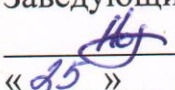


Учреждение образования
«Брестский государственный технический университет»
Факультет инженерных систем и экологии
Кафедра теплогазоснабжения и вентиляции

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой
 В.Г.Новосельцев
« 25 » 06 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Декан факультета
 О.П.Мешик
« 25 » 06 2025 г.

ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
СПЕЦИАЛИСТА»

для специальности:

7-07-0732-02 Инженерные сети, оборудование зданий и сооружений

Профилизация:

«Теплогазоснабжение, вентиляция и охрана воздушного бассейна»,
«Интеллектуальные системы жизнеобеспечения зданий и сооружений»

Составитель: Ключева Елена Владимировна, старший преподаватель кафедры
теплогазоснабжения и вентиляции

Рассмотрено и утверждено на заседании Научно-методического совета
БрГТУ протокол № 4 от 26.06.2025.

ПЕРЕЧЕНЬ МАТЕРИАЛОВ В КОМПЛЕКСЕ

Электронный учебно-методический комплекс содержит:

1. Теоретический раздел

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

Тема 2. Личностная эффективность и развитие творческого потенциала

Тема 3. Лидерство и сотрудничество в командной работе

Тема 4. Карьера и управление карьерным ростом

Тема 5. Семейные отношения и воспитание в семье

2. Практический раздел

2.1 Материалы для семинарских учебных занятий по дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»

3. Раздел контроля знаний

3.1 Перечень вопросов для промежуточной аттестации студентов по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»

4. Вспомогательный раздел

4.1 Учебная программа дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность изучения дисциплины

Дисциплина «Личностно-профессиональное развитие специалиста» является учебной дисциплиной цикла социально-гуманитарных дисциплин для студентов специальности 7-07-0732-02 «Инженерные сети, оборудование зданий и сооружений» профилизация: «Теплогазоснабжение, вентиляция и охрана воздушного бассейна», «Интеллектуальные системы жизнеобеспечения зданий и сооружений».

Основной целью изучения дисциплины является формирование у будущих специалистов готовности к непрерывному личностно-профессиональному росту.

Цели ЭУМК:

- обеспечение качественного методического сопровождения процесса обучения;
- обеспечение открытости и доступности образовательных ресурсов путем размещения ЭУМК в локальной сети университета;
- организация эффективной самостоятельной работы студентов.

Структура электронного учебно-методического комплекса по дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»:

Теоретический раздел ЭУМК содержит материалы для теоретического изучения учебной дисциплины и представлен конспектом лекций.

Практический раздел ЭУМК содержит материалы для проведения семинарских учебных занятий.

Раздел контроля знаний ЭУМК содержит материалы для зачета (перечень вопросов), позволяющие определить соответствие результатов учебной деятельности обучающихся требованиям образовательных стандартов высшего образования и учебно-программной документации образовательных программ высшего образования.

Вспомогательный раздел включает учебные программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста», список основной и дополнительной литературы.

Рекомендации по организации работы с ЭУМК:

- лекции проводятся с использованием персонального компьютера и мультимедийного проектора;
- при подготовке к зачету, к семинарским учебным занятиям студенты могут использовать конспект лекций, основную и вспомогательную литературу;
- семинарские учебные занятия проводятся с использованием, представленных в ЭУМК, методических материалов;
- зачет проводится в устной форме, вопросы для зачета приведены в разделе контроля знаний.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ТЕМА 1 ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ И ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС В XXI ВЕКЕ

1. Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций.

2. Современные концепции и модели образования, эффективные образовательные технологии. Построение персонального образовательного маршрута.

3. Непрерывное образование и его роль в развитии личности. Развитие гибких навыков. Образование как средство развития и саморазвития личности. Мотивация и обучение персонала.

[Вернуться к перечню материалов](#)

1 Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций

Право на образование относится к важнейшим правам человека. Оно было провозглашено во:

- Всеобщей декларации прав человека (1948 г.),
 - Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.),
 - Конвенции о правах ребёнка (1989 г.)
- и обеспечивается национальными правовыми актами.

Образование – это целенаправленный процесс обучения и воспитания, осуществляемый на профессиональной основе специально подготовленными людьми. Под *обучением* понимают организацию деятельности обучающихся, в ходе которой они усваивают знания, умения и навыки. *Воспитание* предполагает организацию деятельности учащихся, в ходе которой формируются ценности, мировоззрение, личностные качества.

Каждая историческая эпоха выстраивала такую систему образования, которая не только опиралась на достигнутый к этому времени уровень знаний, но и соответствовала целям развития общества. В развитых системах образования обучение и воспитание являются неразрывными компонентами единого целого.

Конституция Республики Беларусь содержит следующие положения:

Статья 49. Каждый имеет право на образование. Гарантируются доступность и бесплатность общего среднего и профессионально-технического образования. Среднее специальное и высшее образование доступно для всех в соответствии со способностями каждого. Каждый может на конкурсной основе бесплатно получить соответствующее образование в государственных учебных заведениях.

В современном обществе образование представляет собой сложный и многоуровневый социальный институт. Во-первых, это учреждения образования, в которых организовано обучение и воспитание (детские сады, школы, колледжи, университеты и др.). Во-вторых, это система норм и правил, социальных ролей и отношений, возникающих в образовательном процессе между его различными субъектами (учитель, учащийся, преподаватель, студент и т.д.).

В Республике Беларусь сложилась и успешно функционирует многоуровневая система образования. Первым уровнем является дошкольное образование, затем следует общее среднее образование, которое включает начальное образование, базовое образование, среднее образование. Окончив базовую школу, можно продолжить обучение в учреждении общего среднего, профессионально-технического или среднего специального образования. В учреждениях профессионально-технического и среднего специального образования (колледжах, профессиональных лицеях) есть возможность одновременно получить общее среднее образование и профессиональную подготовку. Учащиеся, которые овладели профессией на уровне профессионально-технического образования, могут получить среднее специальное образование по родственной специальности в сокращённые сроки. Высшее образование обеспечивается высшими учебными заведениями, к которым относятся институты, академии, университеты. Переход по уровням образования от профессионально-технического к среднему специальному даёт возможность поступить впоследствии в учреждение высшего образования на 3-й курс обучения по родственной специальности.

Хорошие возможности для развития личности учащихся в сферах технического, декоративно-прикладного творчества, искусства, спорта, туризма создают учреждения дополнительного образования детей и молодёжи.

Система образования постоянно развивается и совершенствуется. Развитие цифровых технологий обеспечивает всё большие возможности для дистанционного обучения, делая образование доступным в любое время.

В XXI в. знания становятся более значимыми для общества, чем сырьевые ресурсы. *Общество знания* — концепция современного этапа общественного развития, где доминирующей ценностью становится знание как таковое. В современном обществе важнее всего научиться учиться, ориентироваться в потоке информации, развить критическое мышление, позволяющее отличать полезную информацию от бесполезной, уметь её анализировать, объяснять и оценивать. Основными ценностями становятся интеллект, креативность, социальные умения, развивающиеся на протяжении всей жизни человека. Образование во всём мире уже ориентировано не только на формирование традиционных предметных знаний и умений, но и на создание условий для развития компетенций XXI века.

Мировое образовательное пространство объединяет национальные образовательные системы разного типа и уровня. Можно выделить определенные глобальные тенденции развития мировой системы образования в начале XXI века:

1) стремление к демократической системе образования, то есть к доступности образования для всего населения страны, к преемственности его ступеней и уровней, к предоставлению автономности и самостоятельности учебным заведениям;

2) увеличение спектра учебно-организационных мероприятий, направленных как на удовлетворение разносторонних интересов, так и на развитие способностей учащихся;

3) рост рынка образовательных услуг;

4) в сфере управления образованием – поиск компромисса между жесткой централизацией и полной автономией;

5) образование становится приоритетным объектом финансирования в развитых странах мира;

6) постоянное обновление и корректировка образовательных программ;

7) отход от ориентации на «среднего ученика», повышенный интерес к одаренным детям и молодым людям, к особенностям раскрытия и развития их способностей в процессе и средствами образования;

8) поиск дополнительных ресурсов для образования детей с особенностями психофизического развития.

Все эти тенденции характерны сегодня и для системы образования Беларуси, система образования Республики Беларусь развивается в русле общеевропейских и мировых тенденций

В среднесрочной перспективе особое внимание в нашей стране будет уделено повышению качества образования на всех уровнях образования, повышению экономической эффективности функционирования системы образования и совершенствованию структуры подготовки специалистов, максимальное приближение ее к требованиям рынка труда. Для этого необходима направленная работа по повышению компетентности и мотивации труда педагогов, совершенствованию материальной базы учреждений образования, широкому использованию международного опыта, современных образовательных технологий и информационных ресурсов, совершенствованию образовательных программ, внедрению новых (экономических) механизмов управления, стимулирующих эффективную работу учреждений, в том числе по формированию духовно-нравственных ценностей, навыков здорового образа жизни, гражданственности, патриотизма, ответственности и трудолюбия молодежи.

Национальная система образования — это многоуровневая иерархия, развитие которой основано на целях и принципах, единых для цивилизованных стран: формирование свободной, интеллектуально и творчески развитой личности, способной строить отношения между людьми, народами и государствами на основе уважения, мира и справедливости.

[Вернуться к перечню материалов](#)

2 Современные концепции и модели образования, эффективные образовательные технологии. Построение персонального образовательного маршрута (ИОМ)

Персонификация связана с признанием за человеком права на проявление самостоятельности, основанной на его стремлении реализовать индивидуальные интересы и потребности в образовании в ходе свободного самостоятельного выбора. Ведущим путем, способствующим реализации индивидуальных образовательных потребностей и прав учащихся на выбор своего пути развития, является индивидуальный образовательный маршрут.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) — это персональный путь реализации личностного потенциала обучающегося в образовании: интеллектуального, эмоционально-волевого, деятельностного, нравственно-духовного. Это целенаправленно проектируемая дифференциальная образовательная программа, обеспечивающая учащемуся позицию субъекта выбора, разработки и реализации образовательной программы при осуществлении педагогом педагогической поддержки его самоопределения и самореализации.

Цель построения ИОМ — выработка личностных смыслов образования, углубление индивидуализации образования, развитие способности к постоянному самообразованию, самоизменению.

Суть ИОМ – осознанное предвосхищение целей образования и способов их реализации самим обучающимся с последующей осознанной регуляцией всего процесса, включая самооценку промежуточного и итогового результата.

Необходимость построения индивидуальных образовательных программ диктуется следующими соображениями:

- Изменением и расширением образовательных потребностей семьи и учащихся.
- Невозможностью в полном объеме удовлетворить разнообразие индивидуальных потребностей учащихся в общем потоке учебного заведения.
- Расширились материальные и технические возможности обеспечения индивидуального образования.
- Появились целые педагогические системы, которые рассматривают индивидуализацию обучения как основной педагогический инструмент: «Одаренные дети», «Хочу быть успешным», «Выбери свой путь к успеху» и др.

Виды индивидуального образовательного маршрута по цели воздействия:

- 1) Расширяющий образовательный диапазон;
- 2) Углубляющий, специализированный;
- 3) Интегрированный, сочетающий в себе компоненты расширения и компоненты углубления компетенции.

ИОМ может также разделяться на поддерживающий и корректирующий. Поддерживающий ИОМ предполагает усилия по стимуляции и мотивации обучающегося через подключение дополнительных социальных ресурсов (например, включение в значимый социокультурный проект, конкурс), а корректирующий требует подключения профильной помощи специалистов (дефектологов, логопедов и пр.).

По длительности реализации индивидуальные образовательные маршруты можно разграничить на: краткосрочные (1-6 мес.), среднесрочные (от одного до 2-х учебных лет), долгосрочные (на многие годы).

Индивидуальный образовательный маршрут может обогащаться как дополнительными часами по предмету, так и дополнительными курсами и программами, которые могут реализовываться как на базе учебного заведения, так и вне его, в сторонних организациях (например, курсы).

Вызовы будущего все более требуют от выпускника вуза высокой самостоятельности и ответственности за постоянно принимаемые решения (самодетерминированного поведения). Он должен быть готов самостоятельно определять, что ему нужно, к чему он стремится, во что он будет вкладывать свои ресурсы, время, силы и здоровье. Только образование может и должно подготовить каждого к принятию этих решений, научить делать отбор из того огромного и великого культурного наследия, которое накопило человечество и согласовывать его со своими осознанными интересами, потребностями и возможностями.

[Вернуться к перечню материалов](#)

3 Непрерывное образование и его роль в развитии личности. Развитие гибких навыков. Образование как средство развития и саморазвития личности. Мотивация и обучение персонала

Важнейшей тенденцией в развитии современного образования является его непрерывность (образование через всю жизнь — *lifelong learning*), которая реализуется через повышение квалификации и различные курсы (образование для взрослых). Система непрерывного образования открывает возможности не только для профессионального совершенствования, но и для более полного развития личности.

Непрерывное образование — взаимосвязанная система образования и повышения квалификации; готовность и потребность постоянного совершенствования своего общего образовательного и профессионального уровня. В настоящее время идея непрерывного образования человека в течение всей его жизни получила распространение практически во всем мире.

Под системой непрерывного образования понимается комплекс государственных и общественных образовательных учреждений, обеспечивающих организационное и содержательное единство, преемственную взаимосвязь всех звеньев образования, совместно и скоординировано решающих задачи воспитания, общего и среднего

профессионального образования, а также профессиональной подготовки каждого человека с учетом актуальных и перспективных общественных потребностей, удовлетворяющих его стремление к самообразованию, всестороннему и гармоничному развитию на протяжении жизни.

Ориентированность личности на самообразование способствует индивидуализации образования, культивированию навыков самостоятельного получения знаний, умению в больших потоках информации находить необходимые источники и работать с ними. Самообразование должно стать эффективным средством, способствующим выработке у личности психологической установки на постоянное обучение в течение всей жизни. Всем специалистам необходимо обладать хорошей подготовкой в области фундаментальных наук и способностью постоянно, на протяжении всей жизни учиться и переучиваться. Критериям проверки качества такой работы в большинстве случаев выступает жизнь, то есть повседневная деятельность человека, применяющего полученные знания. Очевидно, что человек, не нуждающийся в новых знаниях, самообразованием заниматься не будет.

Никто не может гарантировать, что, окончив профессиональное образовательное учреждение любого уровня, получив звание специалиста, человек будет заниматься самообразованием.

Гибкие или *надпрофессиональные навыки* (также заимствование англ. *soft skills*) — комплекс умений общего характера, тесно связанных с личностными качествами; так или иначе важных во всякой профессии. Гибкими считаются навыки критического мышления, решения задач, публичного выступления, делового общения, работы в команде, цифрового общения, организации деятельности, на которые также влияют уровень лидерских качеств, знания трудовой этики, дисциплины, чувство ответственности. В настоящее время выделяются четыре главных гибких навыков будущего (4К навыки): креативность, коммуникативность, кооперативность, критичность. В противоположность гибким навыкам рассматриваются узкоспециализированные профессиональные знания (англ. *hard skills*), более тяжелые в освоении и не столь широко применяемые.

Характер определения гибких навыков таков, что их нельзя исследовать объективно. Во многом они зависят от черт личности того или иного человека: его склада ума, способа мышления, отношения к другим людям и взглядов на жизнь в целом. Впрочем, для определённой группы навыков на сегодняшний день проводятся тесты и собеседования, помогающие оценить их уровень развития.

Навыки помогут и в работе:

- быть не просто специалистом, а профессионалом: оперативно осваивать новые тенденции в профессии;
- работать в команде: строить диалог с коллективом, уметь слушать, слышать и говорить;
- развить гибкость: не впадать в затяжной стресс из-за резкой смены курса или задачи;

- расти в карьере: уметь подавать себя руководителю и показывать сильные стороны.

Как развивать soft skills:

- Найдите наставника или проконсультируйтесь с коучем – получите опыт или наметьте план развития.
- Играйте в настольные игры, проходите квесты с друзьями – учитесь работать в команде и распознавать свои и чужие эмоции.
- Продумайте свой проект – важен не размах, а прокачка с нуля.
- Изучайте новое – читайте книги и проходите курсы, изучайте новые источники информации и критически их анализируйте, фиксируйте интересные идеи.

[Вернуться к перечню материалов](#)

ТЕМА 2 ЛИЧНОСТНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

1. Развитие силы воли и саморегуляция.
2. Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью. Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач.
3. Социальный и эмоциональный интеллект как условие личностно-профессиональной эффективности.
4. Творчество и творческий потенциал личности. Условия развития креативности.

[Вернуться к перечню материалов](#)

1 Развитие силы воли и саморегуляция

Волевые качества чаще всего понимаются как внешнее проявление, своеобразные индикаторы воли. Чаще всего к волевым качествам относят:

Целеустремленность — умение подчинять свои действия поставленным целям.

Настойчивость — умение мобилизовать свои возможности для борьбы с трудностями.

Выдержка — умение затормозить мысли, чувства, действия, мешающие осуществлению принятого решения.

Решительность — умение принимать и претворять в жизнь быстрые и обоснованные решения.

Самостоятельность — умение не поддаваться влияниям различных факторов, мешающих, отвлекающих от достижения цели.

Организованность — разумное планирование и упорядоченная организация своего поведения.

