (инертный);
- 3) сильный, неуравновешенный, сверхбыстрый;
- 4) слабый тип.

Тип ВНД является физиологической основой темперамента.

Темперамент – совокупность индивидуально – типологических свойств личности, характеризующих особенности динамики психической деятельности: интенсивности, скорости, темпа и ритма психических процессов и состояний, поведения и деятельности. Соответственно четырем основным типам ВНД различают четыре вида темперамента: сангвинический, флегматический, холерический и меланхолический.

Темперамент является одним из наиболее значимых свойств личности.

Характер (от греч. примета, отличительная черта, знак) – структура стойких, сравнительно постоянных психических свойств, определяющих особенности отношений и поведения личности.

В системе отношений личности выделяют четыре группы черт характера, образующие **симптомокомплексы**:

~ отношение человека к другим людям, коллективу, обществу (общительность, чуткость и отзывчивость, уважение к другим — людям, коллективизм и противоположные черты — замкнутость, черствость, бездушие, грубость, презрение к людям, индивидуализм);

~ черты, показывающие отношение человека к труду, своему делу (трудолюбие, склонность к творчеству, добросовестность в работе, ответственное отношение к делу, инициативность, настойчивость и противоположные им черты — лень, склонность к рутинной работе, недобросовестность, безответственное отношение к делу, пассивность);

~ черты, показывающие, как человек относится к самому себе (чувство собственного достоинства, правильно понимаемая гордость и связанная с ней самокритичность, скромность и противоположные ей черты — самомнение, иногда переходящее в наглость, тщеславие, заносчивость, обидчивость, застенчивость, эгоцентризм как склонность рассматривать в центре событий

~ себя и свои переживания, эгоизм — склонность заботиться преимущественно о своем личном благе);

~ черты, характеризующие отношение человека к вещам (аккуратность или неряшливость, бережное или небрежное обращение с вещами).

Способности. Под способностями понимают такие индивидуальные особенности, которые являются условиями успешного выполнения какой-либо одной или нескольких деятельностей.

Наибольший вклад в теорию способностей внес известный отечественный ученый Б.М. Теплов. Он выделил следующие три основных признака понятия «способность».

Во-первых, под способностями понимаются индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого; никто не станет говорить о способностях там, где речь идет о свойствах, в отношении которых все люди равны.

Во-вторых, способностями называют не всякие вообще индивидуальные особенности, а лишь такие, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности или многих деятельностей.

В-третьих, понятие «способность» не сводится к тем знаниям, навыкам или умениям, которые уже выработаны у данного человека.

Шадриков В.Д. определяет способности «как свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические функции, имеющие индивидуальную меру выраженности и проявляющуюся в успешности и качественном своеобразии освоения и реализации отдельных психических функций».

3. Жизненный сценарий и его влияние на перспективы личностного и профессионального развития.

Жизненный сценарий – жизненный план человека, созданный им ещё в детстве, под значительным влиянием родителей или близких людей. Примерно к 21 году жизни у каждого из нас складывается *полноценное представление о том, кто мы*, откуда и куда идем. До 28 лет сценарий *будет модифицироваться* под влиянием значимых окружающих событий – женитьбы или замужества, рождения детей, кардинальных перемен в карьере.

Жизненный сценарий, скрипт, социоген – это стиль жизни, жизненный план. Он обычно неосознаваемый и ведет человека к его судьбе. Скрипт-программы жизненного пути заложены в человеке с раннего детства под воздействием социальных факторов и воспитания. Поскольку они плохо осознаются, они делают человека психологически зависимым, несвободным.

4. Понятие, составляющие и этапы профессионального роста личности.

Профессиональное самоопределение рассматривается как процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Оно является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

Основные факторы профессионального самоопределения

Е.А. Климов предлагает интересную модель – «восьмиугольник основных факторов выбора профессии», которые характеризуют ситуацию профессионального самоопределения и определяют само качество профессиональных планов подростка:

1) учет своих склонностей (по сравнению с интересами склонности более устойчивы);

2) учет способностей, внешних и внутренних возможностей;

3) учет престижности выбираемой профессии;

4) учет информированности о ней;

5) учет позиции родителей;

6) учет позиции одноклассников, друзей и сверстников;

7) учет потребностей производства («рынка»);

8) наличие определенной программы действий по выбору и достижению профессиональных целей – с *личной профессиональной перспективой*.

Профессиональный рост личности выражен в процессе профессионализации.

Профессионализация – это целостный непрерывный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора будущей профессии и заканчивается, когда человек прекращает активную трудовую деятельность. Профессионализация – это одно из направлений развития личности, в рамках которого разрешается специфический комплекс противоречий, присущий социализации личности. Ведущим из этих противоречий является степень соответствия между личностью и профессией.

Стадии профессионализации

1. Стадия **«оптации»** (от лат. – *желание, выбор*) (от 11-12 до 14-18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения называется оптантом. Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации оптанта вполне может оказаться и взрослый человек, например, безработный; как отмечает сам Е.А. Климов, оптация – это указание не столько на возраст, сколько на ситуацию выбора профессии;

2. Стадия **адепта** (лат. достигший) – профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ;

3. Стадия **адаптана** – вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет;

4. Стадия **интернала** люди, которые рассчитывают только на собственные силы. («Человек – кузнец своего счастья») – это вхождение в профессию в качестве **полноценного коллеги**, способного стабильно работать на нормальном уровне. Это стадия, о которой Е.А. Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как **«своего среди своих»**, т.е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член («интер-» и означает: вошел «внутри», стал «своим»);

5. Стадия **мастера**, когда о работнике можно сказать: «лучший» среди «нормальных», среди «хороших», т.е. работник заметно выделяется на общем фоне;

6. Стадия **авторитета** означает, что работник стал «лучшим среди мастеров». Естественно, не каждый работник может похвастаться этим;

7. Стадия **наставника** – высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращается в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души (лучшую часть души).

Таким образом, высший уровень развития любого специалиста – это **педагогический уровень**. Именно педагогика и образование являются стержнем человеческой культуры, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучшего опыта человечества. Профессионал, ставший Наставником, Учителем, – это высший уровень профессионального развития.

5. Карьера как показатель профессионального роста личности.

Карьера (итал. – бег, жизненный путь, поприще, от лат. – телега, повозка) – успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности.

Выбор карьеры является одним из наиболее важных решений, которое человек принимает в своей жизни, т.к. достижения человека в той или иной сфере жизнедеятельности зависят от соответствия между его личностью и характером его работы, а также от совместимости личностных ожиданий в области карьеры с возможностями организации

В широком понимании карьера – это профессиональный прогресс, профессиональный рост, этапы продвижения служащего к высшей ступени профессионализма. Логичным завершением успешной карьеры является высокий профессионализм работника, признанный руководителем организации. Разумеется, что в течение всей трудовой деятельности человека оценка профессионализма может варьироваться.

В узком понимании карьера – продвижение по служебной лестнице, занятие особого статуса в своей профессиональной сфере. В этом случае карьера – это желанный путь вверх, осознано выбранный работником для получения неких моральных бонусов в виде самоутверждения и получения удовольствия от любимой работы. Это и является главным мотивом движения к определенному статусу (социальному, должностному, квалификационному).

6. Понятие кризиса профессионального становления личности и содержание кризисов в процессе профессионализации.

Под кризисами профессионального становления понимают непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки личности, изменения вектора ее профессионального развития. Можно выделить типы кризисов профессионального становления личности: нормативный и ненормативный.

Нормативные кризисы инициируются логикой профессионального становления личности и проявляются при переходе от одной стадии профессионального развития к другой.

Ненормативные кризисы носят непредсказуемый характер и могут протекать на фоне любой стадии профессионального становления; они подразделяются на две группы:

- ~ непредвиденные кризисы, вызванные случайными событиями;
- ~ кризисы самоактуализации, инициированные сверхнормативной активностью личности.

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк выделили факторы, инициирующие кризисы профессионального развития:

- ~ постепенные качественные изменения (совершенствование) способов выполнения деятельности;
- ~ возросшая социально-профессиональная активность личности;
- ~ социально-экономические условия жизнедеятельности человека;
- ~ возрастные психологические изменения;
- ~ вступление в новую должность, участие в конкурсах на замещение вакантной должности, при аттестации специалистов;
- ~ поглощенность профессиональной деятельностью;
- ~ слишком высокий уровень профессиональной компетентности, более высокий, чем требуется для выполнения нормативной работы.

Вопросы и задания:

1. Каковы общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста.
2. Охарактеризовать основные свойства личности.
3. Опишите мотивационную направленность, тип ВНД, характер, способности.
4. Что такое жизненный сценарий?
5. Каково влияние жизненного сценария на перспективы личностного и профессионального развития.
6. Назовите составляющие и этапы профессионального роста личности.
7. Охарактеризуйте карьеру как показатель профессионального роста личности.
8. Дайте понятие кризиса профессионального становления личности.
9. Каково содержание кризисов в процессе профессионализации?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Гуревич, П.С. Психология и педагогика: учебник / П.С. Гуревич. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 320 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00904-6 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117117>

Дополнительная литература:

Личность профессионала в современном мире / Российская академия наук, Институт психологии ; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. – (Труды Института психологии РАН). – ISBN 978-5-9270-0272-6; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614>

Интернет-ресурсы:

~
~
www.biblioclub.ru / Университетская библиотека ONLINE.
http://catalog.ncfu.ru – автоматизированная информационно-библиотечная система «Фолиант»

Практическое занятие 2. САМОМЕНЕДЖМЕНТ И ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ КАК УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ

Цель: изучить технологию самоменеджмента и эффективной коммуникации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знания самоменеджмента и эффективной коммуникации

Умения применять самоменеджмент и эффективную коммуникацию для профессионального роста и личностного развития.

Формируемые компетенции или их части: УК-6, ОПК-5, ОПК-7.

Актуальность темы: знания самоменеджмента и эффективной коммуникации будут способствовать успешной самореализации.

Теоретическая часть.

1. Составляющие и правила самоменеджмента.
2. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности.
3. Планирование личного времени.
4. Организация общения.
5. Технологии эффективного общения.

1. Составляющие и правила самоменеджмента

Основные составляющие самоменеджмента:

- ~ самопознание (познание самого себя, своего места и своей роли в этой действительности);
- ~ самоорганизация (организация своей жизни и деятельности);
- ~ самовоспитание (формирование приоритетных качеств);
- ~ саморегуляция (поддержание внутреннего равновесия);
- ~ самоконтроль (оценка и корректирование своей деятельности);
- ~ выбор целей жизни и личной работы;
- ~ планирование личного времени;
- ~ информационный поиск;
- ~ рационализация мышления;
- ~ самообразование (повышение качества жизни);
- ~ технология здоровья (сохранение и укрепление здоровья как первоосновы высокой трудоспособности и полноценной жизни);
- ~ общение;
- ~ ритмы и гармония;
- ~ работа в группе;
- ~ риск творческого мышления;
- ~ работа с конфликтами.

Самопознание имеет своей целью познание себя как личности, как руководителя, своих свойств и способностей, своих сильных и слабых качеств, осознание своих взаимоотношений с другими людьми, освоение образов, идей и вещей объективного мира, попытку разобраться в понимании смысла жизни и карьеры, в своем внутреннем мире, в предназначении и призвании. Самопознание невозможно без оценки себя в сравнении с другими людьми.

Самопознание включает в себя познание следующих компонентов: смысл жизни, призвание, интересы, потребности, мотивы, идеал (образ «внутренней цели» и деятельности), мечты (воображение, направленное в будущее, в перспективу жизни и деятельности), убеждения (понятые и прочувствованные человеком суждения и мнения, в

истинности которых он не сомневается и которыми руководствуется в работе), вера в себя, способности.

