

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 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование
Направленность (профиль)

**Комплексная реабилитация и абилитация лиц с ограниченными возможностями
здоровья**

Форма обучения – очная
Учебный план 2026

Ставрополь, 2026

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 универсальных компетенций будущего магистра по направлению подготовки специальное (дефектологическое) образование, 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 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценок; 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

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 – процесс непрерывных позитивных изменений индивида, означающий развитие, улучшение показателей по сравнению с предыдущим периодом. Он помогает скорректировать черты характера, избавиться от комплексов, негативных мыслей, научиться контролировать эмоции. Человек становится сильнее, укрепляется его внутренний стержень. Он управляет своей жизнью, не ищет поддержки со стороны.

Личностный рост – это процесс, направленный на реализацию собственного **личностного** потенциала. С помощью него можно изменить себя в нужную сторону, избавиться от комплексов и отрицательных мыслей, научиться управлять своими эмоциями.

Личностный рост – это, прежде всего, осознанное саморазвитие человека, его стремление стать лучше, умнее, активнее, значимее (может быть популярнее) и перспективнее.

Личностный рост – это победа над своими слабостями, над страхами, над приросшими фобиями, над всем, что мешает нам быть такими, какими мы хотим быть и какими мы можем быть. Только гармонично развитый человек, имеющий благополучие во всех сферах жизни способен быть по-настоящему счастливым.

Личностный рост – это составляющая успеха в любом деле. Это труд, который должен совершаться человеком над самим собой.

Личностный рост – это современная модель истины о том, что выживает сильнейший!

Направления личностного роста:

- Профессиональное развитие (успех, продвижение по карьерной лестнице).
- Отношения в паре (семья, быт, дети).
- Личные интересы, увлечения, хобби.
- Здоровье (физическая активность, питание, психологическое здоровье)
- Духовное и творческое развитие

Группы концепций по представлению о сущностной природе и потенциале человека

Природа человека	Основные представители
Безусловно позитивная Смысл воспитания – помощь в актуализации	Концепции К. Роджерса, А. Маслоу Личностный идеал – адаптирующаяся в этом мире самореализующаяся, самодостаточная личность, наслаждающаяся актуальным моментом, верящая в «могущество человеческих возможностей» . Личностный рост естественен, хотя может быть заторможен в случае негативного окружения и поддержан окружением позитивным.
Условно позитивная Смысл воспитания – помощь в выборе	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> человека. Выделяются четыре основных группы проблем, которые обуславливают сложности человеческого существования: – проблемы жизни и смерти; – проблемы поиска человеком смысла жизни и смерти; – проблемы смысла и бессмысленности существования, деятельности; – проблемы свободы, ответственности, выбора; – проблемы общения и одиночества.
Нейтральная Смысл воспитания – формирование, коррекция	Бихевиоризм – наука о поведении (теория социального научения) Джон Уотсон, Эдвард Торндайк и большинство подходов в советской психологии. 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> .
Повреждённая Смысл воспитания – исправление, компенсация	Классический фрейдизм, Представители ортодоксальной православной психологии. Христианский идеал человека простого, смиренного и целомудренного бесконечно далек от гуманистического идеала успешного человека.

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.»*)

Задачи личностного роста

1. Расширение сферы интересов и хобби.
2. Формирование устойчивых жизненных взглядов и убеждений.
3. Понимание природы поступков окружающих людей.
4. Осознание собственных желаний и потребностей.
5. Обретение внутренней свободы, раскрепощение мысли.
6. Принятие ответственности за собственную жизнь и действия.
7. Формирование и защита личного мнения, интересов.
8. Абсолютное принятие своей индивидуальности.
9. Самосовершенствование, постоянная проработка слабых сторон личности.
10. Раскрытие и активизация внутренних ресурсов и талантов.

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 определённом 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 противоположенные 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».

Способности можно классифицировать на:

1. **Природные (или естественные) способности**, в основе своей биологически обусловленные, связанные с врожденными задатками, формирующиеся на их базе при наличии элементарного жизненного опыта через механизмы научения типа

условно-рефлекторных связей (например, такими элементарными способностями являются восприятие, память, способность к элементарной коммуникации);

2. **Специфические человеческие способности**, имеющие общественно-историческое происхождение и обеспечивающие жизнь и развитие в социальной среде. Специфические человеческие способности в свою очередь подразделяются на:

а) **общие**, которыми определяются успехи человека в самых различных видах деятельности и общения (умственные способности, развитые память и речь, точность и тонкость движений рук и т.д.), и **специальные**, определяющие успехи человека в отдельных видах деятельности и общения, где необходимы особого рода задатки и их развитие (способности математические, технические, литературно-лингвистические, художественно-творческие, спортивные и т.д.).

б) **теоретические**, определяющие склонность человека к абстрактно-логическому мышлению, и **практические**, лежащие в основе склонности к конкретно-практическим действиям. Сочетание этих способностей свойственно лишь разносторонне одаренным людям;

в) **учебные**, которые влияют на успешность педагогического воздействия, усвоение человеком знаний, умений, навыков, формирования качеств личности, и **творческие**, связанные с успешностью в создании произведений материальной и духовной культуры, новых идей, открытий, изобретений;

г) **способности к общению**, взаимодействию с людьми и **предметно-деятельностные** способности, связанные со взаимодействием людей с природой, техникой, знаковой информацией, художественными образами и т.д.

Уровни развития способностей и индивидуальные различия: способность, одаренность, талант, гениальность.

Всякие способности в процессе своего развития проходят ряд этапов, и для того, чтобы некоторая способность поднялась в своем развитии на более высокий уровень, необходимо, чтобы она была уже достаточно оформлена на предыдущем уровне.

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.

В основе жизненного сценария человека лежит отношение к двум основополагающим жизненным параметрам – к себе и к другим людям. Правильное воспитание сохраняет именно положительное отношение.

Первый жизненный сценарий характеризуется положительным отношением и к себе и к другим людям. Жизненная позиция человека с первым сценарием такова: «Мир прекрасен и я сделаю его еще лучше». У человека с этим сценарием имеет место удовлетворенность жизнью в сочетании со стремлением к реальному успеху, уверенность, доброжелательность по отношению к другим людям, принятие их.

Второй жизненный сценарий характеризуется отрицательным отношением к себе и положительным – к окружающим. Жизненная позиция человека такова: «Я самый ничтожный человек в мире, они меня ненавидят за то, что я плохой». Он подозрительный,

мнительный, неуверенный. Для него типична «белая зависть» – у других все хорошо, а я ни на что не годен.

Третий жизненный сценарий характеризуется положительным отношением к себе и отрицательным отношением другим людям. Жизненная позиция человека такова: «Откуда берется так много глупых, вздорных и грубых людей?» У этих людей очень низкий уровень самокритики, самоуверенность, не имеющая под собой реальной почвы, уверенность в своей правоте. Чувство своего превосходства старается проявлять открыто. Носитель конфликтов. Для него образ другого состоит только из отрицательных качеств. Он ощущает, что живет среди волков, переживает психологическое одиночество и обороняется.

Четвертый жизненный сценарий характеризуется отрицательным отношением к себе и отрицательным отношением к другим людям. Это неисправимый пессимист, который не видит смысла жизни. Жизненная позиция человека такова: «Жизнь ужасна, стоит ли жить?». Чувство безысходности, как правило, приводят его либо в зависимость от наркотиков и алкоголя, либо к суициду.

Фундамент жизненного сценария закладывается подсознательно до двухлетнего возраста, складывается в первые 5-7 лет жизни и до 22 лет строится и окончательно закрепляется.

Сценарные перепрограммирования возможны. Но это очень кропотливая и длительная работа, успех которой зависит прежде всего от желания самой личности измениться.

Список основных сценариев

«Пока не» Есть огромное количество разнообразных вариантов этого сценария, но, в общем, их сценарные директивы сводятся к мысли о том, что нечто хорошее не случится, пока что-то менее хорошее не закончится. Например: «Когда я выйду на пенсию, то смогу путешествовать», «В другой жизни мне воздастся по заслугам» и прочее.

«После» Сценарий «после» в каком-то смысле представляет собой сценарий «Пока не» наоборот. То есть, после чего-то хорошего должно обязательно приключиться что-нибудь плохое. Оно послужит своеобразной расплатой. Например: «Я могу радоваться сегодня, но завтра должен буду за это заплатить», «После женитьбы (или замужества) жизнь состоит только лишь из одних обязательств» и прочее.

«Никогда» Директиву, лежащую в основании этого сценария, можно сформулировать так: «Я никогда не получу того, чего больше всего хочу».

«Всегда» Данный сценарий порождает цепь событий, которая обычно именуется «полосой неудач» или «полосой невезения». Эрик Берн приводил по поводу этого сценария такой пример: человек, который застрял посреди шоссе, из-за того, что у него внезапно закончился бензин, за несколько дней до происшествия, сам не замечая того, начинает поглядывать на указатель.

«Почти». При объяснении сути этого сценария можно вспомнить миф о Сизифе. Этот знаменитый герой древнегреческих мифов прогневал богов и был обречён вкатывать на гору огромный камень. Когда Сизиф почти достигал вершины, камень выскальзывал у него из рук и катился к подножию. Нечто похожее происходит и в жизни человека, обладающего этим сценарием: он пытается что-то сделать, но редко ему удаётся довести дела до конца.

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 «внутрь», 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).