Список качеств, называемых волевыми можно значительно расширить. Уровень представленности их в структуре личностных свойств оценивается по характеристикам силы, устойчивости, широты и направленности. Однако очевидным является тот факт, что не всегда демонстрация какого-то качества в реальном поведении будет свидетельствовать о воле (высоком уровне саморегуляции).

Развитие способностей и возможностей человека к осуществлению саморегуляции тесно связано с развитием мышления, воображения, эмоциональной и мотивационно-смысловой сферы, с развитием сознания и самосознания, личности в целом.

Саморегуляция может осуществляться при помощи прямых способов воздействия: самоприказ, самоободрение, самовнушение, самоподкрепление, либо косвенных: в виде образов, представлений последствий различных вариантов собственного поведения. Можно также выделить абстрактную форму саморегуляции — посредством убеждения, логических рассуждений, взвешивания плюсов и минусов. В реальной жизни люди, как правило,

пользуются комбинацией всех трех видов самовоздействия, проявляют индивидуальный стиль в осуществлении саморегуляции, не только усваивают общепринятые способы, но и порождают собственные.

Волевая, сознательная регуляция деятельности не противостоит эмоциональной сфере психики. Постановка значимых целей и их достижение окрашивается эмоциональными переживаниями. Воля противостоит не вообще всем эмоциям, а тем импульсивным эмоциональным проявлениям, которые препятствуют разумному поведению человека. Опасность представляет автономизация эмоциональной сферы, ее выход из-под сознательного контроля.

Саморегуляция — это универсальная организация существования живых и квазиживых систем, в основе которой лежит механизм коррекции активности на основании контакта с реальностью. Это, по сути, то, что позволяет человеку выстраивать отношения с собой и внешним миром в различных ситуациях, которые можно поделить на три типа:

- ситуация неопределенности (мы не знаем, что делать, мы стоим перед выбором направления собственных действий, приложения усилий),
- ситуация достижения цели (нам дана цель, которой надо достичь),
- ситуация угрозы или давления (нам надо сохранить себя в неблагоприятных условиях).

[Вернуться к перечню материалов](#)

2 Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью. Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач

Единство всех сторон психической жизни человека служит основанием для его активности. *Активность* – общее свойство живых организмов, основное условие их существования. Жить – значит быть активным, действовать. Именно активность позволяет живому существу поддерживать жизненно важные для него связи со средой, она служит основой развития и саморазвития. Активность обеспечивает *поведение* человека – его взаимодействие с окружающей средой, обусловливаемое внешними (среда) и внутренними (потребности, мотивы) условиями. Поведение может быть в разной степени осознано человеком, определяться сознательно поставленными целями или осуществляться по непосредственному желанию, чувству, т.е. быть импульсивным.

Важнейшей формой человеческой активности является деятельность. *Деятельность* – сознательно регулируемая активность, направленная на познание и преобразование внешнего мира и самого человека. Основные виды деятельности человека – игра, учение, труд, творчество. Именно в деятельности формируются основные свойства личности, развиваются ее способности. Изучая психику человека, психология уделяет особое внимание различным видам человеческой деятельности, тому, как в ней проявляется, формируется и развивается человек.

Основная роль современной психологии личности – объяснить с позиций науки, почему люди ведут себя так, а не иначе. Социальная психология занимается психологическими особенностями, поведением и деятельностью людей, которые связаны с их принадлежностью к определенным социальным группам (дружеской, учебной, профессиональной, национальной, расовой и др.).

Одним из важнейших направлений психологии личности явилась разработанная А.Н. Леонтьевым (1903-1979) теория деятельности. Деятельность рассматривалась как активное взаимодействие с окружающей действительностью, выражающее отношение человека к миру и способствующее удовлетворению его потребностей. Психическое развитие человека во многом составляет процесс развития его деятельности. А.Н. Леонтьевым разработана теория ведущей деятельности, которая становится центральной, основной на различных этапах развития и оказывает наибольшее влияние на формирование сознания, личности.

Характер — совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в деятельности и общении, обуславливая типичные для нее способы поведения.

Понятие характера весьма различается в различных теоретических построениях. В современной зарубежной характерологии можно выделить три направления:

- конституционно-биологическое (Э. Кречмер — характер сводится к сумме конституции и темперамента);
- психоаналитическое (З. Фрейд, К. Г. Юнг, А. Адлер и т.д. — характер объясняется, исходя из бессознательных влечений человека);
- идеологическое (психоэтическая теория Робека — характер заключается в торможении инстинктов, которое определяет этико-логическими санкциями; Бауд — характер определяется социальным положением человека и т.д.).

Опираясь на различные подходы к этой теме, можно отметить социально-оценочный оттенок при определении характера; значительную устойчивость психологических характеристик.

Термин «*рефлексия*» применяется целым рядом наук: психологией, педагогикой и философией в том числе. Поэтому существует несколько ее видов: методологическая, научная, познавательная, личностная, интеллектуальная, коммуникативная, философская и другие. Однако в условиях современных преобразований в образовательной системе преобладают психолого-педагогические исследования, востребованные педагогической практикой.

С точки зрения педагогики содержание понятия «рефлексия» рассматривается, зачастую, в связи с изучением учебной деятельности обучающихся. В.В. Давыдов называет рефлексией «умение учащихся выделять, анализировать и соотносить с предметной ситуацией собственные способы учебной деятельности, особое умение оценивать возможности

своего действия с точки зрения планов и программ самой учебной деятельности».

Н.Ф. Талызина определяет рефлексия как «умение человека осознавать то, что он делает, и аргументировать, обосновывать свою деятельность».

По мнению В.В. Краевского и А.В. Хуторского, рефлексия — один из принципов, определяющих образовательную деятельность ученика в личностно ориентированном обучении. «Рефлексия — не припоминание главного из урока или формулирование выводов, это осознание способов деятельности, обнаружение ее смысловых особенностей, выявление образовательных приращений ученика или учителя. Учащийся осознает не только сделанное, но и способы деятельности, а именно то, как это было сделано».

В.И. Слободчиков трактует рефлексия в обучении более широко – как мыследеятельностный или чувственно переживаемый процесс осознания субъектом своей учебной деятельности.

И.Н. Семенов и С.Ю. Степанов называют рефлексией «переосмысление человеком отношений с предметно-социальным миром». Центральное место при этом отводится рефлексии как самосознанию личности в проблемной ситуации и как осмыслению принципов осуществляемой деятельности, как механизму «не только дифференциации в каждом развитом и уникальном человеческом «Я» его различных подструктур, но и как интеграции «Я» в неповторимую целостность.

Многие ученые признают, что развитие рефлексивной активности обучающихся в учебном процессе является существенным резервом в управлении образовательно-воспитательным процессом, так как обучающиеся с развитым самосознанием характеризуются высоким уровнем самоуправления своей учебной деятельностью. В то же время стихийно формирующийся уровень рефлексии оказывается недостаточным, из чего вытекает необходимость специального формирования способности к рефлексии.

Важно отметить, что становление рефлексивных процессов происходит в младшем школьном возрасте. Учебная деятельность — «место рождения и развития определяющей рефлексии». Интеллектуальная рефлексия может быть сформирована непосредственно во время начала обучения при изменении программ обучения. Материалом учебной деятельности должна стать система научных понятий, средством — учебные модели, формой — учебное сотрудничество, а содержанием — рефлексивные знания: общие способы решения класса задач, границы которого определены самим учеником.

Рефлексия существует в трех сферах:

- 1) мышлении, деятельности по решению задач;
- 2) коммуникации и кооперации;
- 3) самосознании.

Указанные три сферы образуют целостную учебную деятельность как систему, в рамках которой возможно формирование определяющей рефлексии.

Целью и средством рефлексии учебной деятельности становится доминанта самосовершенствования личности, включающая установки на самообразование, самовоспитание, самоутверждение, самоопределение, саморегуляцию и самоактуализацию.

Рефлексия учебной деятельности обучающихся должна быть направлена на осознание:

- взаимосвязи видов общеучебных умений и познавательной деятельности обучающихся;
- основных этапов познавательной деятельности;
- методологических знаний о структуре деятельности, ее логической организации;
- средств и методов разрешения ситуаций затруднений познавательной деятельности;
- структуры поэтапного решения учебных задач.

Поэтому важно выделить, что осмысление результатов рефлексии и есть тот путь формирования общеучебных умений, который позволяет обеспечить единство сознания и деятельности обучающихся.

Итак, как отмечалось выше, рефлексия учебной деятельности — это совместная деятельность обучающихся и педагогов, позволяющая совершенствовать учебный процесс, ориентированный на личность каждого студента.

Цели рефлексии — вспомнить, выявить и осознать основные компоненты деятельности: ее смысл, типы, способы, проблемы, пути их решения и полученные результаты. Без понимания способов своего учения, механизмов познания учащиеся не смогут присвоить тех знаний, которые они добыли.

Рефлексия помогает студентам сформулировать получаемые результаты, переопределить цели дальнейшей работы, скорректировать свой образовательный путь. Если физические органы чувств для человека являются источником его внешнего опыта, то рефлексия — это источник внутреннего опыта, способ самопознания и необходимый инструмент мышления.

Человек, повторяющий деятельность, заданную в образце сто раз, вполне может ничему не научиться. Тот, кто повторяет — не учится. Освоение происходит только тогда, когда в дело включается направляемая рефлексия, за счет которой и выделяются сами схемы деятельности — способы решения практических задач или рассуждения. Усвоение выступает как прямой продукт такого рефлексивного процесса.

Методика организации рефлексии обучающегося может включать в себя следующие этапы:

1. Остановка предметной (дорефлексивной) деятельности.
2. Восстановление последовательности выполненных действий.

3. Изучение составленной последовательности действий с точки зрения ее эффективности, продуктивности, соответствия поставленным задачам и т.п.

4. Выявление и формулирование результатов рефлексии.

5. Проверка гипотез на практике в последующей предметной деятельности.

Очень важно проводить рефлекссию в конце занятия (лекции), ввиду того, что преподавателю важно не только узнать и понять эмоциональное состояние студента в финале учебного занятия, но и то, насколько продуктивным для него стал урок. Студенты должны оценить свою активность на уроке, полезность и интересность форм подачи знаний, увлекательность урока, коллективную работу.

Проведение рефлексии учебной деятельности обучающихся позволяет:

- зафиксировать новое содержание, изученное на занятии, лекции;
- оценить собственную деятельность, свою работу;
- установить затруднения как направления будущей учебной деятельности;
- позволяет педагогу проводить анализ и оценку деятельности учащихся, своей деятельности;
- определять новые подходы в организации эффективного взаимодействия на учебных занятиях с целью включения самих учащихся в активную деятельность.

[Вернуться к перечню материалов](#)

3 Социальный и эмоциональный интеллект как условие личностно-профессиональной эффективности

В современном мире все более актуальным становится эмоциональный интеллект. Личностное и профессиональное развитие больше не зависит от уровня образования, практического и критического мышления. На первые позиции вышли способность эффективно управлять своими эмоциями, понимать и уважать эмоции других людей, устанавливать успешные межличностные отношения и принимать эмоционально здравые решения.

Личностное и профессиональное развитие зависит от:

- уровня образования,
- практического и критического мышления
- способность эффективно управлять своими эмоциями,
- понимать и уважать эмоции других людей,
- устанавливать успешные межличностные отношения,
- принимать эмоционально здравые решения.

В середине XX века в научном сообществе появился термин «эмоциональный интеллект», который характеризовал способность человека понимать и управлять собственными эмоциями, а также эмоциями других людей. С течением времени эта теория получила множество развитий, в числе которых был и «социальный интеллект». Он означал способность человека эффективно существовать в обществе: чувствовать и понимать

контекст ситуации, общаться с окружающими, слушать их и влиять на их убеждения. Социальный интеллект развивается через наш успешный и не очень опыт взаимодействия с людьми и нашу способность анализировать и учиться на своих ошибках.

По существу, эти понятия взаимосвязаны, и социальный интеллект логично вытекает из эмоционального. Эмоции связаны с нашими глубинными ценностями и убеждениями. Если что-то идет вразрез с ними, то появляются негативные эмоции, и, наоборот, если согласуется — то позитивные. Эмоции затем формируют поведение, которое напрямую влияет на отношения с окружающими, на карьеру, а значит и на будущее в целом. Именно поэтому уровень нашего эмоционально-социального интеллекта определяет нашу жизнь.

Эмоциональный интеллект (EQ) — это способность человека понимать и контролировать свои эмоции, а также эмоции других людей. Эмоциональный интеллект необходим для комфортной социальной адаптации, эффективного коммуникативного взаимодействия, понимания своих потребностей и потребностей окружающих, а также для достижения личностного и профессионального успеха. Каждый из нас имеет свой уровень эмоционального интеллекта.

Когда идет речь о профессиональном и личностном развитии, то нужно понять, какие у вас есть ограничения или барьеры, что заставляет вас вести себя определенным образом и что является вашими триггерами — события или ситуации, которые вызывают те или иные эмоции. Есть 4 стадии работы с эмоционально-социальным интеллектом:

1. Понимание собственных эмоций.
2. Управление своими эмоциями.
3. Понимание эмоций других людей.
4. Управление эмоциями других людей.

Эмоциональный интеллект включает в себя 5 основных компонентов: самосознание, саморегуляцию, мотивацию, социальное умение и эмпатию.

Развить эмоциональный интеллект или повысить его уровень возможно через самопознание, постоянное развитие личных и профессиональных навыков, обучение и практику. Также для повышения уровня эмоционального интеллекта полезно придерживаться следующих рекомендаций:

- Практиковать техники медитации.
- Выполнять упражнения на визуализацию.
- Тренировать эмпатию.
- Вести здоровый образ жизни.
- Не избегайте людей. Общение с другими людьми помогает развивать социальные навыки, улучшать коммуникацию и давать больше возможностей для практики эмоциональной коммуникации.

[Вернуться к перечню материалов](#)

4 Творчество и творческий потенциал личности. Условия развития креативности

Творческое воображение — это такой вид воображения, в ходе которого человек самостоятельно создает новые образы и идеи, представляющие ценность для других людей или общества в целом. Творческое воображение является необходимым компонентом и основой всех видов творческой деятельности человека.

Творческое мышление:

- 1) пластично, т.е. творческие люди предлагают множество решений в тех случаях, когда обычный человек может найти лишь одно или два;
- 2) подвижно, т.е. для творческого мышления не составляет труда перейти от одного аспекта проблемы к другому, не ограничиваясь одной-единственной точкой зрения;
- 3) оригинально, оно порождает неожиданные, небанальные решения.

Творчество представляет собой некоторый аспект развития личности, относящийся к переходу на более высокий интеллектуальный уровень.

Творческим людям присущи следующие личностные черты:

- 1) независимость — личностные стандарты важнее стандартов группы;
- 2) открытость ума — восприимчивость к новому и необычному;
- 3) высокая толерантность к неразрешимым ситуациям, конструктивная активность в этих ситуациях;
- 4) развитое эстетическое чувство, стремление к красоте.

Творческий потенциал личности — это совокупность свойств личности, состояния и способностей, набор средств и приемов, применяемых в решении творческих задач.

Характерной чертой творческого потенциала личности является наличие «запаса» возможностей, что является условием, позволяющим индивиду результативно решать новые проблемы.

Творческая одаренность и творческая продуктивность характеризуется несколькими параметрами:

- богатство мысли (количество новых идей в единицу времени);
- гибкость мысли (скорость переключения с одной задачи на другую);
- оригинальность;
- любознательность;
- способность к разработке гипотезы;
- фантастичность (оторванность ответа от реальности при наличии определенной логической связи стимула и реакции).

Для того, чтобы развить творческий потенциал, необходимо формировать такие качества личности, как:

1. инициативность;
2. способность двигаться вперед;
3. уверенность в себе;
4. стремление по максимуму использовать появившиеся возможности;
5. доводить начатое дело до финального конца.

Творческий потенциал личности есть в каждом, но не все стремятся на протяжении всей жизни его развивать. Условия развития творческого потенциала личности закладываются еще с детских лет, когда наблюдается формирование главных черт характера человека и его психологические особенности, которые и определяют развитие в будущем. Под влиянием жизненных условий определенные качества и психологические особенности усиливаются или ослабляются, меняются в лучшую или худшую сторону.

Без начальных специальных знаний трудно рассчитывать на эффективный творческий процесс. Иногда для решения какой-либо задачи необходимо просто «подтянуть» базовые знания. При этом задача из разряда творческих может перейти в разряд алгоритмических. Подлинное творчество связано с замыслом, и для его зарождения и раскрытия базовые знания тоже необходимы. Они служат основой для осознания меры противоречия между возможностью и задачей. Но творческий процесс значительно затрудняется без расширения кругозора и накопления информации в смежных областях, так как часто творческие задачи решают на неосознанном уровне, пользуясь знаниями из других областей. При отсутствии знаний противоречие воспринимается как пропасть, возникает чувство страха, ощущение невозможности решения задачи. При этом творчество изначально блокируется.

Одаренность, кроме различных видов (умственная, социальная, моторная, практическая) имеет два принципиально разных основных типа: усваивающая, или «учебная», и творческая. И то и другое – одаренность, но это существенно разные типы. Эти типам одаренности в научной психологии соответствуют разные обозначения: если первый – способность к обучению – описывается как интеллект, то творческие способности определяются как креативность. Умственная одаренность есть общая способность сознательно направлять свое мышление на новые требования, есть общая умственная способность приспособления к новым задачам и условиям жизни.