Инструментарий самопознания:

~ *концентрация* – фокусировка и частичная фиксация внимания на каком-либо внутреннем или внешнем объекте;

~ *созерцание* – чувственное познание, связанное с получением информации о себе через органы чувств и образование ощущений, восприятий и представлений;

~ *наблюдение* – целенаправленное, планомерное восприятие;

~ *воображение* – создание образов-представлений нового, т.е. того, что в прошлом данный человек не воспринимал, с чем раньше не встречался, возникновение наглядного образа того, что еще только будет создано;

~ *интуиция* – это внутреннее зрение, внутренний голос, уверенность в том, что нужно действовать определенным образом.

Самоорганизация своей целью имеет овладение методологией и методикой организации жизни и деятельности личности, развитие способностей и умений путем самообучения, самовоспитания, самоконтроля и т. д.

Самоорганизация включает в себя следующие компоненты: способность к самоанализу, самоконтролю, саморегуляции, умение предвидеть, целеустремленность, самостоятельность, решительность, настойчивость, мужественность, энергичность, инициативность, самообладание, сдержанность, самокритичность, самодисциплина, терпение.

Самовоспитание своей целью имеет самоуправление личности, сознательную, целенаправленную, творчески преобразующую деятельность, в ходе которой индивид волевым усилием, в соответствии с избранной целью, по требованиям внешних обстоятельств развивает в себе социально и личностно значимые природные задатки и способности, новые качества, освобождаясь от привычек и свойств, мешающих его самореализации и успеху.

Весь процесс самовоспитания выражается в поиске ответов на три ключевых вопроса: чем я был(а)? что я сделал(а)? чем я стал(а)?

Самовоспитание требует развитого интеллекта, профессиональных знаний и широкой эрудиции. По мнению М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, менеджеру необходимы следующие навыки и способности:

~ способность управлять собой;

~ разумные личные ценности;

~ четкие личные цели;

~ упор на постоянный личный рост;

~ навык решать проблемы;

~ изобретательность и способность к инновациям;

~ высокая способность влиять на окружающих;

~ знание современных управленческих подходов;

~ способность руководить;

~ умение обучать и развивать подчиненных;

~ способность формировать и развивать эффективные рабочие группы.

При реализации программы самовоспитания рекомендуется обратить внимание на следующие десять пунктов:

1. Поставьте перед собой ясные цели: люди иногда терпят неудачу из-за того, что слабо представляют себе цели, к которым стремятся.

2. Определите, по каким признакам вы будете судить об успехе: цели становятся гораздо полезнее, если их можно измерить.

3. Будьте довольны скромным прогрессом: импульсивный человек, надеющийся изменить себя в мгновение ока, редко достигает этого. Успех подпитывает успех.

4. Рискуйте в незнакомых ситуациях. Часто приходится выбирать между риском и возвращением назад к безопасности. В то же время неопределенность новой ситуации становится негативным фактором и тормозит прогресс.

5. Помните, что своим развитием управляете главным образом вы сами. Во все периоды жизни перед людьми есть выбор – учиться и расти на основе жизненного опыта либо игнорировать полученные уроки, сосредоточиться на безопасности и дать победить себя. Личная эффективность требует, чтобы вы научились отвечать за ход вашей собственной жизни.

6. Ваше изменение может вызвать беспокойство окружающих.

7. Не упускайте возможностей. Умение распознавать и использовать возможности отличает людей, работающих над собой.

8. Будьте готовы учиться у других.

9. Учитесь на своих неудачах и ошибках. Если вы неправы, будьте готовы признать это.

10. Получайте удовольствие от своего развития.

2. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности.

Саморегуляция своей целью имеет приведение себя в норму, нормальное состояние, поддержание, в том числе автоматически, постоянства или же изменение по требуемому порядку либо по инициативе самого менеджера, либо адаптивного типа, которое по сути своей сводится к простому приспособлению к имеющейся обстановке.

Алгоритмы саморегуляции можно подразделить на:

три правила анализа проблем беспокойства: беспристрастный и объективный сбор фактов о проблеме (беспокойство обычно исчезает в свете знания); анализ и осмысление этих фактов, принятие решения; начало действий в целях решения проблемы;

шесть правил, как преодолеть привычку беспокоиться, прежде чем она одолеет вас: человек, страдающий от беспокойства, должен полностью забыть в работе; не позволяйте себе расстраиваться из-за пустяков; спросите себя: «Каковы шансы того, что событие, из-за которого я беспокоюсь, когда-либо произойдет?»; считайтесь с неизбежным; когда перед вами возникает соблазн продолжать упорствовать в безнадежном деле, установите «ограничитель»; не пытайтесь «пилить опилки» (не повторяйте прошлых ошибок);

пять правил выработки душевного спокойствия: думайте и ведите себя жизнерадостно и вы почувствуете себя жизнерадостно; не пытайтесь свести счеты с вашими врагами, потому что этим вы принесете себе гораздо больше вреда, чем им; вместо того чтобы переживать из-за неблагодарности, не ожидайте благодарности и делайте добро ради собственной радости; ведите счет своим удачам, а не своим неприятностям; не подражайте другим, а лучше постарайтесь найти себя;

пять правил, соблюдение которых позволит предотвратить усталость и беспокойство, а также поддерживать высокий тонус и хорошее настроение: отдыхайте, не дожидаясь усталости, и вы прибавите час в день к вашей активной жизни; научитесь расслабляться на работе; расслабляйтесь дома; применяйте трудовые навыки (выполняйте дела в порядке их важности; когда возникает проблема, решайте ее немедленно, если вы располагаете фактами, необходимыми для принятия решения; научитесь организовывать работу, делегировать ответственность и осуществлять контроль); старайтесь трудиться с энтузиазмом.

4. Планирование личного времени руководителя имеет своей целью управление и экономию времени посредством разработки плана жизни, качественными параметрами которого являются «смысл жизни», «качество жизни», «уровень жизни», «способ жизнедеятельности» (образ жизни).

Исходное начало планирования – структурирование времени. Планирование времени методом «Альпы» включает в себя следующие стадии:

~ *первая стадия* – составление заданий, перечня основных дел дня и недельного (месячного) плана;

~ *вторая стадия* – оценка длительности акций (проставьте против каждого задания приблизительное время для выполнения, просуммируйте и определите ориентировочно общее время);

~ *третья стадия* – резервирование времени про запас, планом должно быть охвачено не более 60% времени и приблизительно 40% должно быть оставлено в качестве резервного времени;

~ *четвертая стадия* – принятие решений по приоритетам, сокращениям и перепоручению с целью сокращения времени, отведенного на выполнение заданий;

~ *пятая стадия* – контроль и перенос несделанного.

4. Организация общения.

Общение – это взаимодействие людей, подразумевающее обмен информацией познавательного или аффективно-оценочного характера.

В общении выделяются следующие аспекты:

Содержание – это информация, которая в межиндивидуальных контактах передается от одного человека к другому. **Цель** – это то, ради чего у человека возникает данный вид активности. **Средства** – это способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой в процессе общения от одного к другому.

Роль и значение общения в жизни человека невозможно переоценить. Все свои высшие познавательные способности и качества человек приобретает только благодаря широким возможностям научения через общение. Если бы с рождения человек был бы лишен возможности общаться с людьми, он никогда не стал бы цивилизованным, культурно и нравственно развитым.

Культура общения является составляющей общей культуры человека. Она включает три основных элемента:

1. Умение разбираться в других людях и верно оценивать их психологию.
2. Адекватно эмоционально откликаться на их поведение.
3. Умение выбирать по отношению к каждому из них такой способ общения, который, не расходясь с нравственными нормами, наилучшим образом отвечал бы их индивидуальным особенностям.

Культура общения предполагает психологическую грамотность. Культурный человек должен не только знать, но и умело пользоваться правилами эффективного общения. Важно целенаправленно развивать свои коммуникативные способности, умения и навыки общения с людьми. От них во многом зависит и личностная и профессиональная успешность человека.

5. Технологии эффективного общения.

Технологии эффективного общения – это такие способы, приемы и средства общения, которые в полной мере обеспечивают взаимопонимание и взаимную эмпатию партнеров по общению.

Взаимопонимание – это тип человеческих отношений, которым присуще адекватное отражение слов и действий друг друга, совпадение взглядов и суждений, согласие в поступках, а также взаимно терпимое, взаимопрощающее поведение в случае разногласий.

Эмпатия (сочувствие) – это понимание эмоционального состояния другого человека посредством сопереживания, проникновения в его субъективный мир; способность поставить себя на место другого человека.

Технологии эффективного общения – это простые, но действенные инструменты. Их также называют малым разговором.

Эффективное деловое общение – это отношения партнерства;

Главное в культуре общения – уважение к человеку, потребность и способность понять другого.

Вопросы и задания:

1. Каковы составляющие и правила самоменеджмента?
2. Каков инструментарий самопознания?
3. Что представляют собой самоорганизация, саморегуляция и самоконтроль?
4. Охарактеризуйте саморегуляцию как основу организации жизнедеятельности.
5. Каковы подходы к планированию личного времени?
6. Как формировать рационализацию мышления и способность к продуктивному информационному поиску?
7. Что включает организация общения?
8. Каковы технологии эффективного общения?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Гуревич, П.С. Психология и педагогика: учебник / П.С. Гуревич. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 320 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00904-6 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117117>

Дополнительная литература:

Личность профессионала в современном мире / Российская академия наук, Институт психологии ; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. – (Труды Института психологии РАН). – ISBN 978-5-9270-0272-6; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614>

Интернет-ресурсы:

~ www.biblioclub.ru / Университетская библиотека ONLINE.
~ <http://catalog.ncfu.ru> – автоматизированная информационно-библиотечная система «Фолиант»

Практическое занятие 3. ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ САМООРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ

Цель: изучить целеполагание как условие эффективной самоорганизации.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знания о целеполагании как условии эффективной самоорганизации.

Умения правильно осуществлять постановку целей

Формируемые компетенции или их части: УК-6, ОПК-5, ОПК-7.

Актуальность темы: знания и умения целеполагания выступают одним из главных условий эффективной самоорганизации.

Теоретическая часть.

1. Понятие «цель» и «целеполагание».
2. Причины, детерминирующие отсутствие целей.
3. Роль и значение целеполагания в жизни личности.
4. Мотивация на целеполагание.
5. Этапы целеполагания и способы достижения целей.

1. Понятие «цель» и «целеполагание»

Цель – это осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлено действие человека.

В психологии понятие цели также употребляется в следующих значениях:

формальное описание конечных ситуаций, к достижению которых стремится любая саморегулирующаяся функционирующая система;

предвосхищаемый полезный результат (образ «потребного будущего» по Н. А. Бернштейну), определяющий целостность и направленность поведения организма.

Понятие о цели как осознаваемом образе предвосхищаемого результата служит при изучении произвольных преднамеренных действий, представляющих специфическую черту человеческой деятельности.

Основой формирования цели у человека является его предметно-материальная, трудовая деятельность, направленная на преобразование окружающего мира.

Сила воли – есть сила цели (Л.С. Выготский)

Целеполагание – это совершение выбора либо одной, либо нескольких целей с определением параметров позволительных отклонений для контроля над процессом реализации идей.

Целеполагание – процесс выбора идеи, средств, ресурсов и установление границ допустимых отклонений в осуществлении этой идеи. Это процесс, предусматривающий постановку генеральной цели и совокупности целей (дерева целей).

2. Причины, детерминирующие отсутствие целей.

- ~ Не осознают важности постановки целей.
- ~ Низкая самооценка и чувство вины.
- ~ Не желание взять на себя ответственность за собственную жизнь.
- ~ Неадаптивные убеждения.