Карьерному росту способствуют:

- 1) должностные ступени, уровни иерархии;
- 2) ступени квалификационной лестницы и связанные с ней разряды, дифференцирующие навыки и знания;
- 3) статусные ранги, отражающие вклад сотрудника в развитие организации (выслуга лет, рациональные предложения и т.п.);
- 4) ступени власти как степени влияния в организации (участие при принятии важных решений, близость к руководству);
- 5) уровни материального дохода (уровень зарплаты и разнообразие социальных льгот).

Карьера – это профессиональный рост человека, увеличение его влияния, авторитета, статуса в окружающей среде, проявляющийся в его продвижении по ступеням должностной, квалификационной, материальной и социальной лестницы.

Виды карьеры

Карьера внутриорганизационная – означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в стенах одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера межорганизационная – означает, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник проходит последовательно в разных организациях. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера специализированная – характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках

профессии и области деятельности, в которой он специализируется. Например, начальник отдела сбыта одной организации стал начальником отдела сбыта другой организации.

Такой переход связан либо с ростом размеров вознаграждения за труд, либо с изменением содержания, либо перспективами продвижения по службе. Еще пример, начальник отдела кадров назначен на должность зам. директора по управлению персоналом организации, где он работает.

Карьера неспециализированная – этот вид карьеры широко развит в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на 3 года. Считается вполне нормально, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специальных знаний (которые в любом случае потеряют свою ценность через 5 лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и разных организациях

Карьера вертикальная – это вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

Карьера горизонтальная – вид карьеры, который предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.); к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Понятие горизонтальной карьеры не означает непременно и постоянное движение вверх по организационной иерархии.

Карьера скрытая – вид карьеры, являющийся наименее очевидным для окружающих. Этот вид карьеры доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Под центристской карьерой понимается движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.

Карьера ступенчатая – это вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Такой вид карьеры встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия всех видов карьеры.

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.

В процессе смены стабильных фаз развития и кризисов изменяются особенности личности человека. В относительно устойчивые возрасты развитие совершается главным образом за счет «микроскопических изменений личности», длящихся несколько лет, которые, накапливаясь, затем скачкообразно обнаруживаются в виде возрастного новообразования. При кризисах, которые значительно короче по продолжительности, происходят резкие сдвиги, развитие принимает бурный, стремительный характер.

Нормативные кризисы развития являются наиболее чувствительными к некоторым внешним воздействиям, которые способствуют формированию определенных качеств личности, в том числе и профессионально важных.

Хотя кризисы протекают, как правило, без ярко выраженных изменений профессионального поведения, однако перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов деятельности, изменение взаимоотношений с окружающими людьми, смену профессии.

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 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценок; 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

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 Изучение личностью собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя, 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. 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 - это управление своим психоэмоциональным состоянием, которое достигается путем воздействия человека на самого себя с помощью силы слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.

В результате саморегуляции могут возникать три основных эффекта:

- эффект успокоения (устранение эмоциональной напряженности);
- эффект восстановления (ослабление проявлений утомления);
- эффект активизации (повышение психофизиологической реактивности).

Своевременная саморегуляция выступает своеобразным психогигиеническим средством. Она предотвращает накопление остаточных явлений перенапряжения, способствует полноте восстановления сил, нормализует эмоциональный фон деятельности, и усиливает мобилизацию ресурсов организма.

Существуют естественные способы саморегуляции психического состояния, к которым относятся: длительный сон, еда, общение с природой и животными, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое.

Естественные приемы регуляции организма являются одними из наиболее доступных способов саморегуляции:

- смех, улыбка, юмор;
- размышления о хорошем, приятном;
- различные движения типа потягивания, расслабления мышц;
- наблюдение за пейзажем;

- рассматривание цветов в помещении, фотографий, других приятных или дорогих для человека вещей;
- купание (реальное или мысленное) в солнечных лучах;
- вдыхание свежего воздуха;
- высказывание похвалы, комплиментов и пр.

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.

Цели могут формулироваться с помощью в двух личных документов: жизненном плане и плане карьеры, а процесс нахождения целей осуществляться с помощью четырех ступеней (по Л. Зайверту):

- разработка общих представлений о жизненных устремлениях;
- дифференциация во времени жизненных целей;
- разработка путеводных представлений в профессиональной сфере;
- инвентаризация целей.

Этот подход сочетается с классификацией целей человека, разработанной Энкельманном:

- профессиональные цели;
- личные цели, касающиеся частной жизни;
- цели, связанные с укреплением здоровья;
- цели, связанные с удовлетворением культурных запросов.

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.

Среди правил эффективного планирования личного времени руководителя можно выделить следующие:

– планирование должно охватывать не более 60% рабочего времени, поскольку каждый день приходится заниматься непредвиденными заранее делами;

– все затраты рабочего времени должны документироваться и перепроверяться, как и на что использованы;

– все невыполненные запланированные задания должны становиться основой для составления плана на следующий временной период;

– планирование личного времени руководителя должно быть регулярным и носить системный характер;

– планироваться должен только тот объем задач, который реально может быть выполнен;

– планы составляются не для успокоения совести, а для достижения личных целей;

– потери времени должны восполняться сразу, лучше дольше поработать, чем позже нагонять;

– планирование личного времени необходимо осуществлять в письменной форме собственного образца;

– в планах должны фиксироваться искомые результаты, а не какие-то действия;

– каждый пункт плана должен иметь четкие временные рамки;

– в плане должны быть установлены приоритеты (степень важности) в выполнении заданий;

– при планировании необходимо отметить, какие задания необходимо выполнить лично, а какие допустимо и целесообразно делегировать другим лицам;

– все непредвиденные дела и посетители являются «поглотителями» личного времени;

– планирование должно охватывать как рабочее, так и свободное личное время руководителя;

– при планировании необходимо учитывать время для подготовительной и творческой работы;

– при планировании время на непродуктивную работу необходимо максимально сокращать;

– планирование личного времени необходимо соотносить с планами начальников, подчиненных, коллег.

Информационный поиск своей целью имеет удовлетворение информационных потребностей руководителя. Личное поведение и деятельность в информационном поле в первую очередь являются следствием применяемых методик рационального чтения и активного слушания. Рациональное чтение помогает лучше справиться с потоком информации, поскольку бессистемное чтение означает потерю времени и пустую трату средств.

Общие советы:

– Сортируйте свой материал для чтения и читайте только то, что вам безусловно нужно для получения информации. Процесс сортировки подчиняется ответам на шесть вопросов: Что мне следовало бы прочитать? Что я обязан прочитать? Что я хочу прочитать? Что я хочу с этим предпринять? Что можно было бы прочитать позднее? Что мне вообще не нужно читать?

– Собирайте небольшие тексты одного (или сходного) профиля для серийной проработки в рабочие блоки и резервируйте в своем недельном плане, по крайней мере, один час для их прочтения.

– Используйте три метода чтения «во время чтения»: ориентирующее чтение (первое общее восприятие содержания, последняя проверка на предмет того, надо ли обрабатывать данный текст, вникать в него); изучающее чтение (поиск, выделение существенного в тексте, определение того, какая информация важна, менее важна или не нужна совсем); обобщающее чтение и критическая оценка прочитанного материала (фиксация основных мыслей, выводов из прочитанного).

Методические рекомендации для совершенствования **методики чтения**:

– при просмотре и чтении текста думайте о том, какую информацию вы хотите из него получить;

– просмотрите названия глав и разделов, аннотацию, предисловие, вступительные замечания и введение;

– выясните, что именно вы хотели бы прочитать более внимательно;

– не задерживайтесь на примечаниях, частях текста, напечатанных мелким шрифтом, на статистических данных, подробных описаниях и отступлениях;

– прежде всего следуйте смысловому содержанию и идее текста;

– отыскивайте такие используемые автором (соавторами) смысловые указатели, как подзаголовки, выделенные слова, предложения, таблицы;

– указатели в виде следующих слов обращают внимание на наиболее важные вводные замечания, акценты:

вводные сигналы («особенно», «следовательно», «поэтому», «тем самым», «так как» и т. п.) указывают на основную или поясняющую мысль;

усиливающие сигналы («также», «кроме того», «дополнительно» и т. д.) подчеркивают мысль, которая ранее была уже кратко изложена;

изменяющие сигналы («но», «не говоря», «с другой стороны», «однако», «напротив», «несмотря на» и др.) указывают на то, что направление (или тенденция) хода мысли меняется на противоположное;

– опускайте малоинформативные пассажи и замедляйте темп чтения на важных участках текста;

– учитывайте специфику структуры различных текстов: справочные тексты в газетах и журналах важнейшую информацию содержат в начале; в комментариях и высказываниях по какому-либо вопросу существенная информация (выводы) приводится, как правило, в заключительных предложениях; специальные статьи содержат во введении описание проблемы, в основной части – разработку путей ее решения, в заключительной – выводы;

– обрабатывайте текст с помощью разного рода пометок, выписок, указательных знаков и т. п.

Методические правила активного слушания:

– подчиняйте разговор цели поиска нужной информации;

– следите за главной мыслью, не отвлекайтесь на частности;

– сосредоточьтесь на теме монолога собеседника, не перебивайте его без надобности;

– не отвлекайтесь во время разговора;

- не задавайте слишком много вопросов, по одному сюжету достаточно задать один-два вопроса для уточнения сказанного партнером (подчеркивая при этом, что именно вы не поняли);
- используйте одобряющие (поощряющие) и уточняющие краткие реплики, так как чем больше говорящий чувствует одобрение, тем точнее выразит мысль;
- ищите истинный смысл слов собеседника, так как не всю информацию удастся вложить в слово, оно дополняется изменениями тональности и окраски голоса, мимикой, жестами, движениями и наклонами тела;
- приспособливайте темп мышления к темпу речи; плохой слушатель, беседуя с медлительным собеседником, позволяет себе быть рассеянным и даже дремать, что может привести к потере ценной информации;
- научитесь находить самый ценный материал, содержащийся в полученной вами устной информации;
- когда слушаете, делайте соответствующие пометки на бумаге, не полагайтесь на память (это касается и телефонных разговоров).