Выделяя признаки творческого акта, практически все исследователи подчеркивали его бессознательность, спонтанность, невозможность его контроля со стороны воли и разума, а также изменение состояния сознания. Таким образом, творческий человек всегда испытывает замешательство при попытках объяснить причину, источник своего вдохновения и фантазий. В момент творчества человек не способен управлять потоком образов, произвольно воспроизводить образы и переживания.

Творческая самореализация личности средствами группового тренинга

Многие студенты убеждены, что в профессиональной деятельности склонность к творческому началу останется не востребованной. Поэтому в процессе обучения важно показать будущему специалисту, как важно уметь формировать новое знание и где это на практике может пригодиться. Творческая самореализация предполагает продвижение саморазвивающегося человека от локального, навязанного извне саморазвития к формированию субъективной ценности саморазвития с его растущей целенаправленностью. Самореализация это социально обусловленный процесс, который требует определенных благоприятных условий. Результатом развития способности к

творческой самореализации должны стать устойчивая мотивация к самореализации, готовность к самореализации и овладение субъектом способностью самоуправления, включающей в себя: способность ориентироваться в ситуации, умение видеть проблему и анализировать противоречия; прогнозирование; целеполагание; планирование; принятие решения к действию; самоконтроль; коррекцию. Решению этих задач во многом способствует среда тренинга.

Методически грамотно организованный тренинг приводит к ряду изменений. Во-первых, развиваются и оптимизируются коммуникативные способности, что отражается в навыках общения и приемах межличностного оценивания. Во-вторых, растет социально-психологическая компетентность, умение ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать адекватные формы общения. В-третьих, повышается эффективность оперативной (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях) и перспективной саморегуляции (на протяжении длительного отрезка времени). В-четвертых, преодолеваются барьеры и защитные механизмы бессознательного, приводящие к трудностям самореализации. В-пятых, условия тренинга и опыт участия обращают личность к самопроцессам в реальной жизни: самоанализу, саморегуляции, самообразованию, самовоспитанию, саморазвитию.

Тренинг позволяет снимать стереотипы и оказывать помощь в решении личностных проблем. В тренинге каждый чувствует себя принятым и активно принимающим других, он пользуется доверием группы и учиться доверять другим. Главным достоинством этого метода является высокая эффективность использования времени для самораскрытия, самоанализа и самореализации личности. Тренинговые занятия позволяют школьному психологу, социальному педагогу, проводящему занятия, глубоко и всесторонне изучить участников тренинга, понять основные особенности личности каждого из них, повлиять на отношения, которые сложились в среде школьников, изменить мировоззрение, настроить их на дальнейшую самостоятельную работу над собой. Ценность психологического тренинга в работе с обучающимися заключается в том, что он, как никакой другой метод, создает условия для эффективной социализации, личностного роста и творческой самореализации.

Тренинг усиливает контекст обучения самореализации в трех сферах: знаний и способов их использования; умений, делающих процесс взаимодействия с другими людьми более эффективным; ценностей и взглядов. Обучение в тренинге носит творческий характер, потому что человеку не задают определенный стереотип, а предлагают самому найти наилучший способ решения проблемы, который отвечает его представлениям, ценностным ориентациям, интересам. Интерактивный характер тренинга выражается в том, что участник опирается на собственный жизненный опыт, который используется рефлексивно, что позволяет анализировать свои действия и адекватно ситуации применять полученные знания.

Помощь студентам в их саморазвитии и творческой самореализации может вестись в следующих направлениях.

1. Углубление представлений студентов об особенностях их характера, потребностях, мотивах, привычках и способностях.

2. Помощь студентам в осознании их профессиональных склонностей, интересов и способностей.

3. Расширение сферы мыследеятельности студентов в направлении их профессионального и личностного самосовершенствования.

4. Побуждение студентов к самовоспитанию и саморазвитию.

4. Оказание помощи в поисках резервных возможностей по определению и преодолению барьеров самореализации: вредных привычек, слабоволия, неорганизованности и т.д.

Огромная роль в тренинговой работе принадлежит игре. Она позволяет свободно смоделировать или воссоздать ситуации творческого профессионального или личностного поиска. Саморазвитие и самореализация человека происходят в обществе, поэтому в значительной степени зависят от освоения им различных социальных ролей, которые могут отражать его общественное положение, являться способом выражения групповых норм и требований. Возможности ролевой игры заключаются в том, что человек временно «принимает» определенную социальную роль, «апробирует» ее и тем самым демонстрирует определенные поведенческие модели, которые, как он считает, соответствуют этой роли.

Игры помогают человеку увидеть особенности собственной жизни и почувствовать включенность в окружающий мир. Он лучше понимает всю сложность психических, социальных и организационных процессов общения между людьми, их взаимосвязь и учится их использовать.

Интерактивные игры могут даже изменить жизненные установки участников. Они становятся более терпимы к мнениям и ценностным ориентациям других людей, у них меняется представление о себе «реальном» и «идеальном». Они понимают, что могут целеустремленнее и эффективнее учиться, создавать что-то социально ценное не только в группе, но и в своей жизни, профессии и даже в обществе.

Именно тренинг — один из главных методов, который позволяют создать психологические условия для развития профессионального и личностного самосознания, актуализации внутренних ресурсов, дает возможность изменить свое поведение и отношение к миру и другим людям.

Тренинг создает среду, где каждый может осознать и утвердить в себе творческое начало, проявить себя как целостную индивидуальность.

[Вернуться к перечню материалов](#)

ТЕМА 3 ЛИДЕРСТВО И СОТРУДНИЧЕСТВО В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ

1. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние.
2. Средства общения и их использование.
3. Развитие лидерских качеств. Тактики ведения переговоров.
4. Стратегии поведения в конфликте.
5. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами.

[Вернуться к перечню материалов](#)

1 Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние

Взаимодействие человека и группы всегда носит двусторонний характер: человек своим трудом, своими действиями способствует решению групповых задач, но и группа оказывает большое влияние на человека, помогая ему удовлетворять свои потребности безопасности, любви, уважения, самовыражения, формирования своей личности, устранения беспокойств и т.п. Отмечено, что в группах с хорошими взаимоотношениями, с активной внутригрупповой жизнью люди имеют лучшее здоровье и лучшую мораль, они лучше защищены от внешних воздействий и работают эффективнее, чем люди, находящиеся в изолированном состоянии либо же в «больных» группах, пораженных неразрешимыми конфликтами и нестабильностью. Группа защищает индивида, поддерживает его и обучает как умению выполнять задачи, так и нормам и правилам поведения в группе.

Группа не только помогает человеку выживать и совершенствовать свои профессиональные качества, она меняет его поведение. Превращая индивида в члена группы, она меняет человека, делает его зачастую существенно отличным от того, каким он был, когда находился вне группы. Эти воздействия группы на человека имеют много проявлений. Некоторые существенные изменения в поведении человека, которые возникают под влиянием группы.

1. Под общественным влиянием происходит изменение таких характеристик человека, как восприятие, мотивация, сфера внимания, система оценок и т.д.
2. Группа не только распределяет задания и роли, но и определяет относительную позицию каждого.
3. Группа помогает индивиду обрести новое видение своего «я».
4. Эффект воздействия «мозговой атаки» существенно повышает творческий потенциал человека.
5. В группе человек гораздо в большей мере склонен принимать риск, чем в ситуации, когда он действует один.

Неверно думать, что группа меняет человека так, как ей захочется. Часто многим воздействиям со стороны группы человек долго сопротивляется, многие воздействия он воспринимает только частично,

некоторые он отрицает полностью. Процесс адаптации человека к группе и подстройки группы к человеку неоднозначный, сложный и зачастую достаточно длительный.

Входя в группу, вступая во взаимодействие с групповым окружением, человек не только изменяется сам, но оказывает воздействие на группу, на других ее членов. Находясь во взаимодействии с группой, человек пытается различными способами воздействовать на группу, вносить изменения в ее функционирование таким образом, чтобы это было приемлемо для него, удобно ему и позволяло ему справляться со своими обязанностями. Естественно, и форма воздействия, и степень влияния человека на группу существенно зависят как от его личностных характеристик, его возможностей оказывать влияние, так и от характеристик группы. Человек обычно выражает свое отношение к группе с позиций того, что он считает правильным, а что неправильным, что требует улучшения, что необходимо сделать для того, чтобы достичь целей группы. При этом всегда его рассуждения находятся в зависимости от той позиции, которую он занимает в группе, от выполняемой им роли, от возложенного на него задания и соответственно от того, какие цели и интересы он преследует сам лично.

[Вернуться к перечню материалов](#)

2 Средства общения и их использование

Средства общения — способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой в процессе общения. Они бывают *вербальные и невербальные*.

Вербальные средства общения — слова с закрепленными за ними значениями. Слова могут быть произнесены вслух (устная речь), написаны (письменная речь), заменены жестами у слепых или произнесены про себя.

Устная речь является более простой и экономичной формой вербальных средств. Она разделяется на:

- 1) диалогическую речь, в которой принимают участие два собеседника;
- 2) монологическую речь — речь, которую произносит один человек.

Письменная *речь* применяется при невозможности устного общения или когда необходима точность, выверенность каждого слова.

Невербальные средства общения — знаковая система, которая дополняет и усиливает вербальную коммуникацию, а иногда и заменяет ее. С помощью невербальных средств общения передается около 55-65 % информации. К невербальным средствам общения относятся:

- 1) визуальные средства: кинестетические средства; направление взгляда и визуальный контакт; выражение лица; выражение глаз; поза — расположение тела в пространстве; дистанция; кожные реакции; вспомогательные средства общения (особенности телосложения и средства их преобразования);

2) акустические (звуковые): связанные с речью (громкость, тембр, интонация, тон, высота звука, ритм, речевые паузы и их локализация в тексте); не связанные с речью (смех, скрежет зубов, плач, кашель и т.п.);

3) тактильные — связанные с прикосновением: физическое воздействие (ведение слепого за руку и др.); такевика (пожатие руки, хлопанье по плечу).

[Вернуться к перечню материалов](#)

3 Развитие лидерских качеств. Тактики ведения переговоров

Результаты исследований в сфере лидерства позволили сделать вывод о том, что лучше всего лидерские качества развиваются в студенческие годы, то есть, во время обучения молодых людей в высших учебных заведениях. А умения и навыки лидера могут быть развиты через различные тренинги на занятиях или в ходе специальных курсов по подготовке лидеров, а также при помощи различных технологий в обучении. Таким образом, у педагогов возникает необходимость не только вложить знания по предмету, но и помочь студенту развить и проявить себя, научиться работать самостоятельно, раскрыть свои индивидуальные особенности, приобщиться к будущей профессии, а также сформировать в себе профессионально-личностные качества, которые в дальнейшем понадобятся молодому специалисту в его трудовой деятельности.

Однако, здесь важно понимать, что развитие лидерских качеств во время профессиональной подготовки студентов возможно только при учете индивидуальных особенностей личности и даже их (особенностей) корректировки, что реально осуществить только при психолого-педагогическом сопровождении всего учебного процесса целиком, ориентированного не только на учебную группу, но и на глубокую персональную работу с каждым отдельным студентом. Кроме того, важно помнить, что лидерские качества формируются под влиянием ближайшего окружения, в ходе развития собственной «Я-концепции», а также накопления опыта взаимодействия с другими членами коллектива.

Сам же процесс формирования и развития лидерских качеств личности будущего специалиста должен представлять собой логический пошаговый алгоритм действий, которые помогут сформировать и развить лидерские качества у будущего специалиста, и отображать формализованные и аналитические конструкции ее важнейших характеристик.

Развитие лидерских качеств — это процесс, который требует постоянного самосовершенствования и осознания своих сильных и слабых сторон. Существует множество методов и стратегий, которые могут помочь в этом процессе.

В первую очередь, важно развивать эмпатию и умение слушать других. Понимание чувств и потребностей окружающих помогает строить доверительные отношения и эффективно руководить командой.

Кроме того, лидер должен уметь мотивировать своих подчиненных и вдохновлять их на достижение общих целей. Это требует способности видеть потенциал в каждом члене команды и поощрять его развитие.

Важным аспектом развития лидерских качеств является также умение принимать решения и решать конфликты. Лидер должен быть уверенным в своих действиях и способен принимать ответственность за свои решения.

Управление временем также играет важную роль в роли лидера. Способность эффективно распределять время между различными задачами, устанавливать приоритеты и действовать последовательно помогает лидеру быть более продуктивным и достигать поставленных целей.

Мотивация коллектива – ещё один ключевой аспект успешного лидерства. Лидер должен уметь вдохновлять своих подчиненных, создавать атмосферу доверия и поддержки, а также стимулировать их на достижение высоких результатов.

Чтобы развивать лидерские навыки, полезно постоянно учиться и расширять свой кругозор. Это можно сделать через чтение книг, участие в тренингах и семинарах, а также практическое применение полученных знаний в реальных ситуациях.

Тактики ведения переговоров

Переговоры — это диалог с одним или несколькими оппонентами с целью достижения соглашения по одному или нескольким вопросам, в решении которых существуют противоречия. Знание основ эффективной тактики ведения переговоров имеет большое значение для договаривающихся сторон, и помогает добиться желаемого или создать беспроеигрышную ситуацию для обеих сторон. Результат переговоров принесет пользу либо одной из сторон, либо всем сторонам, участвующим в переговорах.

Как правило, переговоры ведутся путем выдвижения позиции, и стороны, участвующие в переговорах, идут на небольшие уступки до тех пор, пока не будет достигнут компромисс. Чтобы переговоры были успешными, стороны должны доверять друг другу для реализации согласованного решения. Они должны сотрудничать для выполнения задачи, поставленной при ведении переговоров.

Распространенные тактики ведения переговоров:

1. Сделайте первое предложение. Многие люди неохотно делают предложение первыми, опасаясь, что их ставка может оказаться слишком низкой или высокой. Однако первое предложение может дать вам преимущество, так как вы указываете цену, близкую к целевой стоимости. Первая цифра закладывает основу, и другая сторона начинает торговаться. Кроме того, высокая цена заставляет другую сторону сосредоточиться на положительных моментах, и она может принять цену, близкую к указанной.

2. Повторяйте слова выборочно. Самым простым способом достигнуть взаимопонимания с другой стороной в переговорах является повторение последних трех слов, сказанных вам. Такая тактика ведения переговоров дает собеседнику уверенность в вас и позволяет ему раскрыться. Вы узнаете, что думает о вас другая сторона, давая ей больше времени для ответа. Со своей

стороны, вы получите больше времени подумать о предложении и подготовить хорошо продуманный ответ.

3. Знайте свою цель и цену отказа от сделки. Целевая цена — это цена, которую вы рассчитываете получить, в то время как цена отказа от сделки представляет собой цену резервирования. Вступая в переговоры, предварительно обозначьте цену, которая будет для вас удобна. Если вы вступаете в переговоры, ни о чем не думая, и позволяете другой стороне назначать стартовую цену, вы оказываетесь в невыгодном положении. Имея цель и цену резервирования, вы вступаете в переговоры с уверенностью и четкими ограничениями.

4. Создайте иллюзию контроля. Создание иллюзии контроля для другой стороны дает вам преимущество в ведении переговоров. Задавая вопросы «как?» или «что?», вы позволяете другой стороне заниматься поиском правильного ответа. Это заставляет ее замедлить торги и, в первую очередь, сосредоточиться на ответе на ваш вопрос.

[Вернуться к перечню материалов](#)

4 Стратегии поведения в конфликте

Конфликты являются естественной частью нашей жизни. Они могут ожидать нас при встрече с новым человеком или новой ситуацией. В какой-то мере они даже необходимы для развития ситуации и отношений, для роста личности, иначе может наступить застой. Хотя чаще всего конфликтную ситуацию мы переживаем как серьезную неприятность.

Конфликт — явление, возникающее в результате столкновения противоположных действий, взглядов, интересов, стремлений, планов различных людей или мотивов, потребностей одного человека.

В конфликтной ситуации люди сознательно или несознательно обычно выбирают какой-то определенный стиль поведения. В конкретном конфликте стиль поведения определяется тем, насколько важно для вас удовлетворить собственные интересы (действуя пассивно или активно) и интересы другой стороны (действуя совместно или индивидуально).

Существует пять основных стратегий разрешения конфликта.

Конкуренция. Человек весьма активен и предпочитает идти к разрешению конфликта собственным путем. Он не заинтересован в сотрудничестве с другими людьми, но зато способен на волевые решения. Этот стиль может быть эффективен, когда вы обладаете определенной властью, уверены, что ваше решение или подход в данной ситуации правилен и имеете возможность настоять на своем.

Стиль конкуренции предпочтителен, когда:

- результат ситуации очень важен для вас, и вы делаете большую ставку на позитивное разрешение возникшей проблемы;
- решение необходимо принять быстро и у вас достаточно власти для этого;
- вы чувствуете, что у вас нет другого выбора и вам нечего терять.