3. Роль и значение целеполагания в жизни личности.

Постановка цели – это первая и основная ступень для восхождения по лестнице успеха. Успех равен цели. Максимальное сосредоточение на цели есть важнейшее качество людей, добивающихся выдающихся результатов в любом деле, в любой области (*Артур Б. Ванганди, профессор психологии университета Оклахомы*).

Мышление победителя от мышления обывателя отличает:

- ~ четко поставленная цель
- ~ видение конечного результата
- ~ способность неуклонно следовать по пути к ее достижению

Цели – топливо в печке достижений!

Человек без цели – это корабль без штурвала, дрейфующий бесцельно и постоянно подвергающийся риску налететь на камни.

Закон причины и следствия гласит, что на каждое следствие в вашей жизни есть причина.

Цели – это причины (основания), а результаты (успех, процветание, здоровье, счастье) – это следствия. *Если нет цели – быть здоровым, то можно пить, курить, плохо питаться и др.* Следствием чего будет болезнь!

Сеем цели и пожинаем результаты.

4. Мотивация на целеполагание.

Мотивация (от лат. – побуждение к действию) – психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость.

Уровень мотивации не всегда одинаков и постоянен у человека. Много зависит от вида выполняемой деятельности, сложившихся обстоятельств и ожиданий человека. Например, в профессиональной среде психологов некоторые специалисты выбирают для изучения сложнейшие задачи, другие же ограничиваются «скромными» проблемами в науке, планируя достичь в выбранной области значимых достижений. Факторами, определяющими уровень мотивации, являются критерии:

- ~ значимость для личности перспективного факта достижения успеха;
- ~ вера и надежда на выдающееся достижение;
- ~ субъективная оценка человеком существующей вероятности получения высоких результатов;
- ~ субъективное понимание личностью стандартов, эталонов успеха.

Для мотивации на целеполагание можно использовать **самотивацию** – индивидуальные способы мотивации, основанные на внутренних убеждениях личности:

желаниях и стремлениях, целеустремленности и последовательности, решительности и стабильности. Примером успешной самомотивации является ситуация, когда при интенсивных внешних помехах человек продолжает действовать для достижения поставленной цели.

- ~ Существуют различные способы для самостоятельной мотивации, в числе которых:
- ~ аффирмации – специально подобранные позитивные утверждения, которые оказывают влияние на индивида на подсознательном уровне;
- ~ самовнушение – процесс, подразумевающий самостоятельное воздействие личности на психическую сферу, нацеленный на формирование новой модели поведения;
- ~ биографии выдающихся людей – эффективный метод, базирующийся на изучении жизни успешных личностей;
- ~ развитие волевой сферы – выполнение деятельности «через не хочу»;
- ~ визуализация – действенная методика, основанная на мысленном представлении, переживании достигнутых результатов.

Навык эффективного целеполагания – это тот инструмент, который позволяет настроить свой головной мозг на тот режим работы, в котором человек начинает видеть способы достижения цели. Любая цель есть стремление к какому-то качественному изменению в жизни.

Очень немногие люди имеют реальную цель. Менее трех процентов человечества записывают свои цели на бумаге. И менее одного процента из них перечитывают и переосмысливают эти цели с должной регулярностью. Многим просто не приходит в голову, насколько важно существование цели.

5. Этапы целеполагания и способы достижения целей

- ~ Цель должна основываться на желании (моем собственном, а не чьем-то – родителей, мужа, подруги (заодно с подругой в кулинарный теникум)).
- ~ Достижимость.
- ~ Цель находится под собственным контролем и зависит только от вас.
- ~ Экология.
- ~ Формулировка цели. Цель должна быть хорошо сформулирована.
- ~ Цель надо проверить на сенсорном опыте (Процедура очевидности).
- ~ Ресурсы.
- ~ Планирование или последовательность конкретных действий. Т
- ~ Правильный выбор пути и действий.
- ~ Исследование возможных препятствий на пути к достижению цели и готовность к ним!
- ~ Сроки.
- ~ Закрепить результат похвалой!

Вопросы и задания

1. Раскройте понятие цели и целеполагания.
2. Назовите причины, детерминирующие отсутствие целей.
3. Какова роль и значение целеполагания в жизни личности?
4. Для чего нужна мотивация на целеполагание и как ее актуализировать?
5. Каковы этапы целеполагания и способы достижения целей?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Гуревич, П.С. Психология и педагогика: учебник / П.С. Гуревич. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 320 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00904-6 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117117>

Дополнительная литература:

Личность профессионала в современном мире / Российская академия наук, Институт психологии ; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. – (Труды Института психологии РАН). – ISBN 978-5-9270-0272-6; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614>

Интернет-ресурсы:

~ www.biblioclub.ru / Университетская библиотека ONLINE.
~ <http://catalog.ncfu.ru> – автоматизированная информационно-библиотечная система «Фолиант»

Практическое занятие 4. ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И СТРЕССОВЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель: познакомиться с понятиями профессионального выгорания и профессиональных стрессов.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знания о профилактике профессионального выгорания и стрессовых проявлениях в педагогической деятельности.

Умения осуществлять профилактику профессионального выгорания и стрессовых проявлений в педагогической деятельности.

Формируемые компетенции или их части: УК-6, ОПК-5, ОПК-7.

Актуальность темы: умение осуществлять профилактику профессионального выгорания и стрессовых проявлений в педагогической деятельности будет способствовать эффективности саморазвития в процессе трудовой деятельности.

Теоретическая часть.

1. Понятие профессионального выгорания, его причины и основные признаки.
2. Условия и способы профилактики профессионального выгорания.
3. Влияние стресса на личность.
4. Способы преодоления и профилактики стрессов.

1. Понятие профессионального выгорания, его причины и основные признаки.

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. В 1981 г. Э. Морроу (A. Morrow) предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горячей психологической проводки».

Врачи-онкологи и средний медицинский персонал отделений онкологии – люди в высокой степени подверженные этому синдрому. Основанием для такого заключения являются как общие причины, свойственные появлению «профессионального выгорания» у всех категорий работников, так и специфичные особенности, связанные с характером их деятельности.

К общим причинам относятся:

~ интенсивное общение с разными людьми, в том числе негативно настроенными;
~ работа в меняющихся условиях, столкновение с непредсказуемыми обстоятельствами;

~ особенности жизни в мегаполисах, в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах, отсутствие времени и средств на специальные действия по улучшению собственного здоровья.

К специфичным причинам можно отнести:

- ~ проблемы профессионального характера (карьерного роста) и условий труда (недостаточный уровень з/п, состояние рабочих мест, отсутствие необходимого оборудования или препаратов для качественного и успешного выполнения своей работы);
- ~ невозможность оказать помощь больному в некоторых случаях;
- ~ более высокая летальность, чем в большинстве других отделений;
- ~ воздействие пациентов и их близких, стремящихся решить свои психологические проблемы за счет общения с врачом;
- ~ тенденция последнего времени – угроза обращений родственников больных в случае летального исхода с юридическими претензиями, исками, жалобами.

2. Условия и способы профилактики профессионального выгорания.

Если вы замечаете эти симптомы у себя и своих коллег, необходимо выполнить ряд действий, защищающих вашу психику от вредного влияния синдрома. В первую очередь, вам нужен отдых. Подумайте об этом сами и объясните это своему руководителю – без такой возможности вы не сможете полноценно выполнять вашу работу.

Попробуйте отнестись сознательно к ситуации «границы»: ведь вы в это время переходите незримый рубеж между вашей частной жизнью и жизнью профессиональной. Постарайтесь осознать этот момент по пути на службу и заново вернитесь к этой мысли, возвращаясь домой. Скажите себе, что работа – это не вся ваша жизнь, и там вы выполняете определенные обязанности и решаете важные задачи, но уходя с работы, вы не должны нести с собой в душе весь груз тех же проблем.

- ~ Важное значение в профилактике синдрома выгорания имеют следующие методы:
 - использование «тайм-аутов», что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);

- определение краткосрочных и долгосрочных целей (это не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что человек находится на верном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию; достижение краткосрочных целей – успех, который повышает степень самовоспитания);

- овладение умениями и навыками саморегуляции (релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию);

- профессиональное развитие и самосовершенствование (одним из способов предохранения от синдрома выгорания является обмен профессиональной информацией с коллегами, что дает ощущение более широкого мира, нежели тот, который существует внутри отдельного коллектива, для этого существуют различные способы – курсы повышения квалификации, конференции и пр.);

- уход от ненужной конкуренции (бывают ситуации, когда ее нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным, что способствует возникновению синдрома выгорания);

- эмоциональное общение (когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается или процесс этот оказывается не столь выраженным), кроме этого важно иметь друзей из других профессиональных сфер, чтобы иметь возможность отвлекаться от своей работы ;

- поддержание хорошей физической формы (не стоит забывать, что между состоянием тела и разумом существует тесная связь: неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком усугубляют проявления синдрома выгорания).

Эти методы помогают снять сиюминутное напряжение, общий же психологический фон вашего мироощущения во многом связан для врача-онколога с его философским отношением к жизни, пониманием того, что человек может – и того, чего не может изменить.

Конечно, каждая ситуация уникальна, и ощущение стресса, усталости, недовольства собой и своей работой основаны на уникальном комплексе проблем, особенных у каждого человека.

3. Влияние стресса на личность.

Стресс (англ. – напряжение, сжатие, давление) – это

состояние эмоционального и физического напряжения, которое возникает в определенных ситуациях, которые характеризуются как трудные и неподвластные; это физическая, психическая, эмоциональная и химическая реакция тела на то, что пугает человека, раздражает его или угрожает ему; неспецифический ответ организма на любое предъявление ему требования.

Основоположник концепции стресса канадский физиолог Ганс Селье .

Этапы стресса – это определенные стадии, которые проходит человек, когда попадает в шоковую для него ситуацию.

Г. Селье выделил три основных этапа стресса.

Стадия тревоги. Шок или стадия тревоги. В этот момент происходит мобилизация защитных сил организма. У человека учащается дыхание и пульс, поднимается кровяное давление. В психическом плане увеличивается возбуждение. Человек концентрирует все свое внимание на раздражителе. В то же время человек начинает терять самоконтроль. Он постепенно утрачивает способность сознательно и разумно контролировать свое поведение. Организм включает защитные механизмы от стресса. На этом этапе стресса человек не может находиться долго. Если организму удалось справиться со стрессом на этой стадии, то постепенно тревога утихает, стресс заканчивается. А если же не удалось, то наступает следующий этап стресса.

Этап сопротивления. Этот этап наступает, если фактор стресса продолжает действовать. На этой стадии организм включает свой резервный запас сил. Все системы организма работают с максимальной нагрузкой. На этом этапе возможны два варианта развития ситуации. Или человек становится чрезмерно активным, у него повышается эффективность деятельности, происходит мобилизация сил, или же происходит резкое снижение деятельности, теряется ее эффективность, появляется пассивность и общее торможение. Поведение человека в стрессовой ситуации прежде всего зависит от его индивидуальных психических особенностей.

Стадия истощения. Если предыдущие этапы стресса пройдены, а адаптивные силы организма недостаточно велики, наступает третий этап – стадия истощения. Она наступает при условии очень длительного воздействия фактора стресса. На этой стадии напряжения резервные силы организма исчерпываются, истощаются. Такая ситуация может привести к болезни или ухудшению общего состояния организма. Вот некоторые болезни, возникающие на фоне стресса:

сердечно-сосудистые заболевания: инфаркт миокарда, стенокардия, гипертензия, гипертония;

неврологические заболевания: неврозы, бессонница, мигрень;

заболевания желудочно-кишечного тракта: гастрит, язвенная болезнь;

заболевания опорно-двигательной системы: остеопороз, мышечная дистрофия.