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.

«**Малый разговор** – это беседа на интересную и приятную для собеседников тему, чаще всего не связанную с темой «большого» разговора. Цель малого разговора – создать благоприятную психологическую атмосферу, заложить основы взаимной симпатии и доверия или же восстановить эмоциональное равновесие, симпатию и доверие».

Техники малого разговора таковы:

- 1) позитивные констатации (комплименты);
- 2) цитирование партнера;
- 3) информирование;
- 4) интересный рассказ, анекдот.

Рассмотрим эти техники более подробно.

Позитивная констатация, или **комплимент** партнеру или третьему лицу. Комплимент, легкая похвала, добрые слова – это первый и самый главный инструмент эффективного общения. Любой разговор, даже краткий, нужно начать и закончить добрым словом или комплиментом, тогда он будет гораздо более доброжелательным и непринужденным. Комплимент может относиться не только к человеку лично, но и к помещению, компании, его любимому делу или хобби. Важно, чтобы комплимент не был очевидной лживой лестью. Однако нужно помнить, что слишком большое количество комплиментов может насторожить того, с кем вы общаетесь.

Цитирование партнера, ссылки на его предыдущие рассказы о себе, своем бизнесе. Это очень важная техника общения, показывающая, что вы раньше внимательно слушали своего собеседника, и также поднимающая его важность в глазах окружающих.

Информирование – это сообщение интересной и важной для партнера информации, не относящейся к теме беседы.

Интересный рассказ, анекдот. Самая сложная и опасная техника. Анекдот должен быть в меру приличным, умным, смешным и уместным. Такой анекдот и хорошо разрядит атмосферу.

Эти технологии эффективного общения следует использовать в меру, в начале и в конце общения, а также в тех случаях, когда атмосфера общения заметно холодеет.

Знание технологий эффективного общения помогает расположить к человеку его собеседника и достичь своих целей в разговоре.

Но технологии эффективного общения – это не только вышеперечисленные техники. Это еще и соблюдение определенных правил и норм общения.

Эффективное общение – это оптимальный способ достижения поставленных коммуникативных целей.

Рассмотрим нормы и правила эффективного общения, которые необходимо соблюдать для того, чтобы избежать возникновения конфликта, а также избежать его дальнейшего развития.

Итак, **основные правила общения**:

- общение должно начинаться с приветствия и обращения. Они являются своеобразным знаком признания ценности и достоинства человека и задают тон всему разговору. В зависимости от социальной роли собеседников, степени их близости выбирается форма обращения «ты» или «Вы»;
- внимательно выслушайте собеседника, не перебивая, и лишь потом отвечайте. Не давайте советов. Не критикуйте. Лишнее, неправильное или неподходящее слово может усугубить конфликтную ситуацию. Лучший собеседник – не тот, кто умеет хорошо говорить, а тот, кто умеет хорошо слушать;
- не разговаривайте с человеком в приказном, высокомерном, назидательном или поучительном тоне, т.к. в ответ можете получить сопротивление, раздражение или такой же тон;
- уважайте мнение другого человека;

- замечайте любые изменения в своем собеседнике, т.е. будьте наблюдательны в общении;
- добивайтесь того, чтобы вас услышали и правильно поняли;
- поддерживайте атмосферу взаимного доверия, проявляйте эмпатию к собеседнику;
- улыбайтесь;
- используйте невербальные средства коммуникации;
- передаваемая информация должна быть точной.

Соблюдение этих правил позволит не только избежать возникновения конфликта и его дальнейшего развития, но и уверенно разговаривать с другим человеком, уверенно начинать разговор и прекращать его в нужный момент, добиваться поставленных целей.

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 представляю 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 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на

основе самооценок; 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

Актуальность темы: знания и умения целеполагания выступает 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).

Целеполагание – это ответственная логико-конструктивная операция, представляющая собой процесс формирования цели. Это абсолютно интеллектуальная работа и еще это колоссальный труд души и воли!

При целеполагании следует помнить, что цель, как закон определяет характер самой деятельности, и, следовательно – ее результат. Цель запускает все ресурсы бессознательного!

2. Причины, детерминирующие отсутствие целей.

1. Не осознают важности постановки целей. Миллионы живут убого однообразно и мало рефлексивно.

Восемьдесят процентов людей идут в никуда. Их цель – прожить день, вернуться домой и засесть перед телевизором, дожидаться праздника, напиться, объесться и снова – серые будни!

2. Низкая самооценка и чувство вины. Работа родителей и близкого окружения (дидактогении, разрушающие родительские установки 12 родительских директив). У таких людей, как правило, есть страх получить отказ, страх быть раскритикованным, подсознательное стремление быть жертвой, чтобы расплатиться за «свои грехи». Боязнь неудачи у таких людей лишает их инициативы, смелости. У них психология «страуса», ищущего безопасности в бездействии. Они не понимают роли неудачи в достижении успеха. Невозможно добиться успеха, не потерпев поражения.

3. Не желание взять на себя ответственность за собственную жизнь.

Большие цели – большие результаты, а это груз, ответственность и риски потерять. А «если у вас нет собаки, ее не отравит сосед, жена не уйдет к другому, если нету друга, его вам не потерять, если не живете, то и не умирать... Думайте сами – иметь или не иметь!».

Любой нормальный человек должен подумать, хочет ли он иметь жизнь или хочет, чтобы жизнь имела его (Ковалев С.В.).

4. *Неадаптивные убеждения.* Убеждение – это ценностное представление о чем-либо.

Чтобы быть богатым, надо работать, не щадя себя. Лучшие жить одной, чем с лентяем и бесхребетным мужиком... Все мужики – сво... Хорошая мать всю себя отдает детям... (тут уж не до личных целей)

Убеждение – это самореализующееся пророчество! Убеждение – это ответ на вопрос почему так? Потому, что я такой, люди такие, мир такой, потому, что так надо! Убеждение – это элемент мировоззрения, это собственный взгляд на то как должно быть, как положено!

5. *Не хватает огня в крови*, подстегивающего жгучее желание изменить себя, превратить собственную жизнь в нечто большее, лучшее, интересное.

Известна история о том, что Билл Гейтс (создатель Microsoft – самый богатый человек планеты), будучи учеником младших классов, однажды написал в своем сочинении, что, когда он вырастет, то станет очень богатым человеком. Он во *всех подробностях* описал, каким домом он будет владеть, как будут обставлены комнаты... Сказка, описанная в сочинении Биллом, была настолько далека о реальности, в которой пребывала его семья в то время, что учительница поставила мальчику двойку и велела переписать сочинение. Но Билл опять написал то же самое...

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 самотивации 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

1. Цель должна основываться на желании (моем собственном, а не чьем-то – родителей, мужа, подруги (заодно с подругой в кулинарный теникум)).

Желание – внутреннее стремление к осуществлению чего-нибудь, обладанию чем-нибудь.

Чем сильнее это желание, тем больше шансов добиться успеха.

Люди, одержимые своими желаниями, как правило, в любых обстоятельствах добиваются своего.

Срабатывает уникальный жизненный феномен: *когда чего-то жаждешь всем существом, препятствия отступают.* Они просто исчезают из зоны внимания.

Увлеченные люди могут работать по 12-14 часов. Даже сон и еда кажутся им чем-то второстепенным.

Желание чего-то достичь должно быть огромным. *Цель должна быть большой, чтобы не иметь шанса промахнуться! (Старый артиллерист).*

При этом мечтай осторожно, мечты имеют свойство сбываться (М.Твен). Прежде чем мечтать, подумайте, действительно ли вам необходимо все то, чего вы возжелали? Ведь многие из наших целей являются и надуманными, и не продуманными. Хочу выйти замуж за миллионера – и золотая клетка или психиатрическая клиника вам обеспечены.

2. Достижимость.

Цели должны быть реальными. Мечтайте сколько хотите, но если ставите цель, первое о чем надо подумать, о ее достижимости. Всегда сверяем с реальностью. При этом

помним, что ставим только те цели, достижение которых зависит от вас самих (в большей степени):

- Хочу стать богатой, выйдя замуж за миллионера.
- Хочу полететь в космос, будучи слабой здоровьем.
- Хочу жить за границей, выйдя замуж за иностранца
- Оставаясь работать доцентом в провинциальном вузе на з/п 15 тыс. руб. и иметь в виллу на берегу Средиземного моря и Серебряный Мерседес прямо сейчас.

Цель без соответствующей почвы выглядит заманчиво, но не реально и, следовательно, недостижимо.

При этом надо быть как минимум осведомленным и компетентным в том, к чему вы движетесь. *Не зная броду, не лезь в воду.* Уметь заглянуть вперед, антиципировать результат. *Примеры: поступление в аспирантуру.*

3. Цель находится под собственным контролем и зависит только от вас.

- Моя цель – воспитанные, образованные и послушные дети – нет.
- Быть хорошей мамой для своих детей, помогающей им стать воспитанными, послушными, образованными – да.