Уклонение. Реализуется тогда, когда человек не отстаивает свои права, не хочет вступать в сотрудничество для выработки решения проблемы или просто уходит от разрешения конфликта. Вы можете использовать данный стиль, когда:

- решаемая задача не столь важна для вас,
- когда вы не хотите тратить силы на разрешение ситуации,
- когда вы чувствуете, что находитесь в безнадежном положении,
- когда вы чувствуете себя неправым и предчувствуете правоту другого человека,
- когда ваш партнер по общению обладает бóльшей властью,
- когда у вас нет серьезных оснований для продолжения отношений с этим человеком.
- когда вы хотите получить временную отсрочку в решении задачи (чтобы обдумать ситуацию или успокоиться).

Приспособление. Человек действует совместно с партнером по общению, не пытаясь отстаивать собственные интересы. Вы можете воспользоваться им, когда:

- когда исход дела чрезвычайно важен для другого человека и не очень существенен для вас.
- когда ваш партнер по общению обладает большей властью,
- когда вы хотите получить временную отсрочку в решении задачи (чтобы обдумать ситуацию или успокоиться),
- когда вы чувствуете, что важнее сохранить с партнером по общению хорошие взаимоотношения, чем отстаивать свои интересы.

Сотрудничество. Человек активно участвует в разрешении конфликта и отстаивает свою позицию, но старается при этом учитывать интересы другой стороны. Это требует более продолжительной работы по сравнению с другими подходами к конфликту, поскольку сначала открыто заявляются потребности, заботы и интересы обеих сторон («выкладываются на стол»), а затем происходит их обсуждение. Желательно использовать именно этот стиль, когда:

- когда решение проблемы очень важно для обеих сторон, и никто не хочет уступать от решения;
- когда у вас тесные длительные и взаимозависимые отношения с другой стороной и вы оба способны изложить суть своих интересов и выслушать друг друга;
- когда обе вовлеченные в конфликт стороны обладают равной властью или не замечают разницу в положении для того, чтобы на равных искать решение проблемы.

Компромисс. Пользуясь им, люди сходятся на частичном удовлетворении собственных желаний и интересов. Компромисс наиболее эффективен в тех случаях когда:

- когда вы и другой человек хотите одного и того же, но знаете, что одновременно это для вас невыполнимо

- когда вы хотите прийти к решению быстро, • когда вас может устроить временное решение вопроса,
- когда вы готовы поменять первоначальную цель взаимодействия
- когда вы хотите в любом случае сохранить хорошие взаимоотношения с партнером по общению.

Для конструктивного разрешения конфликтных ситуаций следует придерживаться следующих рекомендаций:

- В конфликте не бывает победителей: всегда проигрывают две стороны.
- Начинайте беседу с описания конкретной ситуации, которая вас не устраивает. Старайтесь быть при этом максимально объективным.
- Расскажите партнеру по общению, что вы чувствуете в этой ситуации. Пользуйтесь при этом простыми словами: «Я обиделся», «Я испугался», «Я рассердился», «Мне не совсем понятно».
- Старайтесь выслушать противоположную сторону.
- Если конфликт очень серьезный, то обратитесь к «постороннему» человеку (третьей «дипломатической» стороне), который помог бы вам выслушать друг друга, не сбиваясь на взаимные упрёки и обвинения.
- Очень полезно разобраться в собственных сокровенных мыслях. Воздержитесь от комментариев, завершая какой-либо разговор. Акцентируйте внимание на вопросах, относительно которых ваши мысли, чувства, действия совпадают, а не на проблемах, которые разделяют, – этим вы ограничите зону противоречий.
- Найдите возможность высказать конкретные предложения относительно смены ситуации, поведения, отношений. При завершении разговора скажите, что именно изменится, если вы преобразуете ситуацию или ваши отношения. Нецелесообразно угрожать и прибегать к ультиматумам – ведь позитивные перспективы привлекательней.

[Вернуться к перечню материалов](#)

5 Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами

Проект (от англ. project — то, что задумывается и планируется). в современной литературе по управлению проектами можно выделить два основных подхода к определению проекта: системный и деятельностный.

Системный подход определяет проект как систему временных действий, направленных на достижение неповторимого, но в то же время определенного результата. «проект — временное предприятие для создания уникальных продуктов, услуг или результатов».

Второй подход — деятельностный — трактует проект как деятельность субъекта по переводу объекта из наличного состояния в состояние желаемого будущего, которое наиболее полно отвечает его представлениям. таким образом, проект в самом широком смысле может пониматься как творческая, ра-

зумная, целеполагающая деятельность субъекта. Сущность любого проекта заключается в деятельности.

Термин «проектирование» происходит от латинского *projectus* — проекция, брошенный вперед. Проектная деятельность носит двойственный характер. с одной стороны, это деятельность идеальная, поскольку она связана с планированием будущего, продумыванием того, что должно быть. С другой стороны, проектная деятельность — это деятельность технологическая, так как она отражает процессы реализации того, что задумано.

Управление проектами — это методология, искусство организации, планирования, руководства, координации трудовых, финансовых, материально-технических ресурсов на протяжении всего проектного цикла, направленное на достижение его целей путем применения современных методов, техники и технологии управления для получения определенных в проекте результатов по составу и объему работ, стоимости, времени, качеству и удовлетворению участников проекта.

Задачи управления проектом:

- определить цели проекта и провести его обоснование;
- выявить структуру проекта (подцели, основные этапы работ, которые предстоит выполнить);
- определить необходимый объем и источники финансирования;
- подобрать исполнителей и сформировать команду проектантов;
- подготовить и заключить контракты;
- определить сроки выполнения проекта, составить график его реализации;
- рассчитать необходимые ресурсы;
- рассчитать смету и бюджет проекта;
- планировать и учитывать риски;
- обеспечить контроль за ходом выполнения проекта.

Структура управления проектом обеспечивает основу для понимания управления проектами и включает в себя следующие большие разделы:

1) содержание управления проектами — описание среды, в которой функционирует проект, а также его жизненный цикл;

2) процесс управления проектами — описывает общий взгляд на то, как взаимодействуют различные процессы управления проектами, как осуществляется управление различными институциональными подсистемами проекта:

— управление замыслом проекта — инициирование и планирование замысла. Разработка стратегии проекта, его уточнение и контроль;

— управление интеграцией (содержанием) проекта — его планирование, разработка целевой структуры;

— управление временем — планирование работ, их последовательности и продолжительности, составление расписания и графика;

— управление финансами (стоимостью) проекта — разработка сметы и бюджета проекта и контроль стоимости;

— управление качеством — планирование и контроль качества проектных работ и продуктов проекта;

— управление командой — описывает процессы эффективного использования человеческих ресурсов;

— управление коммуникациями проекта — планирование коммуникаций, распределение информации, представление отчетности;

— управление рисками — идентификация и менеджмент рисков проекта;

— управление обеспечением проекта — описывает процессы, требуемые для получения товаров и услуг для реализации проекта извне. Это планирование требований: обращений, выбор источников, разработка и закрытие контрактов.

[Вернуться к перечню материалов](#)

ТЕМА 4 КАРЬЕРА И УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ

1. Основные направления и принципы развития карьеры.
2. Планирование и управление личным временем (тайм-менеджмент) как факторы личностно-профессионального роста.
3. Технология публичного выступления.
4. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения.

[Вернуться к перечню материалов](#)

1. Основные направления и принципы развития карьеры.

Карьёра (итал. *carriera* — бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carus* — телега, повозка):

- успешное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности;
- продвижение по «служебной лестнице».

Выделяют несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые соответствуют разным типам карьеры:

- Профессиональная карьера — рост знаний, умений, навыков.
- Внутриорганизационная карьера — связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:
 - вертикальной карьеры — должностной рост;
 - горизонтальной карьеры — продвижение внутри организации, например, работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;
 - центростремительной карьеры — продвижение к ядру организации, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений.
- антикарьеры — сознательное движение в сторону нижестоящих должностей, как правило, связанное с желанием уменьшения груза ответственности.

Выбор ключевых точек развития карьеры может быть стратегическим, тактическим и ситуативным. От этого выбора будет непосредственно зависеть ваш карьерный рост.

Стратегический выбор — когда речь идет о жизненно важных целях, охватывающих личность целиком и рассчитанных на многие годы кропотливого труда, который обязательно включает сознательное самосозидание и самореализацию в рамках социальной культуры той страны, где живет этот человек.

Тактический выбор — составная часть стратегического выбора, ограничен во времени в большей мере, чем стратегический выбор, может быть изменен при выборе средств и способов достижения.

Ситуативный выбор — подчиняется конкретному мотиву, сиюминутной потребности, не следует из тактических и стратегических целей развития карьеры.

Развитие карьеры «по вертикали» — это рост в одной компании. Схема вертикального карьерного роста имеет свои преимущества: вы приобретаете опыт работы на одном месте, авторитет среди сотрудников, сможете рассчитывать на доверие начальства и пр. У вертикальной модели карьерного роста есть и недостатки. Во-первых, расти вы будете медленно. Ваши преимущества и недостатки на виду. В одной компании практически невозможно преодолеть барьер топ-менеджмента.

Диагональный карьерный рост — быстрое продвижение вверх, с переходом из одной компании в другую. Тут главное — не останавливаться, постоянно отслеживать новые возможности, выбирая наиболее перспективные с точки зрения карьерного роста. Нужно иметь чутье стратега, чтобы угадать, где можно получить лучшие навыки, знания, опыт, рекомендации, которые позволят быстро перепрыгнуть на новую ступеньку. Стратегия диагонального роста в развитии карьеры, безусловно, эффективна, но не лишена недостатков. Во-первых, если вы будете двигаться слишком динамично, то рискуете заработать репутацию «летуна». Во-вторых, слишком динамичное движение может сыграть с вами плохую шутку в случае, если ваш карьерный рост будет опережать профессиональный. Поэтому не торопитесь, качественно собирайте информацию и анализируйте ситуацию. И в-третьих, нужно учитывать, что на рынке каждая фирма имеет свою позицию. Вы имеете вполне реальный шанс за короткий промежуток времени перейти на более высокую должность из компании первого дивизиона в компанию второго.

Еще один, промежуточный вариант развития карьеры: рост по горизонтали. Как правило, он выражается в приросте зарплаты без повышения в должности. Проработав в компании 2-го дивизиона и приобретя практический опыт, вы переходите на ту же должность в фирму 1-го дивизиона, при этом зарплата может увеличиться в 2-3 раза. Если на минуту закрыть глаза на свои амбиции и представить, что на самом деле работаем мы только ради денег, вы поймете, что это может быть лучший выбор.

Карьерный и профессиональный рост происходят как бы по разным направлениям. В первом случае речь идет о стремлении вверх по лестнице организационной иерархии, получении новых умений и полномочий. В свою очередь профессиональный рост подразумевает расширение компетенций работника и его более глубокое понимание своей сферы деятельности.

Внешние факторы карьерного развития:

- Общие социальные факторы. Сюда можно отнести любые факторы, возникающие на более масштабных уровнях, нежели отдельно взятая компания и обстоятельства, не зависящие от профессиональных взаимоотношений. В качестве примера можно привести специфику взаимоотношений внутри семьи, состояние государства и уровень культурного развития его жителей.

– Специальные факторы. Такие обстоятельства иногда называют «профессиональными условиями карьерного роста», а обязаны своему появлению они конкретной работе. Здесь имеет больше значение руководство организации, которое определяет как развитие, так и степень влияния таких факторов. Нужно помнить и о некоторых государственных законах, влияющих на решения начальства. В данную категорию можно отнести специфику кадровой политики организации, состав команды, уровень коммуникаций внутри компании, трудовые условия, а также всевозможные нормы права, осуществляющие регуляцию вышеперечисленных процессов.

Внутренние факторы карьерного развития:

- Амбициозность.
- Знания и опыт.
- Профессиональная заинтересованность.
- Способности (объём памяти, степень сосредоточенности, уверенность в себе и т.д.).

- Специфика психики. Способность находить выход из конфликтных ситуаций, контроль над эмоциональным фоном, стрессоустойчивость и многие другие качества также влияют на результативность усилий относительно продвижения по карьерной лестнице.

- Личностные качества (ответственность, трудолюбие, решительность, позитивный настрой и заинтересованность в работе).

Качества, мешающие карьерному росту:

- Выученная беспомощность — в таком состоянии работник не видит никакой связи между трудом и итоговым результатом, что приводит к чувству опустошенности. Человек может начать уклоняться от выполнения тех задач, которые не дались ему в прошлом. В таком случае он, например, прекращает поиск работы из-за получения многочисленных отказов. Такие люди находятся в постоянном ожидании неудач на основании предыдущего отрицательного опыта. Для борьбы с таким состоянием необходимо развить в себе способность к несению ответственности за собственные действия и поведение. Кроме того, следует не забывать о том, что достигнутые цели — ваша заслуга, а провалы — бесценный опыт.

- Синдром утёнка — данный феномен характеризуется излишне позитивной оценкой первого встретившегося объекта и заниженной оценкой всего последующего. К примеру, человек возвышает заслуги первого работодателя, даже если тот безграмотно выполнял свои задачи. Для борьбы с таким состоянием рекомендуется признать себе в наличии проблемы. Затем нужно постепенно и не спеша приучать себя к новому. Попробуйте произвести анализ собственных мыслей для того, чтобы выявить те, которые предопределены вашей излишней симпатией к прошлому.

- Синдром самозванца — эта проблема основывается на преуменьшении человеком собственных заслуг и вере в то, что все его достижения обязаны своему появлению внешним факторам или счастливому случаю. Такие люди боятся сменить профессию и застревают на стадии

подготовки. Им тяжело даются открывшиеся возможности из-за низкой оценки собственных компетенций. Для борьбы с данным синдромом следует привыкнуть к отслеживанию личных достижений и давать более высокую оценку своим заслугам. Необходимо снизить фокус с неудач, ведь именно это позволит стать более открытым к новым перспективам. Вам будет полезно поинтересоваться у экспертов, как они оценивают вашу деятельность.

[Вернуться к перечню материалов](#)

2 Планирование и управление личным временем (тайм-менеджмент) как факторы личностно-профессионального роста

Этапы карьерного роста

В процессе карьерного роста сотруднику придётся пройти через ряд базовых этапов. Все эти шаги имеют свои особенности.

–Подготовительный этап (18-22 лет). Речь идёт о получении образования, в процессе которого будущий работник набирает необходимые знания.

–Адаптационный этап (22-30 лет). В этот период человек осваивает профессию, получает квалификации и получает рабочие навыки. Он утверждает себя в определённом деле и формирует желание двигаться дальше по карьерной лестнице.

–Стабилизационный этап (30-40 лет). За данный временной промежуток происходит дифференциация работников на две категории: подчинённых и стремящихся к власти. Человек выстраивает жизненные ориентиры и идентифицирует себя. У некоторых работников так и не появляется готовность двигаться дальше, тогда как другие остаются верны собственным стремлениям и, при необходимости, без страха сменяют место работы.

–Консолидирующий этап (40-50 лет). В этот период человек осознаёт имеющиеся у него пределы. Добившиеся успеха люди наслаждаются проделанной работой. Те сотрудники, которые так и не смогли набраться решимости, иногда все же предпринимают попытку, но в большинстве случаев их карьера строится в горизонтальном направлении.

Планирование карьерного роста

Карьерный рост полезен не только работнику, но и самой компании. Именно по этой причине план карьерного роста формируется за счёт вовлечения обеих сторон. Можно выделить 6 основных этапов в планировании карьеры:

1. Создание карьерной матрицы
2. Выявление карьерных интересов работника
3. Оценка имеющихся возможностей карьерного развития
4. Формирование плана карьерного развития

На базе аналитических данных создаётся план для всех сотрудников. В качестве шаблона можно применить нижеописанную таблицу вертикального и горизонтального роста.

ФИО, возраст	Нынешняя должность	Должность через 1 год	Должность через 3 года	Должность через 5 лет
Иванов И.И. 24 года	Продавец-консультант	Эксперт	Управляющий салоном	Территориальный управляющий
Сидорова С.С. 35 лет	Эксперт	Эксперт-наставник	Ведущий эксперт	Эксперт отдела обучения

5. Создание индивидуального плана развития (ИПР).

6. Реализация и контроль ИПР.

При отсутствии прогресса нужно обязательно скорректировать план развития.

Роль образования в карьерном росте

Образование является важнейшим подспорьем для карьерного роста человека. Помимо общего изучения базовых требований предполагаемой должности, во время собеседования следует разузнать и об этом моменте.

В первую очередь попробуйте пробиться в наиболее престижные вузы, ведь от уровня образования зависит то, насколько продуктивно будут потрачены несколько лет вашей жизни. В учебном заведении у вас будет возможность получить полезные связи и даже рекомендацию от заинтересованного преподавателя.

Узнайте, имеется ли перспектива дополнительного образования, прохождения курсов повышения квалификации, обучения иностранным языкам.

Взаимодействие со специалистами в своём деле тоже очень полезно. Так что в процессе обучения направьте свою энергию как на чтение теоретических материалов, так и на всевозможные деловые встречи, семинары и различные коммуникации.

Существует ряд ошибок, которые затрудняют карьерное развитие:

- Излишнее увлечение процессом выполнения задачи.
- Отсутствие делового стиля при общении с коллегами.
- Излишняя открытость с подчинёнными.
- Задержка в процессе профессионального развития.
- Отсутствие конструктивного выражения собственных позиций.