Принято различать *конструктивный* и *деструктивный* аспекты стресса. Стрессовая активация нередко является положительной силой, обогащая человека осознанием своих реальных возможностей. Селье назвал положительный стресс *эустрессом*. Без него и психофизиологические и интеллектуальные системы человека дряхлеют: может наступить депрессия, ощущение скуки, тоски, безразличия и др. Однако перешагнув индивидуальный порог по силе воздействия, стресс становится губительным. Ослабляющий и разрушающий стресс называют *дистрессом*.

4. Способы преодоления и профилактики стрессов.

Классическими мерами профилактики профессиональных стрессов и являются:

1) создание благоприятного организационного и психологического климата; (психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей) Факторы, влияющие на психологический климат: 1. Стиль руководства, 2. Особенности деятельности, 3. Система взаимоотношений по вертикали, 4. Система отношений по горизонтали, 5. Совместимость. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе по Фидлеру.

- 2) предоставление работникам возможности самим организовывать свою работу;
- 3) четкое определение обязанностей работников;
- 4) устранение причин, ведущих к перегруженности или недогруженности работой;
- 5) социальная поддержка;
- 6) психологическая помощь на предприятии;
- 7) программы общего оздоровления.

Главное помнить о персональной ответственности за свое здоровье (психическое и физическое).

Физиологический аспект:

~ Здоровое и рациональное питание. Рациональным оно должно быть по качеству, по количеству и по режиму. «Я ем для того, чтобы жить, а не живу для того, чтобы есть».

~ Оптимальные двигательные нагрузки.

~ Режим труда и отдыха.

~ Полноценный сон.

~ Положительные эмоции. «Служба доброго настроения». Их обеспечивают доброжелательное отношение, юмор, оптимизм. Доброжелательность – необходимый элемент культуры нашего поведения. Особенно важна она там, где человек по долгу службы вступает в широкие коммуникации, общается с множеством других людей. Оптимизм, являющийся важнейшим источником доброго настроения, можно в себе воспитать, усилить. Для этого надо фиксировать внимание на хорошем, и уметь ему радоваться.

~ Режим дня.

~ Отказ от вредных привычек, исключение психоактиваторов – алкоголя, никотина, наркотиков. Они только усиливают отрицательные эффекты стресса.

Психологический аспект – это искусство самоуправления в стрессе

1. Отношение к проблеме.

Стресс и эмоциональные расстройства зависят от способа их интерпретации. Известный психологический закон: если невозможно изменить ситуацию, измени свое отношение к ней (посмотри на нее другими глазами).

Ощущение счастья или несчастья в самом человеке. Мы оцениваем событие как плохое или хорошее, а в действительности оно нейтральное. Психика – это субъективное отражение объективной действительности.

2. Перестройка стрессового сценария. Обычно, усвоенный в детстве он запускается автоматически и ведет к тому, что у человека искажается восприятие действительности, в результате он становится мнительным и подозрительным, начинает конфликтовать.

Помогают когнитивные стратегии (копинг-стратегии), или способы совладающего поведения.

3. Психотехника личной саморегуляции. Зная свои сильные и слабые стороны, можно научиться сдерживать себя, проявлять терпимость, тормозить внутренние взрывы или наоборот дать выход эмоциям, сбросить, избавиться от разрушительной стрессовой энергии.

4. Самоорганизация или самоменеджмент.

Основные средства самозащиты в стрессе

В стрессовой ситуации на работе или дома полезно:

~ Взять «паузу», сделайте «перерыв». Усилием воли остановите самого себя. Прервите общение, выйдите из комнаты, или переместитесь в другую ее часть.

~ Перевести энергию в иную форму деятельности: переберите бумаги, полейте цветы, заварите чай, подойдите к окну и посмотрите на небо, облака, деревья. Хорошо помогает опускание рук под воду – холодную или горячую или умывание лица.

~ Важно, чтобы действие «остановки себя» вошло в привычку.

~ Использовать приемы аттракции. Каждый человек хочет быть признанным, он чувствует и ценит благожелательное и уважительное отношение к нему. Поэтому, если мы будем приветливы, любезны, улыбкивы то, как в зеркале отношение к нам других будет таким же.

~ Работа с сознанием

~ Сравнение своей ситуации с более трагичной ситуацией в мировом масштабе.

~ Не бояться стресса. Понимание того, что трудности и жизненные проблемы временны и они укрепляют дух, делают нас сильнее.

~ Сбросить с себя груз долженствования. Позиция долженствования угнетает и приводит к неминуемому стрессу. Если должен всем – родителям, детям, начальнику, любимым, друзьям, учителям, соседям и т.д., то это неизбежно приведет к «потере себя», к раздражению и неврозу, т.к. все «должен» выполнить невозможно.

~ Расширить свои права, сказав, что я, как и любой другой имею право: на незнание, на ошибку, на слабость, на лень и др. БИЛЛЬ (рукописный закон) о правах личности как отче наш знать наизусть!

~ Искусственное усиление переживания ситуации. Утрирование ситуации так, чтобы при повторном ее анализе она просто растворилась. На этом эффекте основаны фильмы ужасов: чем страшнее в кино, тем спокойнее в реальности.

~ Применять аффирмации – словесные конструкции

~ Я смотрю в завтрашний день с надеждой и верой. Моя душа полна светлых ожиданий. Моя душа открыта для позитивных перемен.

~ Работа с телом

~ Физическая нагрузка (подвижные игры, ходьба, прогулки и др.) – самое эффективное средство борьбы со стрессом.

~ Водные процедуры (плавание в бассейне, душ, ванна, баня, сауна).

~ Любимое местопровождение (дом, семья, друзья, общение, прогулки с животными и др.). Для мужчин – отдушина – гараж, машина, охота, рыбалка; для женщин – шопинг, общение с детьми.

~ Удовольствие – делать то, что приятно: почитать, в уютном кресле, посмотреть телевизор, сходить в театр.

~ Выйти за рамки привычного – позволить себе что-то особенное – вещи, встречи, деликатесы.

~ Полезно прописать проблему, сформулировав ее на бумаге.

~ Релаксация или аутогенная тренировка. Релаксационные упражнения – 10-15 минут в удобной позе с закрытыми глазами.

Вопросы и задания

1. Раскройте сущность понятия профессионального выгорания.
2. Назовите основные причины профессионального выгорания.
3. Назовите и охарактеризуйте основные признаки профессионального выгорания.
4. Каковы условия и способы профилактики профессионального выгорания?
5. Каково влияние стресса на личность?
6. Назовите способы преодоления и профилактики стрессов.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Гуревич, П.С. Психология и педагогика: учебник / П.С. Гуревич. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 320 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00904-6 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117117>

Дополнительная литература:

Личность профессионала в современном мире / Российская академия наук, Институт психологии ; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. – (Труды Института психологии РАН). – ISBN 978-5-9270-0272-6; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614>

Интернет-ресурсы:

~ www.biblioclub.ru / Университетская библиотека ONLINE.
~ <http://catalog.ncfu.ru> – автоматизированная информационно-библиотечная система «Фолиант»

Практическое занятие 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ И ЛИЧНОСТНАЯ УСПЕШНОСТЬ

Цель: изучить понятия профессиональной и личностной успешности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знания о профессиональной и личностной успешности педагога.

Умения строить траекторию профессиональной и личностной успешности педагога.

Формируемые компетенции или их части: УК-6, ОПК-5, ОПК-7.

Актуальность темы: умения строить траекторию профессиональной и личностной успешности будут способствовать личностному и профессиональному росту будущего психолога.

Теоретическая часть.

1. Успех как жизненно важная потребность человека.
2. Основные стратегии успешного поведения.
3. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
4. Принципы и стиль жизни эффективного человека.

1. Успех как жизненно важная потребность человека

Успех как социально-психологический феномен является одной из ведущих жизненных ценностей человека на протяжении веков. Еще в древности ученые пытались выявить социальные причины и личностную обусловленность богатства и бедности как успеха и неуспеха.

Потребность в успехе является одной из фундаментальных и жизненно важных. В ее основе лежит мотивация достижения, устремление личности к самосовершенствованию, желание превзойти ранее достигнутый уровень, потребность в самоактуализации и др.

Ведущими факторами, определяющими успешность человека, являются степень его самопознания и самопроятия, а также осознание смысло-жизненной необходимости приложения определенных усилий для достижения личностной комфортности и социального признания. Исходя из этого, успешность личности, прежде всего, связана с достижением социального **успеха**. Его можно определить как *социально значимые достижения при личной эмоциональной удовлетворенности процессом и результатами жизнедеятельности*.

2. Основные стратегии успешного поведения

Стратегия успешности – это принцип поведения или следование некоей модели поведения. Она задает направление; координирует усилия; обеспечивает логику деятельности.

Размышляя о стратегии успеха, Н.П. Петрова отмечает, что это видение будущего, вера и решимость его реализовать, анализ своих ресурсов и знание пути продвижения. И.О. Вагин, автор большого числа книг, посвященных психологии успеха, говорит о стратегии успеха очень ярко и образно: «Это своеобразный цифровой код, позволяющий человеку открыть камеру хранения своих собственных внутренних ресурсов». Стратегической задачей на пути к развитию успешного поведения является *повышение личной эффективности*.

На основе обобщения многочисленного материала по психологии успешности, можно определить общий абрис стратегии успешного поведения личности. Учитывая, что стратегия – это принцип поведения или следование некой модели поведения, ее можно представить в виде нескольких составляющих.

1. Стремление человека довести личную или профессиональную компетентность и предприимчивость до уровня мастерства.

2. Четкое осознание целей и задач, направленных на реализацию личных и профессиональных решений.

3. Оперативность принятия и реализации решений (глубина и гибкость мышления, проницательность ума, организованность и самодисциплина).

4. Продуктивное деловое взаимодействие с коллегами (мотивация на высокоэффективное выполнение служебных задач; ясное делегирование обязанностей персоналу; апеллирование фактами, имеющимися в профессиональном опыте; осуществление контроля качества выполняемых поручений).

5. Эмоциональная удовлетворенность процессом и результатами жизнедеятельности.

Стратегия успешного поведения будет реализована при условии последовательности, терпеливости и решительности действий.

3. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения

Рассмотрим группу качеств (характеристик), которые не только обеспечивают человеку личностные, субъектно-деятельностные профессиональные достижения и успешность деятельности, но и позволяют достичь социальных высот на профессиональном и гражданском поприщах.

Основываясь на анализе психологических характеристик людей, достигших яркого личностного и профессионального акме, выделим следующие показатели, обеспечивающие социальный успех.

1. Наличие специфических *особенностей познавательной и интеллектуальной сфер*, обеспечивающих активное отражение действительности и способности хорошо ориентироваться в ней.

2. *Развитый социальный интеллект*, позволяющий принимать себя и других такими, какие они есть; **социальность** – общительность, великодушие, любезность, тактичность, дипломатичность, искренность, вместе с тем открытое и честное поведение во всех ситуациях.

3. *Высокие способности к целеполаганию*. Социально успешные люди, как правило, формируют для себя крупномасштабные цели. При этом они очень взвешенно оценивают мнения других людей и позиции авторитетов. Успешный человек умеет правильно формулировать цель. Он концентрирует свои физические и духовные силы на ее выполнении. Важно отметить, что он проявляет одержимость при осуществлении захватывающего замысла. Для успешного человека характерно умение блестяще реализовывать свои крупномасштабные цели и осуществлять новые жизненные перспективы.