Моя цель – поженить (выдать замуж) детей и поторопить их к рождению для меня внуков – нет.

Моя цель – добиться уважения начальника – нет.

Проявить себя достойной уважения – да.

Заставить себя полюбить – нет.

Что конкретно делать для того, чтобы меня полюбили – да.

Всегда помнить, что мечты и цели – это разные вещи!

4. Экология.

При постановке цели спросите себя: Зачем? Действительно ли вы этого хотите? И что будет, если вы достигните своей цели.

Проверка цели на экологию – это ответ на вопросы:

Что мне это даст?

Зачем мне это надо?

На самом ли деле мне это нужно?

Что измениться в жизни, если цель будет достигнута?

Как я буду себя чувствовать, что делать?

- Выйти замуж за иностранца или миллионера (пример Эля)
- Иметь полную свободу и независимость
- Стать кандидатом наук
- Иметь собственный бизнес
- Увеличить рост на 3 см

Снова заглянуть в будущее, предвосхитить результат (антиципация)!

Как желаемый результат/цель повлияет на вас и на ваших близких?

Проверьте внимательно, все ли выгоды настоящего состояния сохраняются.

- Я хочу быть самостоятельным
- Ничего ли не потеряете, став самостоятельным?
- Где, когда и с кем вы этого хотите? Обязательно определите ситуации, для которых желаемое поведение является подходящим, и для которых – нет.

- Я хочу всегда отстаивать свою точку зрения.
- В каких ситуациях был бы более эффективен иной подход?
- Каким образом ваши изменения могут повлиять на ваших друзей, партнеров?

Техника проверки целей с помощью логического квадрата (экологичность целей)

5. Формулировка цели. Цель должна быть хорошо сформулирована.

В НЛП это называется ХСР – хорошо сформулированный результат.

Анекдот: Мужик просит у Золотой рыбки «Хочу, чтобы у меня все было». Рыбка: «Ты хорошо подумал?». Да. «Точно именно так и хочешь?». Да. «Тогда бери – у тебя все было» и махнула хвостом.

Правильно сформулированная цель – это программа запуска механизма ее достижения. Подключается бессознательное со всеми его скрытыми ресурсами, о которых мы лишь смутно догадываемся.

а) Цель надо формулировать только утвердительно

Чего вы хотите? А не то, чего вы не хотите. Следите за словами, означающими отрицание (не, прекратить, избежать, избавиться, бросить, чтобы не и т.д.). Отрицание существует в языке, но не в опыте.

– Я не хочу чувствовать себя скованно в разговоре с начальником

– Хорошо, а как вы хотите себя чувствовать?

– Меня не устраивает моя неуверенность

– А что вас устраивает вместо нее?

– Хочу бросить курить (пить и ругаться матом). Но это же привычка, а привычка – вторая натура. А натура – это Вы. Хотите бросить себя?

б) конкретность при формулировке цели: в чем именно будет проявляться желаемый результат.

Хочу не просто жилье, отдельное от родителей, а конкретно какое жилье – дом, квартиру, где, какую...

– Ни выйти замуж, а создать счастливую и прочную семью;

– Ни избавиться от бессонницы, а добиться хорошего ночного сна;

– Ни не испытывать беспокойства, а чувствовать себя комфортно.

– Ни написать (защитить) диссертацию, а быть кандидатом наук

в) формулировать в позитивных терминах: узнать, приобрести, выработать, получить, иметь и т.д.

Правильная постановка цели «программирует» человека на ее достижение. «Мудрое бессознательное» находит нужные пути.

6. Цель надо проверить на сенсорном опыте (Процедура очевидности).

Увидеть (визуализация), услышать (аудиализация), прочувствовать (телом, носом, сердцем...).

Это – выкройка желаемого результата.

– Хочу собственную квартиру

– Какую именно, где, сколько метров, дизайн и т.д. Голоса, потрескивание бревен в камине, голоса детей, мурлыканье кота, чай с лимоном, плед и кресло-качалка!

– Хочу быть уверенным в себе

– Представьте, каким бы вы были, если бы были уверены в себе? Расправленные плечи, твердый голос, красивая походка, флер шарма. Походка могущества! Фейс билдинг!

7. Ресурсы.

Это все имеющиеся запасы. В их числе очень многое: не только денежные средства или источники доходов. Пример студентов – факультета физической культуры.

Это личностные достоинства, способности, здоровье, сила воли, внешние данные, социальный статус, возможности друзей и близких, доступность образовательных учреждений т.е. все, что может помочь в достижении цели.

Также важно спланировать, где и каким образом можно пополнить свои ресурсы, за счет чего их увеличить.

8. Планирование или последовательность конкретных действий. Т.е. правильная постановка задач.

Это называют масштабирование цели. От большой и светлой – к более маленьким, но конкретным.

Это механизм движения к цели. Ассоциация с часовым циферблатом... Чтобы двигалась *часовая* стрелка (главные цели), нужно обеспечить движение *минутной* (более детальные решения) и *секундная* стрелка, отсчитывающая мелкие деления. Вся система должна исправно работать как часы!!!

- Хочу быть президентом
- А для этого, что надо сделать?
- Получить высшее образование. Стать классным специалистом. Заниматься общественной или политической деятельностью. Овладеть в совершенстве английским. Быть сильным и здоровым.

- С чего начнешь?
- Поступить в престижный вуз. Проявить себя как общественный активист. Регулярные занятия языком. Здоровый образ жизни. Спорт.

- Хочу быть богатым и знаменитым.

- Насколько богатым и чем хочешь прославиться?

- По каким ступенькам лестницы надо идти к богатству и знаменитости?

Приоритет тем делам, которые максимально продвигают к цели. На самые важные дела уходит 20% времени при 80% результата. Имеем 100% успеха (Принцип Паретто в менеджменте).

Пример с докторской: отказалась от совмещения в трех вузах. По основному месту работы ушла на 0,25 ставки, в течение трех лет – аскетичный образ жизни – забыты телевизор, развлечения, летний отдых. Работа и день и ночь – компьютер, конференции, командировки в Москву... Подруга защитилась через 13 лет. Коллеги до сих пор не защитились.

! Полезно вести ежедневник. *Планируем на день, неделю, месяц, год!*

Четкое планирование вносит порядок в сумбур будничной суеты.

Вычеркиваем то, что выполнено, переносим «хвосты» на завтра.

Малые цели и задачи суммируются и ведут нас к большим и главным!

9. *Правильный выбор пути и действий.*

По какому пути к цели идти, что и как для этого делать?

Нет никакой нужды ехать в Москву через Владивосток или идти в гору там, где ее можно легко обойти. *Умный в гору не пойдет, умный гору обойдет.*

Притча о мужике, который весь день пилит тонкое дерево. *А не хочешь ли ты пилу заточить? Некогда мне ее точить.* Или анекдот про обезьяну и алкоголика: *Прыгать надо...*

Смотреть внимательно и заранее просчитывать шаги. Если у вас что-то катастрофически не задается, если вы в очередной раз наступаете на все те же несчастные грабли, остановитесь и задумайтесь, что происходит, не стоит ли *изменить траекторию движения.*

Безусловно, на пути к цели могут быть и «провалы» или «поражения», но их надо воспринимать как «ценный урок» или «временный сбой». Смотреть на каждое временное поражение как на дорожный знак, говорящий: «Остановись, иди лучше вот этим путем». Главное, чтобы на пути к цели не пришлось разворачиваться на 180 градусов.

10. *Исследование возможных препятствий на пути к достижению цели и готовность к ним!*

Помнить, что достижение цели – это всегда усилия и труд.

За хорошие цели надо платить силами, временем, нервами, напряжением, отказом от свободного времени, от любимых занятий (сериалы) и зачастую болезненными переменами (переезды, смена работы, спутника жизни...).

Важно!!! быть готовым к разочарованиям, неудачам, падениям. Не всегда дорога к цели прямая и хорошо асфальтированная. Такая установка позволит, во что бы то ни стало добиться цели и легче переживать временные трудности.

11. Сроки.

Сроки – прекрасно организуют, способствуют мобилизации, дисциплинируют.

Сроки должны быть реальными. Человек с трудом просматривает свою жизнь дальше, чем на пятилетку вперед. Масштабная (большая цель) далеко. А конкретные – в определенные сроки!

Льюис Керрол: Даже для того, чтобы оставаться на месте, надо бежать со всех ног. В наш век скоростей промедление смерти подобно. Оно имеет свойство накапливаться.

Никогда не откладывай на завтра то, что можно сделать сейчас.

Завтра – злейший враг сегодня.

Прокрстинация – понятие в психологии, обозначающее склонность к постоянному «откладыванию на потом» неприятных мыслей и дел. Это неэффективная трата времени, когда человек и не работает (что-то он делает, но делает не то, что надо), и не отдыхает.

Но! При этом помним, что «Поспешешь людей насмешешь». Не спешка, нервы и торопливость, а динамика жизни! Мера во всем. Степ бай степ (как говорят американцы).

12. Закрепить результат похвалой!

Убедившись, что цель достигнута, похвалите себя. Например, устройте маленький праздник, организуйте отдых и др. Нужно закрепить достижение цели сильной положительной эмоцией, радостью.

Успех в достижении цели должен быть отмечен и зафиксирован. Это придаст силы и настроит на дальнейшее продвижение вперед. Хорошо делиться успехом с близкими. Формировать цепочку передачи позитивных изменений.

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 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценок; 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

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 накопления 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.