[Вернуться к перечню материалов](#)

3 Технология публичного выступления

Публичное выступление имеет свои специфические особенности, которые необходимо учитывать, продумывая композицию основной части выступления. Каждая ораторская речь должна вызывать интерес у аудитории, стремление познать тему выступления. Только интересные, содержательные лекции, доклады, беседы слушаются с большим вниманием.

При конструировании речи важно учитывать особенности подачи информации. Используются следующие приемы:

– Парадокс повтора. Повторяйте основной тезис выступления, слегка меняя формулировку, — есть все основания считать, что именно этот тезис и закрепится в сознании слушателей. Однако учитывайте принцип защиты: информация, которую индивид (аудитория) считает ненужной, которая его (её) не «цепляет», забывается прежде всего.

– Метод «ограниченного совпадения точек зрения» означает, что точки зрения, целиком поддерживаемые общественным мнением, не атакуются оратором, даже если они его не устраивают – работа ведётся исподволь. За основу берутся уже имеющиеся точки зрения и поэтапно «конвертируются» до приемлемых для выступающего смыслов.

– Метод исторических аналогий хорош, во-первых, интеллектуальностью (вы льстите эрудированности аудитории: ведь вы помните...), а во-вторых, тем, что в истории можно отыскать почти любой необходимый пример.

– Метод апеллирования к общественной потребности, наоборот, хорош обращением к эмоциям, минуя интеллект.

[Вернуться к перечню материалов](#)

4 Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения

Корпоративная культура представляет собой совокупность ценностей, убеждений, традиций и принципов, которые формируют поведение и взаимодействие сотрудников внутри компании. Это невидимый кодекс, который направляет действия команды, определяет способы решения задач и влияет на общую атмосферу в организации. Корпоративная культура может иметь различные формы и проявления, но в основе своей она всегда направлена на достижение общих целей компании.

Основные виды корпоративной культуры включают:

1. Иерархическая культура характеризуется четко определенными иерархиями и правилами. В таких компаниях важен порядок, контроль и стабильность. Мотивация сотрудников в такой среде часто зависит от их возможности подняться по служебной лестнице и получения материального вознаграждения.

2. Рыночная культура сфокусирована на достижении конкретных результатов и выполнении целей. Компании с такой культурой ценят производительность и часто используют материальную мотивацию для стимулирования сотрудников. Карьерный рост и обратная связь тесно связаны с результатами работы.

3. Культура клана похожа на большую семью, где ценятся тесные и дружелюбные взаимоотношения между сотрудниками. В такой среде вовлеченность и лояльность к компании достигаются через создание атмосферы поддержки, взаимопонимания и участия каждого в жизни коллектива. Нематериальная мотивация и командный дух играют ключевую роль.

4. Адхократическая культура ориентирована на инновации и гибкость. Компании с такой культурой поощряют креативность, эксперименты и готовность к изменениям. Мотивация сотрудников достигается через возможность внести свой вклад в развитие новых идей и решений, а также через нематериальное признание их вклада.

Пути улучшения корпоративной культуры и ее воздействие на команду

Улучшение корпоративной культуры начинается с привлечения и удержания талантливых сотрудников, которые разделяют ценности и видение компании. Это создает основу для сильной внутренней среды, способствующей росту и развитию. Для достижения этого важно:

- Проводить регулярные обучающие сессии и мастер-классы для повышения квалификации сотрудников.
- Создавать систему обратной связи, позволяющую сотрудникам делиться идеями и предложениями.
- Внедрять программы поощрения и награждения за выдающиеся достижения и вклад в развитие компании.

Сильная корпоративная культура способствует повышению уровня вовлеченности сотрудников. Когда команда чувствует себя ценной частью организации, это стимулирует ее к более активной работе и инновациям. Важно поддерживать атмосферу открытости и взаимопомощи, где каждый член команды может высказать свое мнение и быть услышанным. Это ведет к укреплению доверия и сотрудничества внутри коллектива.

В конечном итоге, улучшение корпоративной культуры влияет на общую производительность и успех организации. Компании с сильной корпоративной культурой часто демонстрируют лучшие финансовые результаты, поскольку мотивированные и вовлеченные сотрудники стремятся к достижению общих целей. Таким образом, вложения в развитие корпоративной культуры окупаются повышением эффективности работы, снижением текучести кадров и укреплением бренда компании на рынке.

[Вернуться к перечню материалов](#)

ТЕМА 5 СЕМЕЙНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ВОСПИТАНИЕ В СЕМЬЕ

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

2. Модели семейных взаимоотношений. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы.

3. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания.

[Вернуться к перечню материалов](#)

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

Семья — это основа нашей жизни. Это место, где мы получаем любовь, поддержку и безусловное понимание. Семейная гармония играет важную роль в нашем благополучии и счастье. В этой статье мы рассмотрим понятие семейной гармонии, ее значение и способы достижения и поддержания гармоничных отношений внутри семьи.

Семейная гармония — это состояние, когда отношения в семье строятся на взаимопонимании, уважении, поддержке и любви. Это означает, что все члены семьи чувствуют себя комфортно и счастливо внутри семейного круга. Семейная гармония играет ключевую роль в нашей жизни, так как она способствует нашему эмоциональному и психологическому благополучию.

Семейная гармония имеет множество преимуществ. Вот несколько основных причин, почему она так важна:

1. Счастье и благополучие.
2. Эмоциональная поддержка.
3. Здоровые отношения.
4. Стабильность.

Стратегии для создания и поддержания семейной гармонии:

1. Понимание и уважение

Важным аспектом семейной гармонии является понимание и уважение друг друга. Каждый член семьи уникален со своими собственными мнениями, потребностями и желаниями. Необходимо быть готовыми выслушать друг друга и принимать во внимание эти различия. Уважение к мнению и личности каждого члена семьи способствует гармоничным отношениям.

2. Коммуникация

Эффективная коммуникация является основой для гармоничных отношений в семье. Необходимо научиться открыто выражать свои мысли и чувства, а также уметь слушать других. Часто проблемы в семье возникают

из-за недостатка коммуникации или непонимания. Регулярное общение и разговоры помогут избежать недоразумений и конфликтов.

3. Поддержка и забота

Поддержка и забота являются ключевыми аспектами семейной гармонии. Каждый член семьи должен знать, что он может рассчитывать на поддержку и заботу от других. Маленькие знаки внимания, проявление интереса к жизни других членов семьи и готовность помочь в трудную минуту создают атмосферу взаимной заботы и поддержки.

4. Планирование совместных мероприятий

Совместные мероприятия и время, проведенное вместе, способствуют укреплению семейных уз. Планируйте совместные поездки, игры или просто проведите время за общим столом во время ужина. Это поможет установить эмоциональную связь и создать прекрасные воспоминания.

5. Решение конфликтов

Конфликты неизбежны в семейной жизни. Однако важно научиться эффективно решать конфликты, чтобы они не наносили ущерба отношениям. При возникновении конфликта стоит обсудить проблему открыто и поискать компромиссное решение. Умение прощать и идти на уступки также способствует семейной гармонии.

6. Время для себя

Нельзя забывать о собственных потребностях и времени для себя. Важно найти баланс между семейной жизнью и личным временем. Когда мы заботимся о себе и своем благополучии, мы становимся более счастливыми и способными поддерживать гармоничные отношения в семье.

[Вернуться к перечню материалов](#)

2 Модели семейных взаимоотношений. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы

В каждой семье объективно складывается определенная, далеко не всегда осознанная ею модель воспитания. Выделены модели воспитания в семье и, соответственно, отвечающие им типы семейных взаимоотношений.

Диктат в семье проявляется в систематическом подавлении одними членами семейства (преимущественно взрослыми) инициативы и чувства собственного достоинства у других его членов.

Родители, разумеется, могут и должны предъявлять требования к своему ребенку, исходя из целей воспитания, норм морали и конкретных ситуаций. Однако те родители, которые предпочитают всем видам воздействия приказ и насилие, сталкиваются с сопротивлением ребенка, который отвечает на нажим, принуждение, угрозы своими контрмерами: лицемерием, обманом, вспышками грубости, а иногда откровенной ненавистью. Но даже если сопротивление оказывается сломленным, вместе с ним оказываются сломленными и многие ценные качества личности: самостоятельность, чувство собственного достоинства, инициативность, вера в себя и в свои возможности. Безоглядная авторитарность родителей, игнорирование интересов и мнений

ребенка, систематическое лишение его права голоса при решении вопросов, к нему относящихся, — все это гарантия серьезных неудач формирования его личности.

Опека в семье — это система отношений, при которых родители, обеспечивая своим трудом удовлетворение всех потребностей ребенка, ограждают его от каких-либо забот, усилий и трудностей, принимая их на себя. Вопрос об активном формировании личности отходит на второй план. В центре воспитательных воздействий оказывается другая проблема — удовлетворение потребностей ребенка и ограждение его от трудностей. Родители, по сути, блокируют процесс серьезной подготовки их детей к столкновению с реальностью за порогом родного дома. Именно эти дети оказываются неприспособленными к жизни в коллективе.

Как раз эти дети, которым, казалось бы, не на что жаловаться, начинают восставать против чрезмерной родительской опеки. Если диктат предполагает насилие, приказ, жесткий авторитаризм, то опека — заботу, ограждение от трудностей. Однако результат во многом совпадает: у детей отсутствует самостоятельность, инициатива, они так или иначе отстранены от решения вопросов, лично их касающихся, а тем более общих проблем семьи.

На признании возможности и даже целесообразности независимого существования взрослых от детей, строиться *тактика "невмешательства"*. При этом предполагается, что могут сосуществовать два мира: взрослые и дети, и ни тем, ни другим не следует переходить намеченную таким образом линию. Чаще всего в основе этого типа взаимоотношений лежит пассивность родителей как воспитателей.

Сотрудничество как модель взаимоотношений в семье предполагает опосредованность межличностных отношений в семье общими целями и задачами совместной деятельности, ее организацией и высокими нравственными ценностями. Именно в этой ситуации преодолевается эгоистический индивидуализм ребенка.

3 Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания

Большое значение в становлении самооценки ребенка имеет стиль семейного воспитания, принятые в семье ценности. Можно выделить три стили семейного воспитания: *демократический, авторитарный, попустительский (либеральный)*.

При демократическом стиле, прежде всего, учитываются интересы ребенка — стиль «согласия».

При авторитарном стиле родителями навязывается свое мнение ребенку — стиль «подавления».

При попустительском стиле ребенок предоставляется сам себе.

От взаимоотношений в семье зависит адекватное и неадекватное поведение ребенка.

С учетом воспитательного воздействия выделяют следующие модели негативных семейных взаимоотношений:

– Безнадзорность — родители излишне заняты и не уделяют должного внимания своим детям; Родители в целом любят своих детей, но у них не хватает времени эту любовь проявить. Дети предоставлены сами себе и проводят свое время в поиске увеселений, часто попадают под «уличное влияние».

– Гиперопека — жизнь ребенка находится под бдительным и постоянным надзором, он слышит все время указания, предупреждения, запреты. В результате ребенок становится нерешительным, боязливым, неуверенным в своих силах. У подростков все это может вылиться в бунт против родительского «насилия»: они принципиально нарушают запреты, убегают из дома.

– Воспитание «по типу Золушки» — это обстановка эмоциональной отверженности ребенка, безразличного, отношения к нему. Ребенок чувствует, что родители его не любят, тяготятся им. Ребенок переживает особенно сильно, если кого-то из детей любят больше. Такая ситуация способствует появлению озлобленности и невротическому поведению.

– «Жесткое» воспитание проявляется, когда за малейшую провинность (а иногда и без нее) ребенка сурово наказывают, и он растет в постоянном страхе.

– При воспитании в условиях повышенной моральной ответственности с малых лет ребенку внушается мысль, что он обязательно должен оправдать многочисленные надежды родителей. Последствия такого воспитания — навязчивые страхи, постоянная тревога.

[Вернуться к перечню материалов](#)

2 ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1 Материалы для семинарских учебных занятий по дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»

[2.1.1 Организация эффективной образовательной деятельности](#)

[2.1.2 Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания](#)

[2.1.3 Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики](#)

[2.1.4 Командная и индивидуальная работа как средство развития творческого потенциала](#)

[2.1.5 Эффективная работа в командах. Технологии продуктивного общения](#)

[2.1.6 Диагностика и развитие лидерских качеств](#)

[2.1.7 Формирование имиджа специалиста](#)

[2.1.8 Модели семейных взаимоотношений. Семейные роли и функции членов семьи](#)

[Вернуться к перечню материалов](#)

Семинарское учебное занятие № 1 ОРГАНИЗАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель занятия: Ознакомится с особенностями и приемами организации эффективной образовательной деятельности (учения).

План занятия:

1.1 Ознакомление с материалом «Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций». Обсуждение.

1.2 Система самостоятельной работы, которая позволяет достигать высоких образовательных результатов и качества знаний студента, повышать уровень их мотивации.

1.3 Практическое задание.

Ход работы:

1.1 Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций

Принципы и основные направления государственной политики в сфере образования основывается на *принципах*:

- приоритета образования;
- приоритета общечеловеческих ценностей, прав человека, гуманистического характера образования;
- гарантии конституционного права каждого на образование;
- обеспечения равного доступа к получению образования;
- обязательности общего базового образования;
- интеграции в мировое образовательное пространство при сохранении и развитии традиций системы образования;
- экологической направленности образования;

- поддержки и развития образования с учетом задач социально-экономического развития государства;
- государственно-общественного характера управления образованием;
- светского характера образования.

Основными направлениями государственной политики в сфере образования являются:

1. обеспечение прав, свобод и законных интересов граждан в сфере образования, в том числе права на получение образования как за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, так и на платной основе;

2. обеспечение доступности образования, в том числе лицам с особенностями психофизического развития в соответствии с их состоянием здоровья и познавательными возможностями, на всех уровнях основного образования и при получении дополнительного образования;

3. создание специальных условий для получения образования лицами с особенностями психофизического развития и оказание этим лицам коррекционно-педагогической помощи;

4. создание необходимых условий для удовлетворения запросов личности в образовании, потребностей общества и государства в формировании личности, подготовке квалифицированных кадров;

5. обеспечение участия государственных органов и иных организаций, в том числе общественных объединений, в развитии системы образования;

6. осуществление перехода к обязательному общему среднему образованию;

7. осуществление целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих;

8. обеспечение преемственности и непрерывности уровней основного образования, ступеней образования в рамках одного уровня основного образования;

9. обеспечение равенства белорусского и русского языков;

10. обеспечение деятельности учреждений образования по осуществлению воспитания, в том числе по формированию у граждан духовно-нравственных ценностей, здорового образа жизни, гражданственности, патриотизма, ответственности, трудолюбия.

Структура системы образования Республики Беларусь и характеристика ее уровней

Система образования – совокупность взаимодействующих компонентов, направленных на достижение целей образования.

1. *Целями образования* являются формирование знаний, умений, навыков и интеллектуальное, нравственное, творческое и физическое развитие личности обучающегося.

2. *Компонентами системы образования являются:*

- участники образовательного процесса при реализации образовательных программ;
- образовательные программы;
- учреждения образования;

- организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования;
- иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность;
- индивидуальные предприниматели, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность;
- государственные организации образования, обеспечивающие функционирование системы образования;
- учебно-методические объединения в сфере образования;
- организации, обеспечивающие проведение практических занятий, прохождение практики или производственного обучения обучающимися;
- организации — заказчики кадров;
- организации, направляющие работников для освоения содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых;
- государственные органы, подчиненные и (или) подотчетные Президенту Республики Беларусь, Национальная академия наук Беларуси, республиканские органы государственного управления, иные государственные организации, подчиненные Правительству Республики Беларусь, местные исполнительные и распорядительные органы, иные организации и физические лица в пределах их полномочий в сфере образования.

Образование подразделяется на основное, дополнительное и специальное. *Основное образование* – обучение и воспитание обучающихся посредством реализации образовательных программ основного образования. Основное образование в Республике Беларусь включает в себя следующие уровни: дошкольное образование; общее среднее образование; профессионально-техническое образование; среднее специальное образование; высшее образование; послевузовское образование.

Дополнительное образование – обучение и воспитание обучающихся посредством реализации образовательных программ дополнительного образования. Дополнительное образование подразделяется на следующие виды: дополнительное образование детей и молодежи; дополнительное образование взрослых.

Специальное образование – обучение и воспитание лиц с особенностями психофизического развития.

Кодекс Республики Беларусь об образовании

Кодекс Республики Беларусь об образовании регулирует любые вопросы в данной сфере, взаимоотношения между участниками образовательного процесса на всех уровнях. В кодексе систематизированы и упорядочены действующие нормы права, разработаны новые нормы для регулирования отдельных уровней образования, сохранена преемственность в правовом регулировании образовательной деятельности. Кодекс об образовании состоит из Общей и Особенной частей и включает 17 разделов, 63 главы и 295 статей.

В Общую часть включены разделы и статьи, обеспечивающие правовое регулирование общих для всех уровней образования вопросов и закрепляю-

щие основы правового регулирования общественных отношений в сфере образования. Особенная часть охватывает все уровни образования и включает разделы, обеспечивающие правовое регулирование систем дошкольного образования, общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего, послевузовского, дополнительного образования детей и молодежи, взрослых, специального образования, поддержки отдельных категорий детей.