4. *Широта интересов*. Она благотворно влияет на творческий потенциал личности, а именно на умение выбирать из огромной массы фактов, идей, проблем наиболее существенные и значимые и преобразовывать их, обновляя и соподчиняя

перспективам созидания жизни и профессионального труда. Успешный человек – это, как правило, генератор идей. Использовать идеи из разных сфер жизни, комбинировать их до получения оригинальной концепции, умело применять ее – это верный путь к успеху.

5. Высокая нравственность, выполнение этических норм и правил. Позитивное отношение к общечеловеческим ценностям и их культивирование в своей жизнедеятельности, в своем жизненном пространстве. Социально успешный человек, как правило, считает соблюдение этики и этикета своим общественным долгом, своей обязанностью по отношению к себе и другим людям. Этику человеческих отношений и деловой этикет можно рассматривать как «единый конгломерат, на котором покоятся мир, сотрудничество, взаимопонимание, добрососедство всех жителей планеты Земля».

6. Личностная зрелость, поддерживаемая стремлением к постоянному саморазвитию. Это означает непрерывную активизацию работы внутреннего мира человека. Он фактически не существует на уровне приземленного буднично-житейского «Я», а больше руководствуется велениями своего высшего «Я». «...Путь к хорошей жизни лежит через постижение себя и законов, по которым человек сам же и изменяется, а также через инициирование этих перемен и управление ими». Саморазвитие предполагает развитие открытости и гибкости, гармонизацию профессионального и личностного роста. Саморазвитие на пути к успеху – это повышение личной эффективности. Кроме того, надо учитывать, что феноменология саморазвития успешного человека такова, что он стремится через свои поступки и деяния к достижению целей, значимых не только для себя, но и для общества.

7. Способность к мобилизации. Стремление и реальное преодоление объективных трудностей, мешающих в достижении целей. Упорным в своих попытках осуществлять поставленные задачи человека делает мотивация достижений, а также своеобразная личностная энергетика. Именно мотивация достижения создает особое внутреннее состояние, которое обеспечивает готовность организма к выполнению собственной деятельности. Человек начинает двигаться в нужном направлении, начинает проявлять определенную активность. *Мотивация и личностная энергетика* являются одними из ведущих *факторов успеха*, запускающими механизм развития и профессионального и личностного *акме*. Состояние внутренней силы и активности – основа успеха в жизни.

8. Способности к саморегуляции и самоконтролю, которые «...не носят характера насилия над собой или какой-то формализованной муштры». Они выполняются естественно и без заметного напряжения. Это касается самоменеджмента, в который включено множество аспектов: поддержание здоровья в целом (физического и психического), жизнестойкости, энергичности; спокойный сбалансированный подход к жизни, оптимальное распределение сил, способность контролировать стресс, достойно преодолевать препятствия, умение эффективно использовать свое время и др. Хороший самоменеджмент – это основа успеха. И.О. Вагин отмечает, что «ключ к успеху – в разумном распределении усилий, а не в самих этих усилиях».

Приведенное выше обобщение личностных характеристик присуще успешным людям

5. Принципы и стиль жизни эффективного человека

Помимо критериев и личностных качеств профессионала, надо иметь ввиду наличие совершенно определенных *принципов и стиля жизни эффективного человека*. К таким принципам, как правило, относятся:

1. Позитивное и конструктивное отношение к жизни. В субъективной картине мира успешного человека содержатся не столько проблемы, сколько конкретные задачи, которые необходимо решать. Позитивный и конструктивный подход к их решению обеспечивает своеобразную почву, в которой результат оказывается конкретным, реальным и положительным. В высокопозитивном тезаурусе успешного человека содержится следующее: справимся, преодолеем, решим, предложим, сделаем, ценно, важно, нужно, без проблем... и т.д.

2. Ответственность, а именно: обязательность, предусмотрительность, аккуратность, качественность исполнения и др. Если эти принципы становятся стилем жизни, то, как правило, успех такому человеку гарантирован.

3. Расчет и целесообразность – этот принцип относится к способности человека всегда держать в поле зрения актуальную и перспективную задачи, и просчитывать оптимальные варианты для достижения своих целей. Знать, какой нужен результат, и планировать его получить – это целесообразно и правильно.

4. Системный взгляд предполагает восприятие, происходящее с точки зрения более широкой системы высших ценностей и долгосрочной перспективы.

5. Сотрудничество подразумевает принятие других людей, их понимание и сотворчество.

6. Активность и работоспособность предполагают глубинное понимание того, что «под лежащий камень вода не течет». Эффективность любой деятельности зависит от меры активности с которой она выполняется. Активность и работоспособность зависят от множества факторов: это и профессионально важные и психофизиологические ресурсы, и особенности нервной системы, и состояние здоровья, и условия труда и т.д. Но надо помнить, что они зависят и от настроения (мотивации и самомотивации) и от тренированности – своеобразного навыка проявлять активность в разных сферах своей жизнедеятельности. *Успешный человек* – это человек, который стремится увеличить свою энергичность и жизнестойкость в профессиональной и повседневной жизни.

Эти принципы составляют мышление и стиль жизни успешного человека.

Вопросы и задания:

1. Раскройте понятия «успех» и «успешность»
1. Обоснуйте, почему успех выступает как жизненно важная потребность человека.
2. Что собой представляет стратегия успеха?
3. Назовите основные слагаемые стратегии успешного поведения.
4. Каковы качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения?
5. Каковы принципы и стиль жизни эффективного человека?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Гуревич, П.С. Психология и педагогика: учебник / П.С. Гуревич. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 320 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00904-6 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117117>

Дополнительная литература:

Личность профессионала в современном мире / Российская академия наук, Институт психологии ; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. – (Труды Института психологии РАН). – ISBN 978-5-9270-0272-6; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614>

Интернет-ресурсы:

- ~ www.biblioclub.ru / Университетская библиотека ONLINE.
- ~ <http://catalog.ncfu.ru> – автоматизированная информационно-библиотечная система «Фолиант»

Практическое занятие 6. ТЕХНОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ

Цель: изучить технологию проектирования траектории профессионального роста и личностного развития.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы:

Знания о технологии проектирования траектории профессионального роста и личностного развития.

Умения осуществлять проектирование траектории профессионального роста и личностного развития.

Формируемые компетенции или их части: УК-6, ОПК-5, ОПК-7.

Актуальность темы: умения осуществлять проектирование траектории профессионального роста и личностного развития будет способствовать личностному и профессиональному самосовершенствованию.

Теоретическая часть.

1. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху.
2. Факторы, сопутствующие успеху.
3. Имидж как средство профессионального и личностного роста.
4. Технология достижения профессионального и жизненного успеха.

1. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху

Рассмотрим значимые проблемы, которые мешают человеку в достижении личностного и профессионального успеха. Их можно обозначить как *факторы, препятствующие личностному успеху*. Чаще всего они либо совсем не осознаются человеком, либо осознаются частично. Однако именно их понимание, осмысление и принятие, а также шаги в сторону коррекции приводят к позитивным изменениям в жизни человека и обеспечивают возможность реализации успешного поведения.

- ~ Пребывание в неосознаваемой зоне комфорта.
- ~ Отсутствие четких жизненных целей.
- ~ Мотивация избегания.
- ~ Экстернальный локус контроля (перекладывание ответственности за результаты на внешнее окружение).
- ~ Наличие неоправданных личных ограничений.
- ~ Скрытое удовольствие от позиции «Я – жертва обстоятельств».
- ~ Стремление удержать «гиперконтроль».
- ~ Гипертрофия собственной ответственности «Я должен» и др.
- ~ Страх успеха.

2. Факторы, сопутствующие успеху

Существуют специфические факторы, лежащие в основе позитивных изменений и обеспечивающие личности продвижение к успеху. К этим факторам относятся:

- ~ желание меняться в лучшую сторону;
- ~ стремление к постоянному личностному росту и профессиональному совершенствованию;
- ~ знание и принятие базовых установок современной философии социальной успешности;
- ~ знание и неуклонное соблюдение принципов позитивного изменения;
- ~ персональная ответственность за результат;
- ~ осознание личных ресурсов и собственной значимости;
- ~ творческий подход;
- ~ готовность и желание системно анализировать свое поведение, исправлять ошибки, вносить коррективы.

Рассмотренные факторы можно обозначить как *движущие силы преобразования поведения человека в сторону успешности и высокой эффективности*.

3. Имидж как средство профессионального и личностного роста.

Имидж – это искусственно формируемый образ какого-либо явления или лица. От имиджа зависит восприятие этого явления окружающими.

Излагая свои взгляды на проблему имиджа, английская исследовательница Элери Сэмпсон пишет: «Ваш личный имидж является картинкой вас. У вас не может не быть имиджа! Хотите вы этого или нет, другие видят то, что вы сами избрали для показа им».

Она предлагает рассматривать имидж как саморекламу. «Картинка снаружи рекламирует то, что есть внутри». Таким образом, имидж это визуальная привлекательность личности, самопрезентация, конструирование человеком своего образа для других.

Лириан Браун – имиджмейкер пяти американских президентов от Кеннеди до Картера, считает, что профессиональный навык сам по себе не обеспечит вам работы или повышение по службе. Для этого нужно располагать к себе людей, с которыми работаешь, то есть необходимо создать нужный имидж.

Перечислим основные особенности имиджа:

1. Имидж, как правило, является стереотипизированным образом конкретного объекта, существующим в массовом сознании. Другими словами имидж выступает как устойчивое представление об особенностях, специфических качествах и чертах, характерных для какого-либо явления.

«Имидж» блокирует рациональное познание объекта и в то же время своим внушающим воздействием создает специфическую социально-психологическую установку действия. Поэтому имиджмейкеры рассматривают это явление как способ манипулирования сознанием, поступками людей и основным средством воздействия определяют внушение. Таким образом, имидж наделяет человека, явление, предмет свойствами и характеристиками, возможно, ранее им и неприсущими, но при этом превращая их в основные качества. В результате представление об объекте радикально изменяется.

2. Имидж является синтетическим образом (одежда, манера говорить, прическа и т.д.), который складывается в массовом сознании людей в отношении конкретного лица, организации или иного социального объекта (товара, профессии и т.д.). Он содержит в себе значительный объём эмоционально окрашенной информации об объекте восприятия и побуждает к определённом социальному поведению.

3. Имидж может пониматься не только как определённое субъективное содержание массового или индивидуального сознания (оценка, отношение), но и как обязательный объективный набор атрибутов отдельного человека (например, одежда, прическа, макияж и т.д.) или целого предприятия (его товаров и услуг, рекламной продукции и т.п.) и даже страны.

4. Имидж может формироваться стихийно, как «естественный» результат деятельности человека или организации, как оценка реальных характеристик процессов и продуктов этой деятельности в социальной среде. Однако чаще всего имидж формируется целенаправленно.

5. Любой имидж базируется на субъективных оценках человека (нравится – не нравится, внушает доверие – не внушает), т.е. он обязательно включает эмоциональные элементы – чувства, переживания, аффекты и т.п.

6. Деловому партнеру приходится поддерживать свой имидж всю профессиональную жизнь. Даже если вы достигли основных целей, связанных с карьерой, вам постоянно придется заниматься самопрезентацией, чтобы оставаться конкурентоспособной личностью.

7. На 90% то, как вас воспринимает клиент, коллега, относится к одежде. Выбирая одежду на каждый день, мы демонстрируем свой вкус, индивидуальность и отношение к остальному человечеству. Одеваясь так же, как другие, мы показываем, к какой «общности людей» себя относим.

В.В. Бойко также отмечает сложность структуры имиджа и предлагает рассматривать имидж как целостность, в которую входят следующие компоненты:

1. Аудио-визуальная культура личности: насколько грамотна и приятна речь, какова манера держаться, во что и как одет человек, какая у него прическа и т.д. Но напомним, что внешний облик должен соответствовать ожиданиям большинства или определенной группы людей.