Профессиональное выгорание меньше касается людей, имеющих опыт успешного преодоления профессионального стресса и способных конструктивно меняться в напряженных условиях. Также ему более стойко противостоят люди, имеющие высокую

самооценку и уверенность в себе, своих способностях и возможностях. Важной отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности, как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

По данным Н.В. Самоукиной, ведущего научного сотрудника Психологического института РАО, симптомы, составляющие синдром профессионального выгорания, условно можно разделить на три группы: психофизические, социально-психологические и поведенческие.

К психофизическим симптомам профессионального выгорания относятся такие как:

- чувство постоянной, непроходящей усталости не только по вечерам, но и по утрам, сразу после сна (симптом хронической усталости);
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- снижение восприимчивости и реактивности на изменения внешней среды (отсутствие реакции любопытства на фактор новизны или реакции страха на опасную ситуацию);
- общая астенизация (слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей);
- частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта;
- резкая потеря или резкое увеличение веса;
- полная или частичная бессонница (быстрое засыпание и отсутствие сна ранним утром, начиная с 4 час. утра или, наоборот, неспособность заснуть вечером до 2-3 час. ночи и «тяжелое» пробуждение утром, когда нужно вставать на работу);
- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- одышка или нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;
- заметное снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений.

К социально-психологическим симптомам профессионального выгорания относятся такие неприятные ощущения и реакции как:

- безразличие, скука, пассивность и депрессия (пониженный эмоциональный тонус, чувство подавленности);
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные «срывы» (вспышки немотивированного гнева или отказы от общения, «уход в себя»);
- постоянное переживание негативных эмоций, для которых во внешней ситуации причин нет (чувство вины, обиды, подозрительности, стыда, скованности);
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности (ощущение, что «что-то не так, как надо»);
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что «не получится» или человек «не справится»;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы (по типу «Как ни старайся, все равно ничего не получится»).

К поведенческим симптомам профессионального выгорания относятся следующие поступки и формы поведения работника:

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее – все труднее и труднее;
- сотрудник заметно меняет свой рабочий режим дня (рано приходит на работу и поздно уходит либо, наоборот, поздно приходит на работу и рано уходит);

- вне зависимости от объективной необходимости работник постоянно берет работу домой, но дома ее не делает;
- руководитель отказывается от принятия решений, формулируя различные причины для объяснений себе и другим;
- чувство бесполезности, неверие в улучшения, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;
- невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий.

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.

Во время рабочего дня факторами повышения работоспособности могут стать:

- фотографии близких, памятных вам мест, красивые пейзажи, которые нужно не просто размещать на рабочем месте, но иногда несколько секунд смотреть на них, как бы «уходя» в более комфортную и приятную обстановку;
- возможность в течение рабочего дня хотя бы 2 раза выйти на 5-10 минут на свежий воздух;
- запах цитрусовых (он может быть от саше или другого ароматизатора, а может – просто от мандарина, апельсина или стакана сока, который вы не забыли взять на работу);
- прием «белого листа»: сядьте, закройте глаза и представьте белый лист, на котором ничего не написано, постарайтесь удержать перед мысленным взглядом эту картину так долго, как сможете, ни о чем не думая и не представляя других образов;
- глубокое дыхание, во время которого на несколько секунд перед новым вдохом вы задерживаете следующее движение мышц (лучше, если вы при этом дышите «животом»).

Также 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 истощаются, 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, гипертония, гипертония;
- неврологические заболевания: неврозы, бессонница, мигрень;
- заболевания желудочно-кишечного тракта: гастрит, язвенная болезнь;
- заболевания опорно-двигательной системы: остеопороз, мышечная дистрофия.

Хронический и продолжительный стресс является одним из факторов риска возникновения онкологических и психических заболеваний.

По своей продолжительности этапы стресса строго индивидуальны и часто зависят от глубины испытываемого напряжения и конкретной ситуации: от нескольких минут (и даже секунд) до нескольких недель.

К признакам стресса, как правило, относят чрезмерную возбудимость, раздражительность, вспыльчивость, а также усталость. Понятие «стресс» имеет негативный окрас. Но это не удивительно. Ведь он не только погружает человека в дискомфортное состояние, но и может причинить серьезный вред его здоровью.

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*.

Влияние стресса на личность

1. Энергетика человека под воздействием стресса снижается, появляется быстрая утомляемость. Силы истощаются, и возникает такое ощущение, что ничего не хочется делать. Нет сил, чтоб успешно справляться с работой.

2. Эмоциональная сфера страдает, снижается настроение, появляются депрессивные мысли. Человек начинает концентрироваться на плохом, а это приводит к тому, что плохое только усиливается. И получается замкнутый круг, из которого нужно выходить с помощью освобождения от отрицательных эмоций.

3. Физическое здоровье дает сбой. Обостряются хронические заболевания или появляются новые, такие как гипертония, диабет, болезни желудочно-кишечного тракта, болезни сердца и многие другие. Так же под влиянием стресса у человека повышается риск заболевания онкологией.

4. Человек, под влиянием стресса может поправиться. Это происходит потому, что еда начинает выполнять защитную функцию, происходит заедание стресса и естественно это отражается на вашей фигуре не самым лучшим образом.

Отношение к проблеме. Утверждение, что чрезмерный стресс и эмоциональные расстройства зависят от способа интерпретации индивидом своего окружения, прямо связано с признанием личностной ответственности человека за свое отношение к происходящему и, таким образом, за свое здоровье. 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. Наши оценки могут быть стабильными, а могут зависеть от настроения. Поэтому в целях пропедевтики психоэмоционального стресса особенно помогают *законы позитивного мышления*. Глупый киснет, а умный все промыслит.

Терапия стрессовых состояний – сложная задача, включающая целый ряд аспектов. Среди них следует отметить, в первую очередь, собственную позицию человека. Речь идет об ответственности человека за свое здоровье.

Прежде всего, надо помнить, что, применяя при стрессе кофеин, алкоголь, никотин, наркотики и т.д., человек усиливает отрицательные эффекты стресса.

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.

Ортобиотика – наука о самосбережении здоровья, разумном образе жизни. Это новая наука о рациональном образе жизни и труда, гармонизации человека и окружающей природы. Рассматривает рекомендации по практическому овладению принципами личного ортобиоза, помогающего на протяжении жизни сохранять физическое и душевное здоровье, активную деятельность и радость мироощущения.

Российский ученый-медик И.И. Мечников назвал ортобиозом («орто» – прямой, правильный, «био» – связанный с жизнью) – рациональный образ жизни; системообразующее условие долголетней работоспособности человека.

Ортобиотика рассматривает вопросы философии оптимизма,

гигиенические правила,

формулу и тесты выживаемости,

универсальные средства самосбережения,

технологии сдерживания угасания жизни
семью как цитадель ортобиоза.

И.И. Мечников в книге «Этюды оптимизма» писал, что в каждом возрасте дистрессовую жизненную ситуацию можно успешно разрешить такими волевыми усилиями, как умение возбуждать в себе чувство жизни и окрылять себя достойными целями.

Желание – цель – воля – результат!

Формула выживаемости профессора В.М. Шепеля: на каждые 6 часов бодрствования должен приходиться 1 час, посвященный себе, своему отдыху, здоровью.

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.

В целях пропедевтики (управления) психоэмоционального стресса особенно помогают законы позитивного мышления.

Закон соответствия. Качество мыслей определяет качество жизни. То как мы живем, определяется тем, как мы мыслим.

Материальной основой мышления является речь или слова. Слова и мысли действительно обладают огромной, особенной властью. Не даром в книге книг сказано: Вначале было слово. «Словом можно убить, словом можно спасти, словом можно полки за собой повести!» (Вадим Шефнер). Вибрация мысленных сил – тончайшая и могущественнейшая из всего сущего! Какими мыслеформами мы оперируем, так и складывается наша жизнь.

Если мы бесконечно жалуемся на неудачи, проблемы и сложности – они становятся повсеместными спутниками. И наоборот, лозунг «Все будет хорошо» – неизбежно приведет нас к этому.

- Программируйте мыслями и словами себя на успех.
- Не скупитесь на похвалы в свой адрес, говорите о сложных делах, как о простых и не слишком хлопотных индивидуальных заданиях.
- Выражайте уверенность в своих силах, способность к решению сложных задач.

Закон причины и следствия. Что посеешь, то и пожнешь. Сейте добрые семена и для себя и для других. И тогда вы сможете пожинать добрые плоды.

Закон приложенных усилий. Любой значительный успех достигается упорным трудом. «Без труда не вытащишь рыбку из пруда».

Закон обновления. Все в жизни течет и изменяется. Человек должен помнить, что обновление ему необходимо как весенний воздух. Надо обновляться и избавляться от старых стереотипов восприятия, от ригидного мышления, от ненужных вещей и людей. Один из эффективных способов – через предметный мир – к внутренней сущности.

Закон эмоциональной зрелости. В чем проявляется уверенность человека? Основные показатели: адекватность, уравновешенность, адаптивность. Объективный закон жизни – наличие равновесия и баланса.

Одиночество уравновешено свободой.

Успех и достижение – трудом и усталостью (здоровьем),

Находки – потерями и т.д. Вся жизнь построена на контрастах.

Без уродства не понятна красота, без горестей – нет радостей.

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.

Важно помнить, что сбрасывать темную, отрицательную энергию стресса на других – некультурно и в хорошем смысле – невыгодно. Происходит потеря нужных деловых связей и рвется ткань близких отношений – в семье, с друзьями. Также неконструктивно направлять разрушительную стрессовую энергию на себя, обвиняя себя в своих ошибках.