В Беларуси каждый имеет право на образование. Для реализации этого права обеспечивается развитие сети учреждений образования, сохранение бюджетного финансирования, развитие системы кредитования граждан, получающих образование, равенство белорусского и русского языков в обучении. При желании обучающихся или их законных представителей могут создаваться группы, классы, детские сады, школы, в которых обучение и воспитание осуществляются на языке национального меньшинства или изучается язык национального меньшинства. Более того, при наличии условий образовательный процесс может полностью осуществляться на иностранном языке. Предусмотрено право граждан на организацию образовательного процесса на основе культурных традиций и ценностей белорусского народа, сохранены лучшие приобретения белорусского образования – национальные черты, государственная поддержка, доступность, бесплатность, справедливость при приеме, стабильность функционирования, учет социально-экономических условий. Кодекс дает возможность получать образование любого уровня каждому жителю, независимо от его возраста, жизненной ситуации, здоровья. Кодекс вступил в силу 1 сентября 2011 года.

Республика Беларусь в Болонском процессе

Болонский процесс — это процесс гармонизации европейского пространства высшего образования. Он включает создание системы легко понимаемых и сопоставимых степеней (квалификаций), общей системы измерения зачетных единиц обучения («кредитов»), содействия академической мобильности, европейскому сотрудничеству в обеспечении качества образования.

Говоря простыми словами, это попытка сделать системы высшего образования европейских стран понятными друг другу, сделать легкодоступным для каждого учебу и, впоследствии, работу в разных странах Европы, а не только в той, где он/она родились или учились в университете.

Свое название этот процесс получил от старейшего в Европе университета, с 1088 года работающего в итальянском городе Болонья. Там в 1999 году прошла первая конференция министров образования тридцати европейских стран. Они приняли декларацию «Зона европейского высшего образования», в которой обозначили основные цели, ведущие к гармонизации национальных систем высшего образования в странах Европы.

14 мая 2015 года Республика Беларусь присоединилась к Европейскому пространству высшего образования. Участие в Болонском процессе создает для выпускников университетов новые возможности на рынке труда. Опыт студенческих и академических обменов актуализирует их образование для

глобализированного мира, а с единым европейским дипломом легче устроиться на работу.

1.2 Система самостоятельной работы, которая позволяет достигать высоких образовательных результатов и качества знаний студента, повышать уровень их мотивации.

Учебная деятельность студента включает:

1. *Участие в учебном процессе.* На сегодняшний момент участие студентов в учебном процессе рассматривается как важный момент повышения качества получаемых студентами знаний. Однако уровень их участия зависит от управления университета, от того насколько широкие возможности вовлечения студентов предоставляет университет. Участие студентов в учебном процессе предполагает написание конспектов лекций.

Важным также является проявление активности на практических занятиях. В процессе обучения студенты проявляют активность на практических занятиях, благодаря участию в учебном процессе им будет проще сдать экзамены или зачеты и написание письменных работ, сдача экзаменов и зачетов. Написание курсовых и экзаменов преследуют цели оценить работу обучающихся за семестр, их полученные теоретические знания, их прочность, развитие творческого мышления, навыки самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их при решении практических задач.

Учебная деятельность предусматривает посещение консультаций преподавателей, участие в производственных практиках. Во время обучения каждый студент может получить консультацию преподавателя по интересующему вопросу. В каждом вузе составляется график, когда проходят консультации с преподавателем. Каждый учебный год заканчивается производственной практикой, в процессе которой студенты могут ознакомиться со спецификой своего направления обучения на практике.

2. *Построение взаимоотношений в вузе* предполагает внутригрупповые взаимоотношения, взаимодействие с преподавателями, межгрупповое взаимодействие. При построении взаимоотношений преподавателей со студентами в реальных современных условиях самим студентам важно понять главную идею — не ждать, пока преподаватели сначала «понравятся» студентам, а потом сами «предложат, что-нибудь интересное» и «организуют совместную деятельность».

Межгрупповые взаимоотношения — это система отношений между группами людей, социальными общностями, а также способы взаимодействия между ними.

3. *Самостоятельная работа студентов.* Самостоятельная работа студентов — это практическое занятие (семинар, практикум) с использованием различных методов обучения с использованием индивидуальных или групповых заданий, на котором студенты могут добывать новые знания или обобщать ранее полученные знания. Можно выделить два вида самостоятельной работы студентов: на занятиях в вузе и выполнение письменных за-

даний. Виды самостоятельной работы студентов: курсовые, контрольные работы; рефераты, доклады; эссе и практические задания; выпускные квалификационные работы. Цель самостоятельной работы студентов – овладение методами получения новых знаний, приобретение навыков самостоятельного анализа социальных явлений и процессов, усиление научных основ практической деятельности

Особая роль в подготовке будущих специалистов и повышении качества учебного процесса принадлежит самостоятельной работе, которая даёт возможность студентам приобщиться к творческим видам деятельности и развить свои интеллектуальные способности.

Компоненты системы самостоятельной работы, которая позволяет достигать высоких образовательных результатов и качества знаний студента:

- усиление мотивационного компонента студентов на этапе первоначального учебного общения с группой;
- разработка авторских материалов для организации самостоятельной работы студентов с учетом специфики направления обучения;
- максимальная активизация студентов во время аудиторных занятий;
- активное использование групповых заданий в самостоятельной домашней работе;
- применение балльно-рейтинговой системы как действенного инструмента повышения познавательной активности учащихся;
- систематическое использование современных компьютерных технологий.

Самостоятельная работа включает воспроизводящие и творческие процессы в деятельности студента. В зависимости от этого различают три уровня самостоятельной работы.

Репродуктивный уровень включает в себя чтение, конспектирование учебной литературы, прослушивание лекций, аудио- и видеозаписей, заучивание, пересказ, запоминание, интернет-ресурсы, повторение учебного материала.

В познавательно-поисковый входит подготовка сообщений, докладов, выступлений на семинарах и практических занятиях, подбор литературы по дисциплинарным проблемам, написание рефератов, эссе, контрольных работ, подготовка к деловым играм и т.д.

Творческий уровень — уровень самостоятельной работы — предполагает написание научных статей, тезисов, участие в научно-исследовательской работе, участие в студенческой научной конференции, олимпиаде и др.

Для организации и успешного функционирования самостоятельной работы студентов необходимо сочетание всех уровней самостоятельной работы.

В педагогической литературе описаны разнообразные формы активизации работы студентов. Например,

- Обучение студентов методам самостоятельной работы: временные ориентиры выполнения СРС для планирования бюджета времени; сообщение рефлексивных знаний, необходимых для самоанализа и самооценки.

- Убедительная демонстрация необходимости овладения предлагаемым учебным материалом для предстоящей учебной и профессиональной деятельности во вводных лекциях, методических указаниях и учебных пособиях.
- Применение методов активного обучения (анализ конкретных ситуаций, дискуссии, групповая и парная работа, коллективное обсуждение трудных вопросов, деловые игры).
- Разработка и ознакомление студентов со структурно-логической схемой дисциплины и её элементов.
- Разработка комплексных учебных пособий для самостоятельной работы, сочетающих теоретический материал, методические указания и задачи для их решения.
- Индивидуализация домашних заданий, а при групповой работе – четкое её распределение между членами группы.
- Контрольные вопросы лекционному потоку после каждой лекции.
- Присвоение статуса «студентов-консультантов» наиболее продвинутому и способным студентам с оказанием им всяческой помощи.
- Разработка и внедрение коллективных методов обучения, групповой, парной работы.

1.3 Практическое задание

Устаревание и отмирание ряда профессий выступает тревожным, но закономерным трендом цифрового мира. По мнению экспертов, в промышленно развитых странах от трети до половины рабочих мест к 2040 году будет заменено роботами. В Атласе новых профессий (<http://atlas100.ru/>) представлены новые и устаревающие профессии. Оцените свою личностную и профессиональную готовность к цифровому миру будущего. Каким должно быть профессиональное образование, чтобы выпускники в большей степени были востребованными и конкурентоспособными на рынке труда?

[Вернуться к перечню раздела](#)

[Вернуться к перечню материалов](#)

Семинарское учебное занятие № 2

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРИЕМЫ АКТИВИЗАЦИИ МЫШЛЕНИЯ, ПАМЯТИ, ВНИМАНИЯ

Цель занятия: Ознакомится с приемами активизации мышления, памяти, внимания.

План занятия:

2.1 Активизация мышления и внимания.

2.2 Диагностика различных свойств памяти.

2.3 Выступление студентов с докладами на тему: «Способы управления эмоционально-волевой сферой личности», «Повышение стрессоустойчивости личности».

Ход занятия:

2.1 Активизация мышления и внимания

Отношение студентов к обучению обычно характеризуется активностью. Активность (учения, освоения, содержание и т.п.) определяет степень (интенсивность, прочность) «соприкосновения» студента с предметом его деятельности.

В структуре активности выделяются следующие компоненты:

- готовность выполнять задачи
- сознательность выполнения заданий
- систематичность обучения
- стремление повысить свой личный уровень и т.п.

Активность вместе с самостоятельностью тесно связана с определением объекта, средств деятельности, ее стремление учиться без помощи взрослых и преподавателей.

Являясь важной составляющей структуры образования, мотивация учебно-познавательной деятельности студентов имеет несколько значений:

- как продукт формирования личности, она одновременно выступает как фактор дальнейшего развития;
- предоставляя общее стимулирующее действие для протекания мыслительных процессов, становится источником интеллектуальной активности;
- мобилизует творческие силы на поиск и решения учебных задач, положительно влияет на качество знаний, их глубину и действенность, широту и систематизацию;
- является важнейшим внутренним условием развития стремления к самообразованию, имеет диагностическое значение, т.е. служит показателем развития многих важных качеств личности.

Познавательная активность и самостоятельность не разделены друг от друга: более активные студенты, как правило, более самостоятельны; недостаточная личная активность студентов ставит их в зависимость от других, тем самым лишает самостоятельности.

Управление активностью студентов традиционно называют активизацией. Активизацию можно определить как длительный, постоянно действующий процесс побуждения студентов к целенаправленного обучения, ориентированный на преодоление пассивной и стереотипной деятельности, избегание спада и застоя в умственной работе.

Главная цель активизации — формирование активности студентов, повышения качества учебно-воспитательного процесса.

Наибольшей активности студентов можно достичь тогда, когда во время занятий создаются ситуации, в которых студенты сами должны: отстаивать свое мнение, участвовать в дискуссиях и обсуждениях; задавать вопросы своим товарищам и педагогам; рецензировать ответы товарищей; оценивать ответы и письменные работы товарищей, самостоятельно выбирать посильное задание:

- находить несколько вариантов возможного решения познавательной задачи (проблемы)

- применять самопроверку, анализ личных познавательных и практических действий
- решать познавательные задачи путем комплексного применения известных им способов решения.

Путем специально подготовленных заданий, которые постепенно усложняются, создается проблемная ситуация, для выхода из которой студенту не хватает имеющихся знаний, и он вынужден сам активно формировать новые знания с помощью преподавателя и с участием других слушателей, опираясь на личный или чужой опыт, логику. Итак, студент получает новые знания не в готовых формулировках преподавателя, а в результате собственной активной познавательной деятельности.

Можно утверждать, что современные технологии самостоятельного обучения имеют в виду, прежде всего повышение активности студентов: истина, добытая путем собственного напряжения усилий, имеет огромную познавательную ценность.

Активизация познавательной деятельности студентов невозможно представить без активизации их внимания. Отсутствие или недостаток внимания сдерживает активность, не позволяет студенту принимать полноценное участие в коллективной работе на занятиях, негативно влияет на восприятие и понимание учебного материала, его запоминание, не позволяет избежать ошибок при выполнении заданий.

Активизировать коллективную и индивидуальную внимание студентов возможно такими приемами, как метод эвристической беседы, разного рода дидактической опоры (наглядно-образные, или логические схемы, планы-конспекты и т.д.), выполнение самостоятельных заданий, предусматривающих активизацию внимания студентов (например, самостоятельно решить уравнение, воспроизвести только что изложенное и доказанное утверждение (или его фрагмент), выполнить задание, аналогичное рассмотренному преподавателем и т.п.), сравнение результата своих действий в соответствии с предоставленным образцом (контроль), приемы самоконтроля на разных этапах занятий, рецензирование работ или ответов студентов, самопроверка и взаимопроверка.

Психологические приёмы активизации внимания студентов:

1. Преподавателю не следует переполнять подаваемую информацию эмоциями. Деятельность преподавателя будет наиболее оптимальной тогда, когда он будет учитывать психологические особенности аудитории, закономерности функционирования познавательных процессов (восприятия, внимания, памяти, мышления), эмоциональных и волевых процессов обучаемых.

2. Для того чтобы активизировать внимание аудитории, достаточно усилить речь или изменить тон. Но после восстановления внимания – вернуться к нормальному тону. Также используется и обратный прием – понижение голоса до шепота. Восстановить внимание можно изменением темпа речи, особенно его замедлением, а также увеличением значительности слов и фраз путем расстановки акцентов.

3. Выдержанная пауза в середине подачи информации способна оказать значительное воздействие, сосредоточивая внимание аудитории на наиболее важной для усвоения информации.

4. Наглядные средства, обладая собственной научно-познавательной значимостью, являются эффективным способом переключения внимания.

5. Активизации учебно-познавательной деятельности студентов можно добиться, используя метод «мозгового штурма». Сущность метода заключается в коллективном поиске нетрадиционных путей решения возникшей проблемы за ограниченное время. Этот метод эффективен, когда необходимо объединить творческие усилия группы учащихся в целях поиска выхода из нравственного или интеллектуального затруднения.

Говоря о внимании, как о познавательном процессе, нельзя забывать о том, что внимание зависит от особенностей восприятия человеком действительности. Информация поступает к человеку от пяти органов чувств. Однако ведущим является часто только один из них. По способу восприятия люди делятся на визуалов, кинестетиков, аудиалов и дискретов.

2.2 Диагностика различных свойств памяти

1. Методика определения кратковременной памяти зрительной

Назначение теста: Определение объема кратковременной зрительной памяти.

Описание теста: Испытуемые должны запомнить, а затем воспроизвести максимальное количество чисел из предъявляемой им таблицы.

Инструкция к тесту: «Сейчас Вам будет предъявлена таблица с числами. Вы должны постараться за 20 секунд запомнить и потом записать как можно большее количество чисел. Внимание, Начали!»

Тестовый материал

15	39	87	23
94	65	79	46
83	19	94	52

Обработка и интерпретация результатов теста:

По количеству правильно воспроизведенных чисел производится оценка кратковременной зрительной памяти. Максимальное количество информации, которое может храниться в кратковременной, иначе – оперативной памяти – 10 единиц материала. Средний уровень: 6–7 единиц.

Источники: Методика определения кратковременной памяти / Альманах психологических тестов. М., 1995, С.88.

2. Методика определения кратковременной образной памяти

Назначение теста: Изучение кратковременной памяти.

Описание теста: В качестве единицы объема памяти принимается образ (изображение предмета, геометрическая фигура, символ). Испытуемому, предлагается за 20 секунд запомнить максимальное количество образов из предъявляемой таблицы. Затем, в течение одной минуты он должен воспроизвести запомнившееся (записать или нарисовать).

Инструкция к тесту: «Сейчас я покажу Вам таблицу с рисунками. Постарайтесь запомнить как можно больше из нарисованного. После того, как я уберу таблицу, запишите или зарисуйте все, что успели запомнить.

Время предъявления таблицы – 20 секунд».

Тестовый материал



Обработка и интерпретация результатов теста:

Подсчитывается количество правильно воспроизведенных образов. В норме — это 6 и более правильных ответов.

Оценка в баллах	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Количество воспроизведенных образов	1-2	3	4	5	6	7-9	10-12	13-14	15-16

Источники: Методика «Образная память» / Альманах психологических тестов. М., 1995, С.90-91.

3. Методика изучения логической и механической памяти

Цель: исследование логической и механической памяти методом запоминания двух рядов слов.

Оборудование: два ряда слов (в первом ряду между словами существует смысловая связь, во втором ряду отсутствует), секундомер.

Порядок исследования: Испытуемому сообщают, что будут прочитаны пары слов, которые он должен запомнить. Экспериментатор читает

испытуемому десять пар слов первого ряда (интервал между парой - пять секунд).

После десятисекундного перерыва читаются левые слова ряда (с интервалом десять секунд), а испытуемый записывает запомнившиеся слова правой половины ряда.

Аналогичная работа проводится со словами второго ряда.

Первый ряд:	Второй ряд:
кукла – играть	жук – кресло
курица – яйцо	компас – клей
ножницы – резать	колокольчик – стрела
лошадь – сани	синица – сестра
книга – учитель	лейка – трамвай
бабочка – муха	ботинки – самовар
снег – зима	спичка – графин
лампа – вечер	шляпа – пчела
щетка – зубы	рыба – пожар
корова – молоко	пила – яичница

Обработка и анализ результатов: Результаты исследования заносятся в следующую таблицу.