2. Стиль поведения, т.е. разные аспекты поведения личности: профессиональный, интеллектуальный, эмоциональный, нравственный, коммуникативный, этический, эстетический.

3. Внутренняя философия, система ценностей человека: что он думает о жизни, о выполняемом деле, о людях, с которыми имеет дело, каковы его нравственные принципы.

4. Атрибуты, подчеркивающие статус и притязания личности – мебель в офисе, машина, домашние животные и т.п.

Психогигиенический «Я-образ»: притягательный психогигиенический образ партнера, то есть человек внешне и внутренне спокоен, активен, в хорошем настроении, доброжелателен, оптимистичен, миролюбив.

В.М. Шепель выделяет три группы качеств, определяющих индивидуальную часть имиджа:

1. Природные качества как коммуникабельность (способность легко сходитьсь с людьми); эмпатичность (способность к сопереживанию); рефлексивность (способность понимать других); красноречие (способность воздействовать словом). Эти качества составляют матрицу природных способностей, обозначенных обобщенным понятием «умение нравиться людям».

2. Характеристики личности как следствие ее образования и воспитания. К ним относятся нравственные ценности, психологическое здоровье, владение технологией межличностного общения. Здоровая психика – важнейший фактор конкурентоспособности личности в любой профессиональной среде, в любой области общения. Она является фундаментом метакультурной целостности людей. Что будет создано на этом фундаменте, зависит от их духовности, определяющими которой являются нравственные ценности, непосредственно воздействующие на мироощущение и миропонимание людей.

3. Жизненный и профессиональный опыт личности. Имидж – собирательное понятие. Это та форма жизнепроявления человека, благодаря которой «на люди» выставляются сильнодействующие личностно-деловые характеристики – воспитанность, эрудиция, профессионализм. Это своеобразный строительный материал стереотипа имиджа.

Эта точка зрения наиболее предпочтительна, поскольку она утверждает, с одной стороны, объективность основы имиджа, с другой – возможность ее дополнения в процессе самосовершенствования.

Понятие имиджа близко к понятию персонификации, но включает не только естественные свойства личности, но и специально созданные. Кроме того, оно говорит как о внешнем облике, так и о внутреннем мире человека, о его психологическом типе. Авторы выделяют следующие слагаемые имиджа:

1. Профессионализм и компетентность.

2. Нравственная надежность. Нравственный человек осознает необходимость жить по моральным заповедям, выверенным человеческим опытом, безнравственный же всегда в плену у собственных страстей и страстишек и его идеал – вседозволенность.

3. Гуманитарная образованность. Благодаря гуманитарной культуре человек приобретает возможность вбирать в себя различную информацию, подвергая ее чувственной и рациональной обработке.

4. Компетентность в области психотехнологий. Психотехнология рассматривается как динамическая система, обеспечивающая взаимодействие человека с окружающей средой.

Имидж человека, как мозаика, складывается из многочисленных составляющих. Так, к структурным компонентам имиджа также следует отнести следующие компоненты: визуальный, кинестетический, аудиальный и ольфакторный.

4. Технология достижения профессионального и жизненного успеха

В ряде работ зарубежных и отечественных ученых феномен успешности получил не только теоретическую трактовку, но и разработку психологических технологий и техник успеха.

Технология представляет собой *описание действий, которые позволяют совершить позитивные изменения*. Наличие технологии позволяет нам управлять процессом, т.е. направлять и контролировать свои усилия в нужном направлении. Необходимость иметь эффективную технологию и уметь ее применять на практике обуславливается возможностью достижения максимальных результатов в минимальное время. Чтобы этого добиться, надо учесть следующие условия.

Во-первых, необходимо *знать и уметь применять эффективную последовательность действий*, основанную на модели позитивного изменения. Наличие модели позволяет осуществлять поэтапное достижение целей и выполнять то, что необходимо в данный момент, четко и в определенном порядке. Если речь идет о профессионале или зрелом лидере, то он всегда должен знать, на каком этапе он находится, и оценить, что еще необходимо сделать для успешного изменения.

Во-вторых, при наличии технологии, человек *концентрирует свои усилия* именно в том направлении и на том участке, который необходим для позитивного изменения в данный момент. Действия становятся *прицельными* и для каждого проблемного участка «прописана» своя технология успеха.

В-третьих, при самоанализе своих действий и конкретных шагов, технология позволяет производить *своевременную оценку и необходимую корректировку действий*. Это достигается благодаря наличию в технологии объективных критериев оценки успешности работы над собой.

Технология достижения успеха предельно проста по сути, но сложна по исполнению.

Рассмотрим подробно четыре этапа по воплощению технологии успешного поведения.

ЭТАП 1. Постановка целей и задач личностных и социальных достижений.

ЭТАП 2. Исследование и развитие своего потенциала. Шаги данного этапа:

ЭТАП 3. Снятие личных ограничений в реализации собственного потенциала.

ЭТАП 4. Подтверждение позитивных изменений. Развивающий анализ.

ЭТАП 5. Приобретение навыка успешного поведения.

ЭТАП 6. Формирование цепочки передачи позитивных изменений.

При разработке технологии успешного поведения воспользуемся следующими рекомендациями для проектирования.

- Моделирование успешного поведения, которое всегда можно представить в виде определенного цикла действий.
- Анализ успешного поведения проводится в форме интервью с экспертами, т.е. наиболее успешными представителями данной профессиональной сферы.
- Рассмотрение успешного поведения на примере типичных ситуаций.
- Создание сценария действий в типичных ситуациях.
- Вычленение речевых и поведенческих образцов, способствующих успешности поведения.
- Составление маршрутной карты выполнения успешной технологии поведения.
- Отработка и закрепление новых технологических навыков успешного поведения.

Реализация технологии успешного поведения основывается на принципе **сценария** и **клише**, обеспечивающем эффективность?

Исходя из этого, можно конструировать конкретные техники для организации успешного поведения личности руководителя на всех этапах его профессиональной деятельности. И сценарий, и набор клише позволяют заранее быть готовым ко многим

ситуациям и действовать в них более эффективно. Вместе с тем они служат основой для импровизированного поведения управленца.

Одним из условий воплощения технологии успешного поведения лидера является *самодисциплина*. Самодисциплина плотно связана с планом реализации собственных возможностей. Поэтому после разработки плана личных изменений и технологии достижений необходимо выполнить следующие *шаги «самодисциплины»*.

1. Установите приоритеты в намеченных целях и наметьте контрольные сроки их выполнения.
2. Рассчитайте «стоимость отказа» от реализации своего плана.
3. Наметьте время и содержание самоотчета.
4. Выберите себе личного контролера, т.е. эксперта, человека отличающегося успешным поведением.

Рассмотрев основные части технологии успешного поведения, можно резюмировать, что выполнение описанной выше технологии позволит не только создать успешный образ окружающего мира, достичь успешного поведения, сделать его стандартом и нормой профессиональной деятельности и личной жизни, но и поможет постоянно вводить в жизнедеятельность новые более высокие стандарты качества жизни. При этом следует ориентироваться на общечеловеческие ценности.

Вопросы и задания

1. Назовите факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху.
2. Назовите и обоснуйте факторы, сопутствующие успеху.
3. Охарактеризуйте имидж и его влияние на профессиональный и личностный рост.
4. Раскройте имиджевый инструментарий как средство саморазвития.
5. Какова технология достижения профессионального и жизненного успеха?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Гуревич, П.С. Психология и педагогика: учебник / П.С. Гуревич. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 320 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00904-6 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117117>

Дополнительная литература:

Личность профессионала в современном мире / Российская академия наук, Институт психологии ; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. – (Труды Института психологии РАН). – ISBN 978-5-9270-0272-6; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614>

Интернет-ресурсы:

~ www.biblioclub.ru / Университетская библиотека ONLINE.
~ <http://catalog.ncfu.ru> – автоматизированная информационно-библиотечная система «Фолиант»

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Базовый

Знать

1. Общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста.
2. Основные свойства личности
3. Понятие жизненного сценария и его типы.
4. Понятие профессионального роста личности.
5. Карьера как показатель профессионального роста личности.

6. Понятие кризиса профессионального становления личности.
7. Психологическое сопровождение профессионального роста личности.
8. Факторы, детерминирующие личностный рост.
9. Основные сферы самосовершенствования.
10. Составляющие и правила самоменеджмента.

Уметь. Владеть.

11. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности.
12. Организация общения.
13. Технологии эффективного общения.
14. Понятие цели и целеполагания.
15. Причины, детерминирующие отсутствие целей.
16. Мотивация на целеполагание.
17. Этапы целеполагания и способы достижения целей.
18. Понятие профессионального выгорания.
19. Условия профилактики профессионального выгорания.
20. Влияние стресса на личность. Способы его преодоления.
21. Успех как жизненно важная потребность человека.
22. Основные стратегии успешного поведения.
23. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
24. Принципы и стиль жизни эффективного человека.
25. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху.
26. Факторы, сопутствующие успеху.
27. Имидж как средство профессионального и личностного роста.
28. Технология проектирования траектории профессионального роста.

Повышенный

Знать

1. Общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста. *Сущность дефиниций «профессиональный рост» и «личностное развитие»*
2. Основные свойства личности: *мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.*
3. *Жизненный сценарий и его влияние на перспективы личностного и профессионального развития.*
4. Понятие профессионального роста личности. *Составляющие и этапы профессионального роста.*
5. Карьера как показатель профессионального роста личности. *Основные пути карьерного роста.*
6. Понятие кризиса профессионального становления личности и *содержание кризисов в процессе профессионализации.*
7. Психологическое сопровождение профессионального роста личности. *Технология сопровождения.*
8. Факторы, детерминирующие личностный рост. *Показатели личностного роста.*
9. Основные сферы самосовершенствования. *Подходы к самосовершенствованию.*
10. Составляющие и *правила самоменеджмента.*

Уметь. Владеть.

11. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности. *Планирование личного времени.*
12. Организация общения. *Роль общения в профессиональном и личностном развитии.*
13. Технологии эффективного общения. *Приемы коммуникации.*

14. Понятие цели и целеполагания. *Роль и значение целеполагания в жизни личности.*
15. Причины, детерминирующие отсутствие целей. *Рефлексия целеобразования.*
16. Мотивация на целеполагание. *Условия, детерминирующие поиск целей.*
17. Этапы целеполагания и способы достижения целей. *Двенадцать шагов целеполагания.*
18. Понятие профессионального выгорания, *его причины и основные признаки.*
19. Условия и *способы профилактики профессионального выгорания.*
20. Влияние стресса на личность. *Способы преодоления и профилактики стрессов.*
21. Успех как жизненно важная потребность человека. *Понятия успеха и успешности личности.*
22. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
23. Принципы и стиль жизни эффективного человека. *Рефлексия самоэффективности.*
24. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху. *Рефлексия неудач.*
25. Факторы, сопутствующие успеху. *Обоснование факторов успеха.*
26. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и слагаемые имиджа.*
27. Технология проектирования траектории профессионального роста. *Технология достижения успеха.*

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ

Базовый

1. Психология личности как основа проектирования траектории профессионального роста и личностного развития.
2. Основные свойства личности.
3. Жизненный сценарий.
4. Личностное самоопределение и развития в периоды подростничества, юности и взросления.
5. Понятие профессионального роста.
6. Этапы профессионального роста личности.
7. Карьера как показатель профессионального роста личности.
8. Психологическое сопровождение профессионального роста личности.
9. Понятие и содержание кризиса профессионального становления личности.
10. Понятие личностного роста. Подходы к самосовершенствованию.
11. Задачи и направления развития личности в периоде акме.
12. Геронтологические подходы к личностному развитию.
13. Профилактика и управление стрессом.
14. Развитие уверенности в себе как условие повышения качества жизни.
15. Развитие эмоционального и социального интеллекта.
16. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности.
17. Технологии эффективного общения.
18. Влияние стресса на личность. Способы его преодоления.
19. Имидж как средство профессионального и личностного роста.
20. Основные стратегии успешного поведения.