Здоровый эгоизм – это первая психологическая защита, которую должен отстаивать человек, чтобы увеличивать свой психологический ресурс, свою энергетику.

Как правило, те, кто демонстративно выражает свое превосходство, критикует, подавляет, раздражается в действительности мало любят себя и очень закомплексованы. Человек действительно любящий и уважающий себя не позволит яро ненавидеть другого. Психологическая культура!

Помнить, что любовь к себе должна подпитываться личностными достижениями.

4. Самоорганизация или самоменеджмент.

Основные средства самозащиты в стрессе

В стрессовой ситуации на работе или дома полезно:

– Взять «паузу», сделайте «перерыв». Усилим 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, улыбки 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. Позитивный настрой – залог моего успеха. Моя судьба и мое будущее – в моих руках. Я успешно реализую свое творческое начало. Я нахожу себе дело по душе, и жизнь указывает мне путь к успеху. Я проявляю любовь и оптимизм во всех своих делах.

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. Например, представьте, что у вас есть надежное удобное убежище, в котором вы всегда можете отдохнуть. Это может быть дом, корабль, квартира. Представьте обстановку, сад и др. Дорогу в него знаете только вы. Также хорошо релаксирующим является следующее метод «внутренний луч». Расслабьтесь и представьте следующие картинки. В верхней части головы возникает светлый луч, который движется сверху вниз и медленно освещает лицо, шею, плечи, руки теплым, ровным и приятным светом. По мере движения луча разглаживаются морщины, исчезает напряжение в области затылка, ослабевают складки на лбу, «оппадают» брови, «охлаждаются» глаза, ослабевают зажимы в углах губ, опускаются плечи, освобождаются шея и грудь. Светлый внутренний луч создает внешность нового спокойного, уверенного и благополучного человека.

- Дауншифтинг – жизнь на понижение, отказ от статусности, должностных привилегий, перегрузок и др. Термин, обозначающий жизненную философию «жизни ради себя, семьи, самых близких», «отказа от чужих целей», достижение гармонии в жизни и душевного комфорта. Отключиться от «Большого города»! Эскапизм – спастись бегством! Стремление человека уйти от мрачной действительности в мир иллюзий.

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 ПЕДАГОГА

Цель: изучить понятия профессиональной и личностной успешности педагога.

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 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценок; 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

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

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 самопрития, а также осознание смысложизненной 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*.

Успешность личности как акмеологическая категория имеет свои специфические характеристики. Они связаны не только с направленностью личности, ее мировоззрением, самооценкой, уровнем притязаний, локализацией контроля, мотивацией достижений, интеллектом и др. личностными компонентами, но и с профессиональной компетенцией, профессиональными удачами, личностной предприимчивостью, мобильностью, гибкостью и позитивным отношением к собственному успеху.

2. Основные стратегии успешного поведения

Стратегия успешности – это принцип поведения или следование некой 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.

Основной стратегический путь лидера можно выразить следующими слагаемыми его успеха:

- мастерство деятельности (профессиональное мастерство);
- эффективность деятельности и ее высокий результат;
- эталон личностной и деловой коммуникабельности;
- удовлетворенность от жизнедеятельности (субъективное чувства полноты жизни).

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. А.А. Бодалев, Л.А. Рудкевич отмечают: «Благодаря продуктивно работающему интеллекту такие люди на высоком уровне объективности фиксируют все основные связи в этой действительности, беспристрастно субординируют по степени важности процессы, которые в ней происходят». Успешные люди в каждой ситуации, возникающей на их жизненном пути, демонстрируют способность находить оптимальное

решение и его осуществлять. Именно способности высокого уровня развития позволяют человеку совершать более масштабные и оригинальные деяния, которые, как правило, венчаются личным и профессиональным успехом.

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. Правда, если эти характеристики и можно считать моделью, то очень абстрактной, поскольку в реальной жизни людей стремящихся и способных практически к постоянному саморазвитию не слишком много. К успеху стремятся многие, а вот к саморазвитию, как средству его достижения – нет.

Одной из главных характеристик успешного человека, которая объединяет несколько важнейших личностных свойств можно назвать *ассертивность*.

Это *способность целесообразно организовывать свое поведение*: умение формулировать свои цели и требования, умение добиваться их удовлетворения, умение слышать других, а также умение с уважением и любовью относиться к себе и окружающим

Человек, ведущий себя ассертивно, способен четко и ясно сформулировать, о чем идет речь, какой ему видится ситуация, что он о ней думает и как переживает. Его отличает позитивное отношение к другим людям и адекватная самооценка. Он достаточно уверен в себе, умеет идти на компромисс.

Для ассертивного поведения характерны спокойствие и уравновешенность. Речь его должным образом вразумительна и выразительна, темп речи равномерен.

Человек, ведущий себя ассертивно, создает вокруг себя приятную атмосферу. Он отличается уверенностью, поскольку хорошо ориентируется в сложившейся ситуации. Он умеет правильно оценить свои и чужие промахи и победы. Умеет распознать манипуляцию и защитить себя от нее. Уважает моральные принципы. Ассертивный человек отличается широтой взглядов о природе человека, умений и навыков общения в конкретной ситуации. Его мировоззренческая позиция имеет позитивную направленность.

Одним из важных качеств ассертивности является *уверенность в себе*. При условии, что в арсенале лидера оно имеется, это обеспечит ему успех, т.к. уверенный человек знает, чего он хочет и как этого добиться. Уверенность – это не только особый подход к жизни, но и наличие определенных социальных навыков. В их число входят: умение одеваться соответственно случаю, убедительный внешний вид; способность ясно излагать свои мысли; способность давать четкие указания; умение слушать других; положительный эмоциональный настрой (умение контролировать свои эмоции); умение презентовать себя и др.

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 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценок; 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

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.

Рассмотрим каждый из факторов более детально.

1. Пребывание в неосознаваемой зоне комфорта. Каждый человек живет в определенной зоне социального комфорта и имеет свое собственное представление об успешности. Современному цивилизованному человеку трудно представить жизнь без телевизора, стиральной машины, компьютера и мн. др. Однако он вполне комфортно чувствует себя без свиты визажистов, стилистов, телохранителей. Но, например, Дженифер Лопес не может представить себе жизнь без этого, поскольку ее зона комфорта иная. Или: кто-то живет в однокомнатной квартире, и, скажем, сделав ремонт уже вполне счастлив. А кто-то не совсем комфортно чувствует себя, если не имеет виллу на берегу Средиземного моря.

Изменение зоны комфорта, как правило, ведет к изменению представления об успешности. Чем в более высокой зоне комфорта находится человек, тем к большему он стремится и тем больше усилий ему надо предпринять для достижения желаемого. Это касается и материальной, и интеллектуальной, и духовной составляющих жизни человека.

Пребывание в зоне комфорта можно сравнить с пирамидой А. Маслоу (смотри тему «Организация деятельности руководителя»). В основании которой лежат физиологические потребности выживания, и венчается она потребностью в самоактуализации, т.е. в полном развитии своего потенциала. Проживание низших зон комфорта обычно влечет за собой к потребность в более высокой зоне. Хотя имеет место и некоторое «застывание», так называемая *стагнация*, когда на каком-то жизненном этапе и под воздействием каких-

либо факторов человек останавливается, деактуализируя свое развитие и жизненную перспективу в целом.

2. Отсутствие четких жизненных целей. Этого аспекта жизнедеятельности лидера мы уже касались при рассмотрении предыдущих тем. Однако напомним, что именно четко осознанные и четко сформулированные большие и малые цели приводят к их достижению. Целеполагание является мощнейшим механизмом, способствующим жизненным достижениям. Любая цель есть стремление к какому-то качественному изменению в жизни.

О жизненных целях, правильности их постановки и путях достижения в имеется серьезный научный багаж психологии.

Так, А. Адлер отмечал, что у каждого человека должна быть *концепция цели* или *идеал*, необходимый, чтобы добиваться больше того, что возможно для него в актуальной жизненной ситуации, преодолевать недостатки и трудности настоящего, благодаря постулированию конкретной цели будущего. Имея эту конкретную цель или намерение, человек чувствует себя в состоянии преодолеть любые проблемы, так как в нем живет его будущий успех. Без ощущения цели деятельность индивида не имеет никакого смысла.

Согласно Адлеру, основными движущими силами развития личности выступают универсальное стремление к превосходству, успеху, совершенству и чувство общности, выражающее готовность сотрудничать с другими людьми для достижения общих целей.

Современные направления ориентируют читателя на конкретику и практическую выгоду правильности целеполагания. К числу таких трудов следует отнести работы И.О. Вагина, Н.И. Козлова, М.Ю. Коноваленко, Н.П. Петровой, И.В. Рыбкина и др.(смотри литературу).

Достижение значимых для человека целей и есть успех. В этой связи следует всегда знать, в каком направлении намерен двигаться человек. Особенно если речь идет об управленце, руководителе, лидере. Человек, не ставящий перед собой четких целей, заранее обречен на неудачу. Постановка целей очень «энергизирует» человека, так как на осознанном и неосознаваемом уровнях идет работа по их достижению. При этом включается аппарат волеизъявления. Еще Л.С. Выготский подчеркивал, что «слабость воли есть слабость цели».

3-4. Такие факторы, препятствующие личностному успеху, как *мотивация избегания и экстернальный локус контроля* (перекладывание ответственности за результаты на внешнее окружение) мы также уже подробно рассматривали (смотри тему «Организация деятельности руководителя»).