Таблица 2 Объем смысловой и механической памяти

Объем смысловой памяти			Объем механической памяти		
Кол-во слов первого ряда (А)	Кол-во запомнившихся слов (В)	Коэффициент смысловой памяти $C=B/A$	Кол-во слов второго ряда (А)	Кол-во запомнившихся слов (В)	Коэффициент механической памяти $C=B/A$
Объем памяти	Малый	Менее среднего	Средний	Более среднего	Большой
Значение коэф. С	0-0,2	0,3-0,4	0,5-0,6	0,7-0,8	0,9-1,0

4. Воля и внимание (ВиВ)

Цель – выявить степень выраженности силы воли.

Инструкция: В тексте опросника 15 вопросов, на которые можно ответить: «да» (+), «не знаю (бывает, случается)» (=), «нет» (–). Впишите в бланк ответов один из них рядом с каждым номером вопроса.

Текст опросника:

1. В состоянии ли вы завершить начатую работу, которая вам неинтересна, независимо от того, что время и обстоятельства позволяют оторваться и потом снова вернуться к ней?

2. Преодолеете ли вы без особых усилий внутреннее сопротивление, когда вам нужно сделать что-то неприятное (например, пойти на дежурство в выходной день)?

3. Когда попадаете в конфликтную ситуацию - на работе или в быту - в состоянии ли взять себя в руки настолько, чтобы взглянуть на ситуацию трезво, с максимальной объективностью?

4. Если вам прописана диета, сможете ли преодолеть все кулинарные соблазны?

5. Найдете ли силы утром встать раньше обычного, как было запланировано вечером?

6. Останетесь ли на месте происшествия, чтобы дать свидетельские показания?

7. Быстро ли отвечаете на письма?

8. Если у вас вызывает страх предстоящий полет на самолете или посещение зубокабинета, сумеете ли вы без особого труда преодолеть это чувство и в последний момент не изменить своего намерения?

9. Будете ли принимать очень неприятное лекарство, которое вам настойчиво рекомендует врач?

10. Сдержите ли данное сгоряча обещание, даже если выполнение его принесет немало хлопот, иными словами - являетесь ли вы человеком слова?

11. Без колебаний ли вы отправляетесь в командировку (деловую поездку) в незнакомый город?

12. Строго ли придерживаетесь распорядка дня: времени пробуждения, приема пищи, занятий, уборки и прочих дел?

13. Относитесь ли неодобительно к библиотечным задолжникам?

14. Самая интересная телепередача не заставит вас отложить выполнение срочной и важной работы. Так ли это?

15. Сможете ли прервать ссору и замолчать, какими бы обидными ни казались вам слова противной стороны?

Обработка данных:

Каждый ответ «да» (+) оценивается в 2 балла, «не знаю» (или «бывает», «случается») (=) оценивается в 1 балл, «нет» (-) оценивается в 0 баллов. Далее подсчитывается набранная сумма баллов.

Интерпретация результатов.

0-12 баллов: низкая степень выраженности силы воли. С силой воли дела обстоят у вас неважно, Вы просто делаете то, что легче и интереснее, даже если это в чем-то может повредить вам. К обязанностям относитесь нередко спустя рукава, что бывает причиной различных неприятностей для вас. Ваша позиция выражается известным изречением «Что, мне больше всех нужно?»... Любую просьбу, любую обязанность вы воспринимаете чуть ли не как физическую боль. Дело тут не только в слабой воле, но и в эгоизме. Постарайтесь взглянуть на себя именно с учетом такой оценки, может быть, это поможет вам изменить свое отношение к окружающим и кое-что переделать в своем характере. Если удастся – от этого вы только выиграете.

13-21 балл: средняя степень выраженности силы воли. Сила воли у вас средняя. Если столкнетесь с препятствием, то начнете действовать, чтобы

преодолеть его. Но если увидите обходной путь, тут же воспользуетесь им. Не переусердствуете, но и данное вами слово сдержите. Неприятную работу постараетесь выполнить, хотя и поворчите. По доброй воле лишние обязанности на себя не возьмете. Это иногда отрицательно сказывается на отношении к вам руководителей, не с лучшей стороны характеризует и в глазах окружающих людей. Если хотите достичь в жизни большего, тренируйте волю.

22-30 баллов: высокая степень выраженности силы воли. С силой воли у вас все в порядке. На вас можно положиться – вы не подведете. Вас не страшат ни новые поручения, ни дальние поездки, ни те дела, которые иных пугают. Но иногда ваша твердая непримиримая позиция по принципиальным вопросам досаждала окружающим. Сила воли – это очень хорошо, но необходимо обладать еще и такими качествами, как гибкость, снисходительность, доброта.

Теоретическая основа.

Внимание — психический познавательный процесс, заключающийся в преимущественной устремленности сознания человека на определенный объект или явление, в результате чего он отражаются полнее, отчетливее, глубже. К числу характеристик внимания относится ряд свойств и качеств: концентрация, распределение, объем, переключаемость, устойчивость, колебание, избирательность. Выделяют три вида внимания: непроизвольное, произвольное, послепроизвольное.

Непроизвольное внимание — разновидность внимания, связанная с проявлением ориентировочного рефлекса; проявляется без усилия воли, бессознательно.

Произвольное внимание — разновидность внимания, связанная с сознательным намерением сконцентрировать сознание на каком-то явлении, объекте в результате его самонастройки; требует волевого усилия и предполагает достижение поставленной цели.

Послепроизвольное внимание — разновидность внимания, связанная с автоматизацией деятельности по концентрации сознания на определенном явлении, процессе и заменой в этой связи волевого усилия интересом, внутренней готовностью к восприятию именно данного явления, а не другого.

Воля — форма психического отражения действительности, позволяющая личности преодолевать препятствия, достигать субъективно поставленные цели, дающая человеку возможность регулировать свои действия и психические процессы, реализовать способность к волевой регуляции.

Волевое усилие — специфический волевой процесс мобилизации личности на достижение труднодостижимой цели [Конюхов Н.И. Словарь-справочник по психологии. – М., 1996. – 160 с.].

Внимание — способность человека сосредоточиваться на определенных действиях или предметах.

Воля — основа этой способности. Насколько сильна наша воля, настолько обычно плодотворна и наша работа, учеба, любой вид деятельности. Когда читаем захватывающую книгу, ее содержание настолько увлекает нас, что мы не замечаем ничего вокруг и без особых усилий понимаем и запоминаем все сюжетные ходы, имена и образы действующих лиц. Но если перед нами скучная инструкция или набитый формулами учебник, то мысли нередко стремятся «увильнуть» в сторону. Надо мобилизовать силу воли, чтобы сосредоточиться и усвоить то, что читаем. [Психологические тесты для всех / Сост. Т.В.Орлова. Предисл. А.Н.Добродороднева. – Киев: Таур, 1996. – 222 с. – С. 61-63].

[Вернуться к перечню раздела](#)

[Вернуться к перечню материалов](#)

Семинарское учебное занятие № 3

МЕТОДИКИ ОРГАНИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ В РАЗЛИЧНЫХ ОБЛАСТЯХ ПРАКТИКИ

Цель занятия: Ознакомится с особенностями и приемами организации творческого решения проблем.

План занятия:

3.1 Метод мозгового штурма.

3.2 Метод синектики.

3.3 ТРИЗ (теория решения изобретательских задач).

3.4 Ознакомление студентов с материалами п.3.1-3.3, постановка проблемы, решение проблемы с использованием одного из предложенных методов.

3.5 Выступление студентов с докладами на тему: «Творчество и творческий потенциал личности», «Эффективная работа в командах».

Ход занятия:

3.1 Метод мозгового штурма — изобрел руководитель рекламного агентства Алекс Осборн в 1930 г.

Для решения нестандартных задач отлично подходит метод мозгового штурма. Впервые он был применен во время Второй мировой войны. Алекс Осборн командовал торговым судном, которое перевозило военную технику и продукты питания в объятую пламенем войны Европу. Торговые суда во время рейса обычно сопровождают боевые корабли, но так получилось, что корабль Осборна шел без охраны. Радиограмма принесла нерадостные вести о немецкой подлодке, что вела охоту на этом участке моря. И тогда встревоженный капитан вспомнил старую пиратскую традицию, когда перед лицом опасности собиралась вся команда от юнги до офицерских чинов, и каждый предлагал свои идеи спасения. Осборн собрал команду, обрисовал проблему и предложил всем высказаться на тему как не стать кормом для акул (кстати, ваши варианты?). Один из юнг шутливо заметил: в момент приближения торпеды всем стать по борту и дунуть на торпеду, тогда она отвернет с курса и пройдет мимо. Шутки шутками, но идея не давала покоя капитану, и к следующему рейсу транспорт был оснащен запатентованными Осборном дополнительными винтами, которые создавали по борту поток воды и в один из рейсов изменили курс торпеды, сохранив жизнь экипажу.

Оптимальное количество группы мозговых штурманов — от 10 до 15 человек.

Один из наиболее популярных методов «рождения» новых идей — это «мозговой штурм», который, как уже было сказано ранее, был изобретен Алексом Осборном. Как и многие подобные технологии, метод мозгового штурма обрел новые особенности на пути стремления к качеству.

Большинству людей знаком термин «мозговой штурм», но многие не знают, что именно он означает. Как правило, под ним ошибочно понимается, живое обсуждение между двумя или более людей нацеленных на обмен новыми идеями. Это выглядит как неформальный, неструктурированный и раскованный обмен мнениями между участниками. Фактическая задача метода мозгового штурма заключается в том, что все участники свободно предлагают решения обсуждаемого вопроса, никто не может прямо или косвенно относиться критически к чужой идее, каждый человек должен одобрять других настолько это возможно, каждый человек должен создавать или воодушевлять других на создание максимально возможного количества идей, независимо от их абсурдности. Скорость, количество и непосредственность являются девизом этого процесса.

Четкое следование такой стратегии необходимо, поскольку помогает сломать неосознанные ограничения и предубеждения, которые присутствуют в нашем мышлении в обычной обстановке, и позволяет нам быть по-настоящему творческими.

В большинстве случаев нет ничего плохого в наших предубеждениях (предрассудки — в терминах герменевтики), на самом деле они нужны нам для того, чтобы действовать рационально. Сложно представить себе, например, переосмысление ежедневных рутинных вопросов. Намного правильнее делать это обычным способом, без лишних размышлений. Но тогда, когда обычный способ перестает работать, он должен быть переосмыслен, оценен свежим новым взглядом.

Правильно организованный мозговой штурм включает три обязательных этапа:

Постановка проблемы. Это предварительный этап. Происходит отбор участников штурма, определение ведущего и распределение прочих ролей участников в зависимости от поставленной проблемы и выбранного способа проведения штурма.

Генерация идей. Это основной этап, от которого во многом зависит успех всего процесса, поэтому необходимо соблюсти ряд правил:

- Не делайте никаких ограничений в количестве идей.
- Полный запрет на критику и любую (в том числе положительную) оценку высказываемых идей, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой.
- Необычные и даже абсурдные идеи приветствуются.
- Комбинируются и улучшаются любые идеи.

Группировка, отбор и оценка идей. Этот этап часто забывают, но именно он позволяет выделить наиболее ценные идеи и дать окончательный

результат мозгового штурма. На этом этапе, в отличие от второго, оценка не ограничивается, а наоборот, приветствуется. При этом, методы анализа и оценки идей могут быть очень разными. Успешность этого этапа напрямую зависит оттого, насколько «одинаково» участники понимают критерии отбора и оценки идей.

3.2 Метод синектики

Одним из продолжений метода мозгового штурма является метод синектики. Синектика — это техника решения спорных вопросов, стимулирующая мыслительные процессы, направленность которых, как правило, неожиданность и случайность. Синектика официально создана Вильямом Гордоном и Джорджем Принцем. Гордон и Принц в конечном итоге разошлись во мнениях по деталям системы, но базовые принципы все же приняли.

Метод синектики, или поиска аналогий. Специально собранная группа ученых решает поставленные задачи на основе аналогий, существующих в живой природе или других областях науки, и исследует поведение созданного объекта в различных, иногда даже фантастических условиях.

Авторство синектики, как известно на сегодняшний день, приписывается Гордону, который опубликовал ее в 1961 г.

Синектика — это подход к творческому мышлению, зависящий от понимания возможности комбинирования несовместимых, на первый взгляд, вещей. В общих чертах ее цель можно определить так: «делать необыкновенное привычным и делать привычное необыкновенным». Это способствует, с одной стороны, основательности анализа исследуемого вопроса и, с другой стороны, устранению начальных проблем творчества через создание аналогий. Таким образом, возникает возможность появления новых и удивительных решений.

Основными инструментами синектики являются аналогия или метафора. Подход часто используется рабочими группами и может помочь участникам в нахождении творческих ответов при решении задач и исследовании проблем. Она помогает пользователям разбить существующие умственные устои и освоить абстрактное мышление, а так же увидеть старые проблемы в новом свете.

Синектика очень похожа на метод мозгового штурма. Основное отличие синектики от мозгового штурма — это большая упорядоченность и строгость. Это может показаться странным, пытаться упорядочить процесс творчества, тем не менее, множество людей, участвуя в открытой форме мозгового штурма, чувствуют себя подавленными. Синектика предоставляет руководство к генерации новых идей. Не смотря на то, что синектика обычно рассматривается как методика или прием творчества, она так же может считаться состоянием души, или даже философией. Это по существу, сочетание сущностей, представление людьми нахождения в состоянии этих сущностей, включая идеи или даже физические объекты.

3.3 ТРИЗ (теория решения изобретательских задач)

Советский инженер, писатель и учёный Г.С. Альтшуллер разработал ТРИЗ (теория решения изобретательских задач), обозначив своей целью превращение искусства изобретательства в точную науку.

Любая изобретательская задача, говорил Альтшуллер, – это выявление и разрешение противоречия. И свои методы он использовал не только для решения научных задач, но и для решения житейских.

Пройдя застенки лагерей, даже несмотря на весь свой талант и знания, ученый не мог претендовать на хорошую работу, а средства на жизнь нужно было зарабатывать. В итоге противоречие «работать надо, на работу не берут», было решено. Генрих Альтшуллер начал писать фантастические рассказы под псевдонимом Генрих Альтов. Свой первый рассказ «Икар и Дедал» Альтшуллер опубликовал в 1958 г.

Но не только ученые и инженеры решают задачи с помощью ТРИЗ. Сотрудники уголовного розыска, художники, дизайнеры в своей работе сталкиваются с задачами, для решения которых нужно разрешить противоречие.

Одним из примеров удачного использования ТРИЗ в искусстве является Казанский собор в Санкт-Петербурге. За образец собора Павел I распорядился принять Собор Святого Петра в Ватикане. Из-за протяженности проспекта с запада на восток и особенностей размещения алтаря согласно церковным канонам все храмы Невского строились боком к проезжей части. Однако благодаря размещению колоннады А.Н.Воронин сделал северную часть собора парадной.

Достаточно распространенной является точка зрения, что открытия случаются неожиданно. В результате так называемого «творческого озарения». Г.С. Альтшуллер пытался в своей работе определить, являются ли открытия спонтанными или существуют определенные закономерности творческого процесса. Для решения поставленной задачи были проанализированы свыше 40 тысяч авторских свидетельств и патентов и выделены 40 стандартных приемов, которые чаще всего использовались изобретателями. Эти приемы, дополненные алгоритмом решения изобретательских задач (так называемый АРИЗ) составили основу ТРИЗ.

На начальном этапе работы были определены ряд правил, которые соответствовали схеме «решение задачи — это преодоление противоречия, проблемы». Позже Г.С. Альтшуллер продолжил разработку своей методики и сформулировал базовые законы функционирования и развития технических систем. За последние 60 лет эта концепция претерпела множество изменений и усовершенствований. Общая же теория была дополнена опытом внедрения изобретений, сконцентрированном в его жизненной стратегии творческой личности. В последствии этой объединённой теории было дано наименование общей теории сильного мышления.

ТРИЗ — это технология творчества, основанная на идее о том, что «изобретательское творчество связано с изменением техники, развивающейся по определенным законам» и что «создание новых средств труда должно, независимо от субъективного к этому отношения, подчиняться объективным закономерностям». Появление ТРИЗ было вызвано потребностью ускорить изобретательский процесс, исключив из него элементы случайности:

внезапное и непредсказуемое озарение, слепой перебор и отбрасывание вариантов, зависимость от настроения и т.п. Кроме того, целью ТРИЗ является улучшение качества и увеличение уровня изобретений за счёт снятия психологической инерции и усиления творческого воображения.

Основные функции и области применения ТРИЗ:

- решение изобретательских задач любой сложности и направленности;
- прогнозирование развития технических систем;
- развитие творческого воображения и мышления;
- развитие качеств творческой личности и развитие творческих коллективов.

ТРИЗ не является строгой научной теорией, а представляет собой обобщенный в абстрактной форме опыт изобретательства и развития науки и техники. В результате своего развития ТРИЗ вышла за рамки решения изобретательских задач в технической области и сегодня, если вспомнить о том, что «все новое – это хорошо забытое старое», может использоваться в таких нетехнических областях как бизнес, искусство, политика и, конечно, образовательный процесс.

[Вернуться к перечню раздела](#)

[Вернуться к перечню материалов](#)

Семинарское учебное занятие № 4

КОМАНДНАЯ И ИНДИВИДУАЛЬНАЯ РАБОТА КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Цель занятия: Ознакомится с особенностями командной и индивидуальной работы как средством развития творческого потенциала.