Повышенный

1. Психология личности как основа проектирования траектории профессионального роста и личностного развития. *Понятие личности и ее направленность.*
2. Основные свойства личности. *Мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.*
3. Жизненный сценарий. *Влияние жизненного сценария на перспективы личностного и профессионального развития.*
4. Личностное самоопределение и развития в периоды подростничества, юности и взросления. *Специфическая характеристика возрастных задач.*
5. Понятие профессионального роста. *Составляющие профессионального роста.*
6. Этапы профессионального роста личности. *Проблемы профессионального развития личности.*
7. Карьера как показатель профессионального роста личности. *Пути и способы достижения карьерного роста.*
8. Психологическое сопровождение профессионального роста личности. *Направления и формы сопровождения личности в процессе профессионального роста.*
9. Понятие и содержание кризиса профессионального становления личности. *Пути выхода из кризиса.*
10. Понятие личностного роста. *Подходы к самосовершенствованию.*
11. Задачи и направления развития личности в периоде акме. *Акмеологические подходы к профессиональному и личностному самосовершенствованию.*
12. Геронтологические подходы к личностному развитию. *Специфика развития человека в период старости.*
13. Профилактика и управление стрессом. *Способы преодоления негативного стрессового воздействия.*
14. Развитие уверенности в себе как условие повышения качества жизни. *Философия и приемы уверенного поведения.*
15. Развитие эмоционального и социального интеллекта. *Влияние интеллекта на психологическое благополучие человека.*
16. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности. *Планирование личного времени.*
17. Технологии эффективного общения. *Приемы коммуникации.*
18. Влияние стресса на личность. *Способы преодоления и профилактики стрессов.*
19. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и слагаемые имиджа.*
20. Основные стратегии успешного поведения. *Пять составляющих стратегии успеха.*

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

Основная литература:

Гуревич, П.С. Психология и педагогика: учебник / П.С. Гуревич. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 320 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00904-6 ; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117117>

Дополнительная литература:

Личность профессионала в современном мире / Российская академия наук, Институт психологии ; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. – (Труды Института психологии РАН). – ISBN 978-5-9270-0272-6; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614>

Интернет-ресурсы:

~
~
www.biblioclub.ru / Университетская библиотека ONLINE.
http://catalog.ncfu.ru – автоматизированная информационно-библиотечная
система «Фолиант»

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития

Направление подготовки – 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) – Психологическое консультирование

Ставрополь 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
План-график выполнения самостоятельной работы.....	5
Методические рекомендации по изучению теоретического материала.....	5
Методические рекомендации по работе с литературой.....	6
Методические рекомендации по написанию и оформлению доклада.....	7
Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения дисциплины.....	14
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	16

ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная работа магистрантов может рассматриваться как организационная форма обучения – система педагогических условий, обеспечивающих управление учебной деятельностью или деятельность учащихся по освоению общих и профессиональных компетенций, знаний и умений учебной и научной деятельности без посторонней помощи.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная, внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине и профессиональному модулю выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется обучающимися по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа обучающихся проводится с целью:

- ~ систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- ~ углубления и расширения теоретических знаний;
- ~ формирования умений использовать справочную и специальную литературу;
- ~ развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- ~ формирования самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- ~ развитию исследовательских умений;
- ~ формирования общих и профессиональных компетенций.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной программы учебной дисциплины.

Перед выполнением студентами внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности уровня умений обучающихся.

Самостоятельная работа более эффективна, если она парная или в ней участвуют 3 человека. Групповая работа усиливает фактор мотивации и взаимной интеллектуальной активности, повышает эффективность познавательной деятельности студентов благодаря взаимному контролю. Участие партнера существенно перестраивает психологию студента. В случае индивидуальной подготовки студент субъективно оценивает свою деятельность как полноценную и завершенную, но такая оценка может быть ошибочной.

При групповой индивидуальной работе происходит групповая самопроверка с последующей коррекцией преподавателя. Это второе звено самостоятельной учебной деятельности обеспечивает эффективность работы в целом. При достаточно высоком уровне самостоятельной работы студент сам может выполнить индивидуальную часть работы и продемонстрировать ее партнеру-сокурснику.

Отчет по самостоятельной работе обучающихся может осуществляться как в печатном, так и в электронном виде.

ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Коды реализованных компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии и оценки	Объем часов, в том числе		
				СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
3 семестр						
УК-6 ОПК-5 ОПК-7	Конспектирование литературы по темам 1-6	Конспект	Собеседование	21	6	27
УК-6 ОПК-5 ОПК-7	Подготовка докладов по темам 1-6 (на выбор)	Доклад и презентация	Сообщение	21	6	27
УК-6 ОПК-5 ОПК-7	Подготовка индивидуального творческого задания по темам 1-6 (на выбор)	Конспект мероприятия в соответствии с индивидуальным творческим заданием	Сообщение	21	6	27
Итого за 3 семестр				63	18	81
Итого				63	18	81

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Выполнение практических занятий

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Практическое занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Практическое занятие представляет собой коллективное обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя.

Практическое занятие (семинар) – вид аудиторной совместной деятельности, осуществляемой в форме практики мышления, речи и письма. На семинаре студент отвечает на вопросы; уточняет, дополняет и обобщает ответы других; участвует в ролевых играх, дискуссиях; выступает с сообщением, докладом. Достоинством семинара является дискуссионная форма усвоения материала, сотворчество в обсуждении проблем, интеллектуальная состязательность.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. Такие ответы пригодятся при подготовке к экзамену. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на практическом занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту на зачете дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к практическому занятию по следующим критериям:

- ~ Наличие конспектов, лекций;
- ~ Понимание главных понятий, их связей;
- ~ Умению мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- ~ Мнениями оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

~ Задачи практического занятия:

закрепление, расширение и углубление знаний по психологии общения и конкретной теме;

- ~ развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- ~ отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;

~ демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;

~ формирование навыков самостоятельной работы.

~ Функции практического занятия (семинара):

- ~ познавательная,
- ~ воспитательная,
- ~ развивающая,
- ~ контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

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

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

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

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед

собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

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

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

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

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

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

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

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

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

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

Доклад по дисциплине «**НАЗВАНИЕ**»

магистранта ... курса, направления подготовки, группы, программы

фамилия, имя, отчество

Тема: «.....».

Город и год выполнения.

1. Общие положения

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

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

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

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

2. Выбор темы доклада

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

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

3. Этапы работы над докладом

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

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

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

~ титульный лист

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

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

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

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

~ список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

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

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

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

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

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

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

6. Требования к оформлению доклада

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

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

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

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

~ соответствие оформления доклада стандартам.

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

Оценкой «отлично» оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: обоснована актуальность избранной темы; полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ теоретических и практических исследований по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; показана осведомленность о новейших исследованиях в данной отрасли (по материалам научной периодики); уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

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

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

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

Примерные темы докладов

Базовый

21. Психология личности как основа проектирования траектории профессионального роста и личностного развития.
22. Основные свойства личности.
23. Жизненный сценарий.
24. Личностное самоопределение и развития в периоды подростничества, юности и взросления.
25. Понятие профессионального роста.
26. Этапы профессионального роста личности.
27. Карьера как показатель профессионального роста личности.
28. Психологическое сопровождение профессионального роста личности.
29. Понятие и содержание кризиса профессионального становления личности.
30. Понятие личностного роста. Подходы к самосовершенствованию.
31. Задачи и направления развития личности в периоде акме.
32. Геронтологические подходы к личностному развитию.
33. Профилактика и управление стрессом.
34. Развитие уверенности в себе как условие повышения качества жизни.
35. Развитие эмоционального и социального интеллекта.
36. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности.
37. Технологии эффективного общения.
38. Влияние стресса на личность. Способы его преодоления.
39. Имидж как средство профессионального и личностного роста.
40. Основные стратегии успешного поведения.

Повышенный

21. Психология личности как основа проектирования траектории профессионального роста и личностного развития. *Понятие личности и ее направленность.*
22. Основные свойства личности. *Мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.*
23. Жизненный сценарий. *Влияние жизненного сценария на перспективы личностного и профессионального развития.*
24. Личностное самоопределение и развития в периоды подростничества, юности и взросления. *Специфическая характеристика возрастных задач.*
25. Понятие профессионального роста. *Составляющие профессионального роста.*
26. Этапы профессионального роста личности. *Проблемы профессионального развития личности.*
27. Карьера как показатель профессионального роста личности. *Пути и способы достижения карьерного роста.*
28. Психологическое сопровождение профессионального роста личности. *Направления и формы сопровождения личности в процессе профессионального роста.*
29. Понятие и содержание кризиса профессионального становления личности. *Пути выхода из кризиса.*
30. Понятие личностного роста. *Подходы к самосовершенствованию.*
31. Задачи и направления развития личности в периоде акме. *Акмеологические подходы к профессиональному и личностному самосовершенствованию.*
32. Геронтологические подходы к личностному развитию. *Специфика развития человека в период старости.*
33. Профилактика и управление стрессом. *Способы преодоления негативного стрессового воздействия.*
34. Развитие уверенности в себе как условие повышения качества жизни. *Философия и приемы уверенного поведения.*

35. Развитие эмоционального и социального интеллекта. *Влияние интеллекта на психологическое благополучие человека.*
36. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности. *Планирование личного времени.*
37. Технологии эффективного общения. *Приемы коммуникации.*
38. Влияние стресса на личность. *Способы преодоления и профилактики стрессов.*
39. Имидж как средство профессионального и личностного роста. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и слагаемые имиджа.*
40. Основные стратегии успешного поведения. *Пять составляющих стратегии успеха.*

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дают магистранту возможность оперативной оценки своей подготовленности по данной теме и определения готовности к изучению следующей темы. Контрольные вопросы направлены на то чтобы студент мог проверить понимание понятийного аппарата учебной дисциплины, смог воспроизвести фактический материал, раскрыть причинно-следственные, временные связи, а также мог выделять главное, сравнивать, доказывать, конкретизировать, обобщать и систематизировать знания.

Базовый

Знать

29. Общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста.
30. Основные свойства личности
31. Понятие жизненного сценария и его типы.
32. Понятие профессионального роста личности.
33. Карьера как показатель профессионального роста личности.
34. Понятие кризиса профессионального становления личности.
35. Психологическое сопровождение профессионального роста личности.
36. Факторы, детерминирующие личностный рост.
37. Основные сферы самосовершенствования.
38. Составляющие и правила самоменеджмента.

Уметь. Владеть.

39. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности.
40. Организация общения.
41. Технологии эффективного общения.
42. Понятие цели и целеполагания.
43. Причины, детерминирующие отсутствие целей.
44. Мотивация на целеполагание.
45. Этапы целеполагания и способы достижения целей.
46. Понятие профессионального выгорания.
47. Условия профилактики профессионального выгорания.
48. Влияние стресса на личность. Способы его преодоления.
49. Успех как жизненно важная потребность человека.
50. Основные стратегии успешного поведения.
51. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
52. Принципы и стиль жизни эффективного человека.
53. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху.
54. Факторы, сопутствующие успеху.
55. Имидж как средство профессионального и личностного роста.

56. Технология проектирования траектории профессионального роста.

Повышенный

Знать

28. Общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста. *Сущность дефиниций «профессиональный рост» и «личностное развитие»*

29. Основные свойства личности: *мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.*

30. Жизненный сценарий и его влияние на перспективы личностного и профессионального развития.