5. Наличие неоправданных личных ограничений. Как правило, личные ограничения являются следствием неадекватности (заниженности) самооценки и уровня притязаний.

Вопрос о влиянии на успех самооценки, уровня притязаний и уровня достижений широко представлен в школе К. Левина. Именно с его работ и трудов его учеников началось тщательное исследование уровня притязаний личности. Опираясь на экспериментальные данные, К. Левину удалось показать, что один и тот же достигнутый результат разные личности воспринимают по-разному: одни как успех, другие – как неуспех. Следовательно, не степень трудности выполняемой задачи, а уровень притязаний личности определяет ее отношение к результату. Были получены данные, что после успеха, уровень притязаний повышается, а после неуспеха – снижается.

Заниженная самооценка делает поведение человека неуверенным, зависимым, ограниченным определенными рамками, жесткими стереотипами, непродуктивными установками. *Заниженная самооценка – величайший тормоз на пути к успеху.*

6. Скрытое удовольствие от позиции «Я – жертва обстоятельств» также связано с локусом контроля, низкой самооценкой, уровнем притязаний и с общей незрелостью личности, с ее низкой способностью к рефлексии и самоконтролю. Приписывая ответственность за свою жизнь кому-то или чему-то человек снимает с себя

ответственность, а следовательно, это слабая, безответственная, личностно деградирующая, или стагнирующая персона.

7. Стремление удерживать «гиперконтроль» и гипертрофия собственной ответственности «Я должен» являются производными жестких социальных установок, навязанных еще в детстве или появившихся и закрепившихся в результате жизнедеятельности под прессингом и давлением, авторитарных личностей. Эти личностные особенности связаны с повышенной моральной ответственностью и представляются в виде нерациональных убеждений. Убеждения – важный осознанный мотив поведения, придающий всей деятельности личности особую значимость и ясную направленность. Это система устойчивых взглядов. К сожалению, для многих людей характерны нерациональные убеждения, т.е. упрямство, категоричное заявление, требование к себе, к людям и миру. Они сопровождаются, как правило, сильными отрицательными эмоциями и блокируют способность адаптироваться к ситуации, приспособливаться, меняться, в случае неудачи, искать продуктивные пути выхода. Неразумные убеждения появляются по причине некритического усвоения культурных стереотипов и формирования неадаптивного жизненного сценария (социогена).

8. Страх успеха. Этот феномен описал К. Корнер в середине 60-х годов. В его основе лежит избегание успеха из-за внутреннего страха, не имеющего рационального объяснения. В дальнейшем было установлено, что это не боязнь успеха, а страх перед его внешними побочными последствиями. Например, страх ответственности, страх публичности, страх инициативы и др.

В числе факторов, препятствующих успеху также находятся следующие:

- низкая психическая и физическая активность (нередко связана со слабым здоровьем);
- психологическая неустойчивость перед стрессом;
- неспособность держать психологический удар, самостоятельно решать внутренние проблемы и проходить кризисы;
- деловые и профессиональные качества человека (слабость мотивации; низкий уровень социальной ответственности; низкая личная и командная эффективность);
- неспособность эффективно осуществлять деловое и профессиональное общение и трудности в решении межличностных конфликтов;
- отсутствие навыков управления собой (самоменеджмент).

Понимание, осмысление и принятие человеком рассмотренных выше факторов, мешающих в достижении его личностного и профессионального успеха является благоприятной почвой для позитивных изменений в жизни человека, обеспечивающих ему успешное поведение.

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*.

Детально остановимся на характеристике вышеперечисленных факторов, которые неизбежно влекут человека к позитивным изменениям, делая его поведение и деятельность успешными.

1. В основе желания меняться в лучшую сторону лежит *стремление жить лучше* и достойнее, изменить качество своей жизни, быть богаче, умнее, эрудированнее, духовно полноценнее;

2. *Стремление к постоянному личностному росту* и профессиональному совершенствованию являются личностными диспозициями, хорошо представленными и описанными в теориях, разработанных представителями гуманистической психологии. Эти теории изложены в теме «Психология личности».

3. Одним из ведущих факторов, влияющих на продвижение личности к успеху, является *личное отношение к социальному успеху* или знание и принятие базовых установок современной философии социальной успешности. Эта философия содержит в себе представления о том, что

- любой человек всегда может добиться значительно большего, чем добился на сегодняшний день;

- пределов совершенству нет;

- мы сами управляем своей жизнью;

- жизненную активность можно и нужно направлять на социальный успех.

- Следующим фактором социально успешного поведения является *знание и неуклонное соблюдение принципов позитивного изменения*. В число этих принципов входят:

- позитивный образ восприятия окружающего мира (работа в рамках первого жизненного сценария);

- базовое доверие к миру и вера в завтрашний день;

- понимание успешности;

- разумный оптимизм (можно выразить своеобразным девизом: «я хочу и должен быть успешным ради себя самого и своих близких»);

- уверенность в своих силах. Сила внутреннего намерения человека очень велика. Именно внутри нас таятся самые сильные ресурсы изменения нашего окружающего мира.

5. *Персональная ответственность за результат* предполагает, что человек сам отвечает за собственное благополучие, он сам управляет своей жизнью. Только мы ответственны за результат нашей жизни; только сам человек отвечает за собственное благополучие.

6. Еще одним фактором социально успешного поведения является *осознание личных ресурсов и собственной значимости*.

Поиск ресурсов является важнейшей частью философии позитивного развития. Успешный человек целостен. Все в его работе подчинено достижению цели. Одной из важнейших частей личностного ресурса, необходимого для позитивного изменения, является осознание собственной значимости. Это осознание заставляет человека обращаться к лучшей части его личности, подключать в работу самые мощные психологические и энергетические ресурсы. Осознание наличия в себе какого-либо таланта должно привести к его максимальному использованию. Практические психологи утверждают, что даже недостатки могут оказаться полезными, т.к. позволяют пересмотреть неэффективную программу своих действий, выделить свои сильные и слабые стороны и использовать их как точки роста в достижении новых высот в познании себя. При осознании собственных ресурсов важно использование прошлого опыта,

личного и профессионального, и адаптация его к различным новым жизненным ситуациям.

7. Непременным фактором социальной успешности является *творческий подход*. Человек, ориентированный на успех, должен искать и находить оригинальные, нестандартные пути достижения поставленных целей, развивать в себе новые возможности, делать все с вдохновением, которое является основой творчества.

8. Фактор *готовности и желания системно анализировать свое поведение*, исправлять ошибки, вносить коррективы является весьма значимым. Результат анализа – оценка реальности выполнения личного плана изменений, или, если это необходимо, его корректировка. Анализ должен основываться на критериях реального улучшения качества жизни.

Подробно рассмотрев основные факторы, препятствующие и способствующие успешному поведению управленца любого уровня, коснемся того, что из себя представляет технология развития успешного поведения.

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.

Лилиан 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. Стил ь 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 сходитьс я 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.

Визуальный компонент представляет собой сложный интегративный феномен, включающий в себя внешность человека, его одежду, обувь, аксессуары, позу, мимику, жесты, символы статуса, т.е. все то, что можно увидеть.

В этой связи можно говорить о переплетении его с **кинестетическим компонентом**, который также включает позу, мимику, направления, движения глаз и **такесические** средства общения: рукопожатия, похлопывания, поцелуи, которые являются индикаторами статусно-ролевых отношений, символом степени близости общающихся.

Поза, осанка и телодвижения – это показатель не только состояния или настроения (усталость, агрессивность, разочарование, радость), но и выразитель жизненной активности человека. По позе можно определить внутреннюю стабильность, самодисциплину, отношению к партнерам, некоторые свойства характера и даже интеллект человека.

Мощнейшим информативным потенциалом обладает одежда. Она буквально преображает людей. С ее помощью каждому возможно создать тот облик, в коем он заинтересован и чувствует себя комфортно в общении. Поэтому представляется очень важным найти свой индивидуальный (не шаблонный и в то же время не эпатирующий окружающих) стиль, помогающий чувствовать себя красивым, привлекательным, обаятельным, уверенным в себе человеком, вызывать интерес и уважение к себе как к личности. А для этого важно понять и усвоить те социально-культурные (моральные, эстетические, национальные и др.) нормы, которые существуют в данное время в данном обществе и которые задают эталонные образцы в культуре человеческой внешности, давая возможность определить, что красиво, привлекательно и прилично, а что неприятно, вульгарно и неприлично.

Особая роль в передаче информации отводится мимике, которую называют зеркалом души. Исследования психологов показали, что все люди, независимо от национальности и культуры, достаточно согласованно интерпретируют мимические конфигурации как выражение соответствующих эмоций. Лучше всего опознаются эмоции радости, удивления, гнева, страха, страдания и отвращения.

Аудиальный компонент включает в себя качество голоса (тембр, высота, громкость, интонация, темп речи, фразовые и логические ударения, предпочитаемые им). Не меньшее значение имеют и разнообразные «вкрапления» в речь – пауза,

покашливания, смех, вздохи и т.д. Также к аудиальному компоненту относят нерефлексивное и рефлексивное слушание. Нерефлексивное слушание (или внимательное молчание) применяется на этапах постановки проблемы, когда она формируется говорящим, а также, когда цель общения со стороны говорящего – выговориться, эмоционально разрядиться. Рефлексивное слушание используется в ситуациях, когда говорящий нуждается в помощи при решении проблемы. Обратная связь дается слушающим в речевой форме через активное слушание, задавание открытых и закрытых вопросов по теме, изложение промежуточных выводов по ходу беседы и пр.