31. Понятие профессионального роста личности. *Составляющие и этапы профессионального роста.*

32. Карьера как показатель профессионального роста личности. *Основные пути карьерного роста.*

33. Понятие кризиса профессионального становления личности и *содержание кризисов в процессе профессионализации.*

34. Психологическое сопровождение профессионального роста личности. *Технология сопровождения.*

35. Факторы, детерминирующие личностный рост. *Показатели личностного роста.*

36. Основные сферы самосовершенствования. *Подходы к самосовершенствованию.*

37. Составляющие и *правила самоменеджмента.*

Уметь. Владеть.

38. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности. *Планирование личного времени.*

39. Организация общения. *Роль общения в профессиональном и личностном развитии.*

40. Технологии эффективного общения. *Приемы коммуникации.*

41. Понятие цели и целеполагания. *Роль и значение целеполагания в жизни личности.*

42. Причины, детерминирующие отсутствие целей. *Рефлексия целеобразования.*

43. Мотивация на целеполагание. *Условия, детерминирующие поиск целей.*

44. Этапы целеполагания и способы достижения целей. *Двенадцать шагов целеполагания.*

45. Понятие профессионального выгорания, *его причины и основные признаки.*

46. Условия и *способы профилактики профессионального выгорания.*

47. Влияние стресса на личность. *Способы преодоления и профилактики стрессов.*

48. Успех как жизненно важная потребность человека. *Понятия успеха и успешности личности.*

49. Основные стратегии успешного поведения. *Пять составляющих стратегии успеха.*

50. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.

51. Принципы и стиль жизни эффективного человека. *Рефлексия самоэффективности.*

52. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху. *Рефлексия неудач.*

53. Факторы, сопутствующие успеху. *Обоснование факторов успеха.*

54. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и слагаемые имиджа.*

55. Технология проектирования траектории профессионального роста.
Технология достижения успеха.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ

Творческие задания выполняются в свободной форме с учетом параметров оценивания:

Выполнение творческих заданий оценивается по следующим параметрам:

- ~ Умение формулировать задание.
- ~ Адекватность заданий обозначенной теме.
- ~ Наличие творческих идей.
- ~ Эстетичность оформления.

Содержание творческих заданий.

Базовый уровень

1. Разработать траекторию профессионального роста
2. Составить план программы личностного развития.

Повышенный уровень

1. Разработать траекторию профессионального роста. Описать этапы профессионального совершенствования и карьерного продвижения. Проанализировать факторы, способствующие и препятствующие личностному и профессиональному успеху.
2. Составить программу личностного развития. Описать этапы целеполагания и составные элементы самоменеджмента.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

Гуревич, П.С. Психология и педагогика: учебник / П.С. Гуревич. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 320 с. – (Учебники профессора П.С. Гуревича). – Библиогр. в кн. – ISBN 5-238-00904-6; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117117>

Дополнительная литература:

Личность профессионала в современном мире / Российская академия наук, Институт психологии; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – Москва: Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. – (Труды Института психологии РАН). – ISBN 978-5-9270-0272-6; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=27161410.2>.

Методическая литература:

Методические указания по выполнению практических занятий по дисциплине "Тренинг личностного роста" : Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности. Специализации – Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях. Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности. Квалификация выпускника – специалист. Изучается в 5 семестре. Учебный план 2014 г. – Ставрополь : СКФУ, 2016. – 43 с., экземпляров неограниченно

Интернет-ресурсы:

- ~ www.biblioclub.ru / Университетская библиотека ONLINE.
- ~ <http://catalog.ncfu.ru> – автоматизированная информационно-библиотечная система «Фолиант»

Темы докладов, сообщений по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».

Базовый

41. Психология личности как основа проектирования траектории профессионального роста и личностного развития.
42. Основные свойства личности.
43. Жизненный сценарий.
44. Личностное самоопределение и развития в периоды подростничества, юности и взросления.
45. Понятие профессионального роста.
46. Этапы профессионального роста личности.
47. Карьера как показатель профессионального роста личности.
48. Психологическое сопровождение профессионального роста личности.
49. Понятие и содержание кризиса профессионального становления личности.
50. Понятие личностного роста. Подходы к самосовершенствованию.
51. Задачи и направления развития личности в периоде акме.
52. Геронтологические подходы к личностному развитию.
53. Профилактика и управление стрессом.
54. Развитие уверенности в себе как условие повышения качества жизни.
55. Развитие эмоционального и социального интеллекта.
56. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности.
57. Технологии эффективного общения.
58. Влияние стресса на личность. Способы его преодоления.
59. Имидж как средство профессионального и личностного роста.
60. Основные стратегии успешного поведения.

Повышенный

41. Психология личности как основа проектирования траектории профессионального роста и личностного развития. *Понятие личности и ее направленность.*
42. Основные свойства личности. *Мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.*
43. Жизненный сценарий. *Влияние жизненного сценария на перспективы личностного и профессионального развития.*
44. Личностное самоопределение и развития в периоды подростничества, юности и взросления. *Специфическая характеристика возрастных задач.*
45. Понятие профессионального роста. *Составляющие профессионального роста.*
46. Этапы профессионального роста личности. *Проблемы профессионального развития личности.*
47. Карьера как показатель профессионального роста личности. *Пути и способы достижения карьерного роста.*
48. Психологическое сопровождение профессионального роста личности. *Направления и формы сопровождения личности в процессе профессионального роста.*
49. Понятие и содержание кризиса профессионального становления личности. *Пути выхода из кризиса.*
50. Понятие личностного роста. *Подходы к самосовершенствованию.*
51. Задачи и направления развития личности в периоде акме. *Акмеологические подходы к профессиональному и личностному самосовершенствованию.*
52. Геронтологические подходы к личностному развитию. *Специфика развития человека в период старости.*
53. Профилактика и управление стрессом. *Способы преодоления негативного стрессового воздействия.*

54. Развитие уверенности в себе как условие повышения качества жизни. *Философия и приемы уверенного поведения.*
55. Развитие эмоционального и социального интеллекта. *Влияние интеллекта на психологическое благополучие человека.*
56. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности. *Планирование личного времени.*
57. Технологии эффективного общения. *Приемы коммуникации.*
58. Влияние стресса на личность. *Способы преодоления и профилактики стрессов.*
59. Имидж как средство профессионального и личностного роста. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и слагаемые имиджа.*
60. Основные стратегии успешного поведения. *Пять составляющих стратегии успеха.*

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он продемонстрировал полноту и глубину знаний в рамках тематики доклада, знает основные термины, фамилии ученых, исследовавших изучаемую проблему, способен анализировать и синтезировать научную литературу по заявленной проблеме. Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач. Для представления доклада применяет аудио и видеоматериалы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, который продемонстрировал полноту и глубину знаний по всем вопросам доклада, логично излагает материал, умеет применить психолого-педагогические знания для решения конкретных методических проблем.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, при наличии у него знаний основных категорий и понятий по изучаемой проблеме, умения достаточно грамотно изложить материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) не раскрыта.

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

Темы
индивидуального творческого задания
по дисциплине **«Проектирование траектории профессионального роста и
личностного развития».**

Базовый уровень

1. Разработать траекторию профессионального роста
2. Составить план программы личностного развития.

Повышенный уровень

2. Разработать траекторию профессионального роста. Описать этапы профессионального совершенствования и карьерного продвижения. Проанализировать факторы, способствующие и препятствующие личностному и профессиональному успеху.
2. Составить программу личностного развития. Описать этапы целеполагания и составные элементы самоменеджмента.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он продемонстрировал полноту и глубину знаний в рамках тематики проекта, знает основные термины, фамилии ученых, исследовавших изучаемую проблему, способен анализировать и синтезировать научную литературу по заявленной проблеме. Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, который продемонстрировал полноту и глубину знаний по всем вопросам проекта, логично излагает материал, умеет применить психолого-педагогические знания для решения конкретных методических проблем.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, при наличии у него знаний основных категорий и понятий по изучаемой проблеме, умения достаточно грамотно изложить материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не представил творческую работу и не участвовал в реализации группового проекта, не владеет знаниями по обязательной психолого-педагогической и методической литературе, не смог четко и грамотно изложить материал.

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

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя проверку выполнения письменных творческих заданий. Предлагаемые студенту задания позволяют проверить сформированность следующих компетенций:

УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
ОПК-5	Способен разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающихся, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении
ОПК-7	Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений

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

Вопросы для собеседования
по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и
личностного развития».

Базовый

Знать

57. Общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста.
58. Основные свойства личности
59. Понятие жизненного сценария и его типы.
60. Понятие профессионального роста личности.
61. Карьера как показатель профессионального роста личности.
62. Понятие кризиса профессионального становления личности.
63. Психологическое сопровождение профессионального роста личности.
64. Факторы, детерминирующие личностный рост.
65. Основные сферы самосовершенствования.
66. Составляющие и правила самоменеджмента.

Уметь. Владеть.

67. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности.
68. Организация общения.
69. Технологии эффективного общения.
70. Понятие цели и целеполагания.
71. Причины, детерминирующие отсутствие целей.
72. Мотивация на целеполагание.
73. Этапы целеполагания и способы достижения целей.
74. Понятие профессионального выгорания.
75. Условия профилактики профессионального выгорания.
76. Влияние стресса на личность. Способы его преодоления.
77. Успех как жизненно важная потребность человека.
78. Основные стратегии успешного поведения.
79. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
80. Принципы и стиль жизни эффективного человека.
81. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху.
82. Факторы, сопутствующие успеху.
83. Имидж как средство профессионального и личностного роста.
84. Технология проектирования траектории профессионального роста.

Повышенный

Знать

56. Общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста.
Сущность дефиниций «профессиональный рост» и «личностное развитие»
57. Основные свойства личности: *мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.*
58. *Жизненный сценарий и его влияние на перспективы личностного и профессионального развития.*
59. Понятие профессионального роста личности. *Составляющие и этапы профессионального роста.*

60. Карьера как показатель профессионального роста личности. *Основные пути карьерного роста.*
61. Понятие кризиса профессионального становления личности и *содержание кризисов в процессе профессионализации.*
62. Психологическое сопровождение профессионального роста личности. *Технология сопровождения.*
63. Факторы, детерминирующие личностный рост. *Показатели личностного роста.*
64. Основные сферы самосовершенствования. *Подходы к самосовершенствованию.*
65. Составляющие и *правила самоменеджмента.*
- Уметь. Владеть.**
66. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности. *Планирование личного времени.*
67. Организация общения. *Роль общения в профессиональном и личностном развитии.*
68. Технологии эффективного общения. *Приемы коммуникации.*
69. Понятие цели и целеполагания. *Роль и значение целеполагания в жизни личности.*
70. Причины, детерминирующие отсутствие целей. *Рефлексия целеобразования.*
71. Мотивация на целеполагание. *Условия, детерминирующие поиск целей.*
72. Этапы целеполагания и способы достижения целей. *Двенадцать шагов целеполагания.*
73. Понятие профессионального выгорания, *его причины и основные признаки.*
74. Условия и *способы профилактики профессионального выгорания.*
75. Влияние стресса на личность. *Способы преодоления и профилактики стрессов.*
76. Успех как жизненно важная потребность человека. *Понятия успеха и успешности личности.*
77. Основные стратегии успешного поведения. *Пять составляющих стратегии успеха.*
78. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
79. Принципы и стиль жизни эффективного человека. *Рефлексия самоэффективности.*
80. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху. *Рефлексия неудач.*
81. Факторы, сопутствующие успеху. *Обоснование факторов успеха.*
82. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и слагаемые имиджа.*
83. Технология проектирования траектории профессионального роста. *Технология достижения успеха.*