Ольфакторный компонент – запаховое воздействие. В современной культуре этому воздействию придается особое значение. Неприятные запахи разрушают позитивный образ партнера по общению, и наоборот приятный парфюмерный запах может оказать неоценимую услугу имиджу человека. Ольфакторный сигнал, исходящий от человека, может являться показателем его общего культурного уровня.

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.

Шаги данного этапа:

- формулировка «жизненного плана» как последовательность реальных задач;
- определение жизненной планки успешности;
- определение плана роста.

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

- оценка своего потенциала (способности, знания, умения, навыки, профессиональная компетенция, занимаемая социальная позиция и многое др.);
- диагностика существующей разности (наличие или отсутствие реально желаемых достижений, обеспечивающих жизненный успех);

- анализ проблем, препятствующий достижению успешности (декларируемых и реальных);
- дисциплина и ответственность за результат;
- реализация потенциала (решение значимых проблем, препятствующих социальной успешности, или выполнение важных проектов, связанных с самоизменением).

ЭТАП 3. Снятие личных ограничений в реализации собственного потенциала. Осуществляется через следующие шаги:

- осознание и изменение личных ограничений;
- размывание ограничивающих убеждений и выстраивание позитивного ряда собственных убеждений;
- эксперименты с ролевым поведением.

ЭТАП 4. Подтверждение позитивных изменений. Развивающий анализ. На этом этапе осуществляются следующие шаги:

- оценка правильности усилий для достижения необходимого результата;
- корректировка своих действий (при необходимости);
- смена «стратегии игры» (при несоответствии);
- оценка и определение ближайшей и последующей перспективы.

ЭТАП 5. Приобретение навыка успешного поведения.

Навык – автоматизированное выполнение действий по определенному алгоритму.

Упрощенный алгоритм:

- Цель.
- Пути и сроки ее достижения.
- Ресурсы.
- Адаптивные убеждения плюс эксперименты с ролевым поведением.
- Оценка своих усилий.
- Корректировка действий.

ЭТАП 6. Формирование цепочки передачи позитивных изменений. Это предполагает:

- пропаганду идей возможности достижения личностного и профессионального успеха;
- распространение информации о полученных изменениях, подтверждающих личный результат тех, кто воспользовался технологией развития успешного поведения.

Начинать использовать технологию рекомендуется только в том случае, если человек *имеет готовность к изменению и сохраняет позитивный настрой на решение значимой проблемы*. Требуется непобедимая вера в необходимость изменений и «железная» логика убеждающих фактов и аргументов. Кроме того, человек должен обладать *«энергией изменений»*, т.е. не только быть готовым к действиям, но и активным в приложении усилий.

Следует подчеркнуть, что знание и неуклонное соблюдение технологии – *это инструмент личного и профессионального развития*. Если технология соблюдается, то человек «выходит» на намеченный результат.

Оценить эффективность технологии возможно с помощью стандартов эффективной деятельности.

Стандарт – это личная высота, которая сравнивается с социально успешным поведением в данной среде. Стандарты являются одновременно и эталоном и нормативом, который позволяет измерить результативность действий. Все стандарты являются *основой для построения эффективных технологий*. Стандарты позволяют установить, что необходимо знать, какими навыками нужно владеть конкретному человеку для того, чтобы реализовать план личных изменений. Такие стандарты легко поддаются контролю и

соответственно, служат надежной обратной связью для выполнения и корректировки профессиональной технологии.

Реализуя личный план изменений, целесообразно спроектировать *пошаговую технологию достижения успешного поведения*. В общих чертах она выглядит так:

- 1) сформулировать цели и задачи личного изменения;
- 2) провести ресурсный анализ своих возможностей на пути достижения цели;
- 3) осознать и представить результаты изменений;
- 4) в случае необходимости, провести корректировку целей и задач;
- 5) наметить последовательность действий, которые помогут реализовать свои цели и задачи;
- 6) установить сроки достижения намеченных результатов;
- 7) отслеживать сроки и вести контроль выполнения личного плана изменений.

Пошаговая технология не только облегчает работу, но и позволяет абсолютно четко вести анализ эффективности собственных действий на каждом из этапов работы по формированию успешного поведения управленца.

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. 45858
23. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
24. Принципы и стиль жизни эффективного человека. *Рефлексия самоэффективности.*

25. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху. *Рефлексия неудач.*
26. Факторы, сопутствующие успеху. *Обоснование факторов успеха.*
27. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и составляемые имиджа.*
28. 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 составляемые 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»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития

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;
- развития 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 (очная форма обучения)

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
2 семестр						
УК-6 ОПК-5 ОПК-7	Конспектирование литературы по темам 1-6	Конспект	Собеседование	28	8	36
УК-6 ОПК-5 ОПК-7	Подготовка докладов по темам 1-6 (на выбор)	Доклад и презентация	Сообщение	28	8	36
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	28	8	36
Итого за 2 семестр				84	24	108

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 особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

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

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

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

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

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

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

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

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

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

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

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

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

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

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 составляемые 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. Технологическое проектирование траектории профессионального роста.

Повышенный

Знать

29. Общие подходы к пониманию профессионального и личностного роста. *Сущность дефиниций «профессиональный рост» и «личностное развитие»*
30. Основные свойства личности: *мотивационная направленность, тип ВНД, характер, способности.*
31. Жизненный сценарий и его влияние на перспективы личностного и профессионального развития.
32. Понятие профессионального роста личности. *Составляющие и этапы профессионального роста.*
33. Карьера как показатель профессионального роста личности. *Основные пути карьерного роста.*
34. Понятие кризиса профессионального становления личности и *содержание кризисов в процессе профессионализации.*
35. Психологическое сопровождение профессионального роста личности. *Технология сопровождения.*
36. Факторы, детерминирующие личностный рост. *Показатели личностного роста.*
37. Основные сферы самосовершенствования. *Подходы к самосовершенствованию.*
38. Составляющие и *правила самоменеджмента.*
- Уметь. Владеть.**
39. Саморегуляция как основа организации жизнедеятельности. *Планирование личного времени.*
40. Организация общения. *Роль общения в профессиональном и личностном развитии.*
41. Технологии эффективного общения. *Приемы коммуникации.*
42. Понятие цели и целеполагания. *Роль и значение целеполагания в жизни личности.*
43. Причины, детерминирующие отсутствие целей. *Рефлексия целеобразования.*
44. Мотивация на целеполагание. *Условия, детерминирующие поиск целей.*
45. Этапы целеполагания и способы достижения целей. *Двенадцать шагов целеполагания.*
46. Понятие профессионального выгорания, *его причины и основные признаки.*
47. Условия и *способы профилактики профессионального выгорания.*
48. Влияние стресса на личность. *Способы преодоления и профилактики стрессов.*
49. Успех как жизненно важная потребность человека. *Понятия успеха и успешности личности.*
50. Основные стратегии успешного поведения. *Пять составляющих стратегии успеха.*
51. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
52. Принципы и стиль жизни эффективного человека. *Рефлексия самооэффективности.*
53. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху. *Рефлексия неудач.*

54. Факторы, сопутствующие успеху. *Обоснование факторов успеха.*
55. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и составляемые имиджа.*
56. 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=271614>**10.2.**

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»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития

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;
- развития 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
(очная форма обучения)

(в той же форме обучения)						
Коды реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии и оценки	Объем часов, в том числе		
				РС	Контактная работа с преподавателем	сего
2 семестр						
УК-6 ОПК-5 ОПК-7	Конспектирование литературы по темам 1-6	Конспект	Сообщение	8	8	6
УК-6 ОПК-5 ОПК-7	Подготовка докладов по темам 1-6 (на выбор)	Доклад и презентация	Сообщение	8	8	6
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	8	8	6
Итого за 2 семестр				4	24	08
Итого				4	24	08

ПЛАН-ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
(заочная форма обучения)

(заочная форма обучения)						
Коды реализуемых компетенций	Вид деятельности студентов	Итоговый продукт самостоятельной работы	Средства и технологии и оценки	Объем часов, в том числе		
				РС	Контактная работа с преподавателем	сего
2 семестр						
УК-6 ОПК-5 ОПК-7	Конспектирование литературы по темам 1-6	Конспект	Сообщение	8	1	8
УК-6 ОПК-5 ОПК-7	Подготовка докладов по темам 1-6 (на выбор)	Доклад и презентация	Сообщение	8	1	8
УК-6	Подготовка	Конспект	Сообщение		1	

ОПК-5 ОПК-7	овка индивидуальн ого творческого задания по темам 1-6 (на выбор)	мероприяти я в соответствии с индивидуальным творческим заданием	общение	8		8
Итого за 2 семестр				4	3	4/3
Итого				4	3	4/3

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Выполнение практических занятий

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим занятиям. Обзавайтесь 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 особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

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

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

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

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

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

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

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

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

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

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

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

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

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

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 показывается позиция 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

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

20. 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

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. Основные стратегии успешного поведения. *Пять составляющих стратегии успеха.*
23. Качества, обеспечивающие человеку личностные и субъектно-деятельностные достижения.
24. Принципы и стиль жизни эффективного человека. *Рефлексия самоэффективности.*
25. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху. *Рефлексия неудач.*
26. Факторы, сопутствующие успеху. *Обоснование факторов успеха.*
27. Имидж как средство профессионального и личностного роста. *Структурные компоненты и слагаемые имиджа.*
28. 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=271614>**10.2.**

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»