План занятия:

4.1 Упражнение на разделение студентов на рабочие группы. Постановка проблемы.

4.2 Решение проблемы с использованием одного из предложенных методов. Сравнение командной и индивидуальной работы.

4.3 Практическое задание.

4.4 Выступление студентов с докладами на тему: «Эффективная работа в командах».

Ход занятия:

4.1 Упражнение на разделение студентов на рабочие группы. Постановка проблемы

Студенты делятся на группы по 4-6 человек и придумывают и записывают на отдельных листах проблемы и темы для коллективного обсуждения. Создается «банк проблем» и группы вытягивают по одной для дальнейшей работы.

4.2 Решение проблемы с использованием одного из предложенных методов. Сравнение командной и индивидуальной работы

Группам студентов и индивидуально выдаются карточки с методиками обсуждения. Необходимо решить заявленную проблему используя предложенную методику.

Звезда — Визуальная методика обсуждения «Звезда» используется, когда один человек или группа рассматривает одну из идей. Для начала работы по этой методике поместите идею в центр офисной доски и нарисуйте шестиконечную звезду вокруг неё. Каждый конец звезды представляет один из следующих вопросов:

Кто? Что? Когда? Где? Почему? Как? – Рассмотрите эти вопросы применительно к своей идее и дайте ответы на них, например: «Кто захочет купить этот продукт?» или «Когда нам нужно будет запустить эту программу?» Это поможет проанализировать ситуации и выявить препятствия, которые вы упустили из виду.

ССВУ-анализ — Принципы ССВУ-анализа имеют отношение к стратегическому планированию, но эта концепция также применима в коллективных обсуждениях для отбора идей. В чём суть? Обсудите следующие аспекты идеи, чтобы определить её пригодность к реализации:

- Сильные стороны: почему эта идея предпочтительна или чем она выделяется из общей массы?
- Слабые стороны: есть ли у этой идеи недостатки, которые могут поставить её реализацию под угрозу?
- Возможности: что ещё можно извлечь из этой идеи?
- Угрозы: каковы возможные негативные последствия от реализации этой идеи?

Авторитетный штурм — Как часто вы задаётесь вопросом «А как бы на моём месте поступил [подставьте имя]?» В этом и заключается суть этой методики обсуждения. Участники входят в роли знаменитых или авторитетных фигур, будь то политические лидеры или звёзды, стараются поставить себя на их место и понять, как бы они подошли к реализации той или иной идеи.

Это помогает сотрудникам рассмотреть тему под иным углом и (в случае группового сеанса) устранить переживания отдельных участников по поводу качества своих идей; ведь они не делятся своими соображениями, а просто озвучивают чужие. Так почему бы вам не назначить себя на новую должность на час-другой?

Ролевой штурм — Ролевой штурм похож на авторитетный штурм тем, что участники вживаются в разные образы, чтобы придумывать идеи, но с одним серьёзным отличием — участники обсуждения тут же воплощают эти идеи в жизнь.

Как правило, участников обсуждения просят принять на себя роль обычного человека, на которого повлияет рассматриваемая идея или решение, будь то сотрудник, клиент или другое лицо, и разыграть сценарий, который может возникнуть в результате реализации этой идеи. Это поможет вы-

явить проблемы, которые могут при этом возникнуть. Данная методика коллективного обсуждения рекомендуется более экстравертным коллективам.

Реверсивный шторм — Реверсивный шторм рождается из хаоса. При его использовании участникам предлагается сыграть роли разрушителей и сначала обсуждать проблем, а затем уже переходить к решениям. В начале сеанса руководитель обычно задаёт такой вопрос: «Как мы можем вызвать [подставьте проблему]?».

Когда группа перечислит все проблемы, у неё появится новая и отличная от прочих точка зрения, которая позволит ей найти решения указанных проблем.

Что, если... — Это очень нестандартная методика обсуждения, которая заключается в том, чтобы задать как можно больше вопросов, начинающихся со слов «что, если...». Как и в случае со стремительным формированием идей, эти вопросы должны быть связаны с темой. Например: «Что, если бы эта проблема возникла в другой стране?» или «Что, если бы эта проблема возникла в XIX веке?».

Просмотр сценариев поможет выявить новые препятствия, связанные с вашей проблемой. По сути, техника «что, если...» помогает коллективу оценить все возможности.

Смена обстановки — Ни для кого не секрет, что физическое окружение может влиять на рабочий процесс группы и даже на её креативность. Если ваше обсуждение зашло в тупик, смените обстановку: переместитесь в другое место, может быть, в парк, на пешую прогулку или даже в кофейню.

Пребывание в новой обстановке может подстегнуть новые идеи и даже раскрепостить участников обсуждения. Они могут стать более открытыми для обмена идеями и помочь вам добиться преобладания количества над качеством.

Случайные слова — Как следует из названия, эта техника обсуждения задействует волю случая. Начните со складывания в шляпу различных слов, а затем случайным образом вытаскивайте их и обсуждайте, как они связаны с темой дискуссии. Вам может понадобиться шаблон для отслеживания своих мыслей и любых новых идей, которые возникают от ассоциаций между словами.

Чтобы ещё лучше упорядочить свои мысли, используйте эту методику обсуждения в сочетании с «банком слов», т.е. классифицируйте случайные слова по категориям, а затем проведите ассоциации между категорией, к которой они принадлежат, и темой обсуждения.

4.3 Практическое задание

Существуют опасения, что широкое применение искусственного интеллекта и роботов в экономике будет способствовать появлению нового класса людей. Его называют классом «лишних людей», или «бесполезным» классом. Согласно исследованиям, большую часть времени безработные молодые люди, которые даже не пытаются искать работу, проводят за видеоиг-

рами (https://hightech.fm/2017/05/15/virtual_reality_religion. <https://regnum.ru/news/2388789.html>). Ответьте на следующие вопросы: чем, по Вашему мнению, будет занят человек в середине XXI века? Неужели он целиком погрузится в виртуальный мир? Какая альтернатива существует «убийству времени» в виртуальном мире? Какие компетенции и личностные качества необходимы современному человеку для жизни в новых условиях? Каковы условия и способы развития таких компетенций?

[Вернуться к перечню раздела](#)

[Вернуться к перечню материалов](#)

Семинарское учебное занятие № 5

ЭФФЕКТИВНАЯ РАБОТА В КОМАНДАХ. ТЕХНОЛОГИИ ПРОДУКТИВНОГО ОБЩЕНИЯ

Цель занятия: Ознакомится с особенностями работы в команде, значении лидера для коллектива, технологиями формирующими продуктивное общение в коллективе.

План занятия:

5.1 Лидерство, как форма межличностного взаимодействия.

5.2 Модель развития лидерских качеств.

5.3 Практическое задание.

5.4 Выступление студентов с докладами на тему: «Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние», «Развитие лидерских качеств», «Технологии продуктивного общения».

Ход занятия:

5.1 Лидерство, как форма межличностного взаимодействия

Лидерство, является одной из форм межличностного взаимодействия и включает в себя пять основных элементов:

- группа, в которой имеет место взаимодействие;
- задача, которую группа стремится решить;
- лидер — как индивид с определенными личностными чертами, которые ассоциируются у других с лидерскими;
- последователи — как члены группы;
- ситуации, характерные для взаимодействия в группе.

Лидерство — это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективных для данной ситуации сочетаниях различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

Лидер — это авторитетная личность, обладающая познавательным, ценностным, творческим, коммуникативным и художественным потенциалами; реализующая в процессе деятельности свое мотивационное стремление быть лидером и действовать как лидер; личность, ведущая за собой других, способная обеспечить свободу каждому отдельному индивиду для осуществления его собственных целей и потребностей с тем, чтобы внести вклад в осуществление целей организации.

Лидерские качества — это набор черт личности, которые необходимы индивиду для эффективного воздействия на других людей для достижения намеченных целей. Совокупность лидерских качеств обусловлена как наследственными факторами, условиями воспитания и образования, так и социальной средой и ситуационными аспектами.

К наиболее желаемым лидерским качествам относятся:

- творческий подход, готовность к инновациям и нововведениям, изобретательность, активность и инициативность, энергичность и энтузиазм;
- интеллект, ум, высокий уровень организационных качеств, компетентность, профессионализм, образованность, знание дела;
- работоспособность, целеустремленность, амбициозность, мотивированность, уверенность в себе и своих действиях, решительность;
- умение влиять, психологическая готовность создавать и работать в коллективе, эмпатия, индивидуальное участие, честность, прямота, искренность, забота о последователях, внимательность, индивидуальный подход;
- коммуникабельность, общительность, дружелюбие, престижность и популярность;
- настойчивость, упорство, стойкость, твердость, самообладание, физическая и эмоциональная выносливость, стрессоустойчивость, уравновешенность, самодостаточность;
- риторические способности, красноречие, убедительность, умение вдохновлять, стимулировать, мотивировать.

Раскрывая данную проблему, необходимо учитывать, что лидерство важно рассматривать как групповое явление, ведь лидер, как компонент процесса лидерства, немислим в одиночку, он является элементом групповой структуры, а лидерство — есть система отношений в этой структуре. Поэтому феномен лидерства является динамическим процессом.

Сам процесс лидерства достаточно противоречив, так как мера притязаний лидера и мера готовности других членов группы принять его ведущую роль могут не совпадать. Следовательно, при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других — снижаться. Процесс лидерства включает в себя все аспекты формирования и развития в человеке его лидерского потенциала и его лидерских качеств, принятия данным лицом лидерской позиции и выполнение им лидерских функций и ролей.

5.2 Модель развития лидерских качеств

Процесс развития лидерских качеств у студентов может быть построен на использовании педагогической модели. Педагогическая модель выступает как средство для организации исследования, которое в разных формах присутствует на всех этапах познавательной деятельности в качестве исходного идеализированного объекта, обозначает непосредственный предмет познания на эмпирическом уровне и систематизирует начало

теоретического исследования, его гипотезы или результата (если построение модели являлось самой целью).

Модель развития лидерских качеств студентов должна представлять логический пошаговый алгоритм действий, который поможет сформировать и развить качеств лидера и будет отображать формализованные и аналитические конструкции ее важнейших характеристик.

Цель модели должна ориентироваться на создание организационно-педагогических условий для актуализации лидерского потенциала у студентов, их направленности к лидерству, а также создание условий для развития лидерских качеств посредством вовлечения в разнообразную обучающую, развивающую и воспитательную деятельность.

Назначение модели может быть рассмотрено как активизация процессов формирования и развития личности студента, процессов его самосознания и самоопределения, развитие его задатков и способностей.

Лидер — это:

- человек, который сумел заявить о себе, обнаружив собственную ценность и уникальность, сумевший развить ее и максимизировать.
- человек, который признает ценность каждого человека, не объединяет подчиненных ему людей, того, кто, обладая способностью к самоидентификации и постоянному развитию, способен подтолкнуть других к этому .

Важнейшими факторами лидера являются:

1. Личные качества.
2. Зрелость, навыки, опыт.
3. Результаты деятельности.
4. Ожидания последователей.

Некоторые исследователи считают, что из-за неопределенности возникает лидерство — когда в момент общего хаоса появляется человек, который способен указать направление и сделать это направление понятным для всех.

Следующие переменные являются факторами формирования качеств лидера:

- лидер регулирует межличностные отношения в группе;
- лидерство происходит в микросреде, то есть в небольшой контактной группе;
- лидерство возникает стихийно;
- лидерство менее стабильно, поскольку зависит от настроения группы, характера ситуации и не поддержки, в отличие от управления системой правовых санкций;
- процесс принятия решения лидером определяется не только внутри групповыми, но и внешними обстоятельствами;
- лидер действует внутри группы, а руководитель связывает группу с другими социальными системами.

Таким образом, лидерство формируется в результате взаимодействия этих переменных.

5.3 Практическое задание

Разработайте индивидуальный образовательный маршрут собственного карьерного роста с учетом ближнесрочных и долгосрочных целей личностного и профессионального развития.

[Вернуться к перечню раздела](#)

[Вернуться к перечню материалов](#)

Семинарское учебное занятие № 6

ДИАГНОСТИКА И РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ

Цель занятия: Ознакомится с личностными особенностями, изучить потенциал лидерских качеств у студентов.

План занятия:

6.1 Личностный опросник Айзенка.

6.2 Практическое задание.

6.3 Диагностика лидерских способностей.

6.4 Игры на развитие коммуникационных, организационных, лидерских и творческих способностей.

Ход занятия:

6.1 Личностный опросник Айзенка

Личностный опросник Айзенка, EPI/A

Инструкция к опроснику: «Вам предлагается ответить на 57 вопросов. Вопросы направлены на выявление вашего обычного способа поведения. Постарайтесь представить типичны ситуации и дайте первый «естественный» ответ, который придет вам в голову. Отвечайте быстро и точно. Помните, что нет «хороших» или «плохих» ответов. Если вы согласны с утверждением, поставьте рядом с его номером знак «+» (да), если нет — знак «-» (нет)».

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы отвлечься, испытывать сильные ощущения?
2. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут вас понять, ободрить или посочувствовать?
3. Считаете ли вы себя беззаботным человеком?
4. Очень ли трудно вам отказываться от своих намерений?
5. Обдумываете ли вы свои дела не спеша и предпочитаете ли подождать, прежде чем действовать?
6. Всегда ли вы сдерживаете свои обещания, даже если это вам невыгодно?
7. Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Быстро ли вы обычно действуете и говорите, не тратите ли много времени на обдумывание?
9. Возникало ли у вас когда-нибудь чувство, что вы несчастны, хотя никакой серьезной причины для этого не было?
10. Верно ли, что на спор вы способны решиться на всё?
11. Смущаетесь ли вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который вам симпатичен?

12. Бывает ли когда-нибудь, что, разозлившись, вы выходите из себя?
13. Часто ли бывает, что вы действуете необдуманно, под влиянием момента?
14. Часто ли вас беспокоят мысли о том, что вам не следовало чего-либо делать или говорить?
15. Предпочитаете ли вы чтение книг встречам с людьми?
16. Верно ли, что вас легко задеть?
17. Любите ли вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли иногда у вас такие мысли, которыми вам не хотелось бы делиться с другими людьми?
19. Верно ли, что иногда вы настолько полны энергии, что всё горит в руках, а иногда чувствуете сильную вялость?
20. Стараетесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим числом самых близких друзей?
21. Много ли вы мечтаете?
22. Когда на вас кричат, отвечаете ли вы тем же?
23. Считаете ли вы все свои привычки хорошими?
24. Часто ли у вас появляется чувство, что вы в чем-то виноваты?
25. Способны ли вы иногда дать волю своим чувствам и беззаботно развлечься с веселой компанией?
26. Можно ли сказать, что нервы у вас часто бывают натянуты до предела?
27. Считают ли вас живым и весёлым человеком?
28. После того как дело сделано, часто ли вы мысленно возвращаетесь к нему и думаете, что могли бы сделать лучше?
29. Чувствуете ли вы себя беспокойно, находясь в большой компании?
30. Бывает ли, что вы передаете слухи?
31. Бывает ли, что вам не спится из-за того, что в голову лезут разные мысли?
32. Что вы предпочитаете, если хотите узнать что-либо: найти в книге («Да») или спросить у друзей («Нет»)?
33. Бывают ли у вас сильные сердцебиения?
34. Нравится ли вам работа, требующая сосредоточения?
35. Бывают ли у вас приступы дрожи?
36. Всегда ли вы говорите только правду?
37. Бывает ли вам неприятно находиться в компании, где все подшучивает друг над другом?
38. Раздражительны ли вы?
39. Нравится ли вам работа, требующая быстрого действия?
40. Верно ли, что вам часто не дают покоя мысли о разных неприятностях и «ужасах», которые могли бы произойти, хотя всё кончилось благополучно?
41. Верно ли, что вы неторопливы в движениях и несколько медлительны?
42. Опаздывали ли вы когда-нибудь на работу или на встречу с кем-либо?
43. Часто ли вам снятся кошмары?
44. Верно ли, что вы так любите поговорить, что не упускаете любого удобного случая побеседовать с новым человеком?

45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?
46. Огорчились бы вы, если бы долго не могли видаться со своими друзьями?
47. Можете ли вы назвать себя нервным человеком?
48. Есть ли среди ваших знакомых такие, которые вам явно не нравятся?
49. Могли бы вы сказать, что вы уверенный в себе человек?
50. Легко ли вас задевает критика ваших недостатков или вашей работы?
51. Трудно ли вам получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых участвует много народа?
52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
53. Сумели бы вы внести оживление в скучную компанию?
54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?
56. Любите ли вы подшутить над другими?
57. Страдаете ли вы бессонницей?

Ключ:

ЭКСТРАВЕРСИЯ:

"ДА" на №№ 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53,

"НЕТ" — №№ 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51. (Ответ "ДА" на вопросы этой нумерации — показатель интроверсии.)

НЕЙРОТИЗМ:

"ДА" — №№ 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

ШКАЛА ЛОЖНЫХ ОТВЕТОВ:

"ДА" — №№ 6, 24, 36;

"НЕТ" — №№ 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Экстраверсия — интроверсия:

больше 19 — яркий экстраверт,

больше 15 — экстраверт,

больше 12 — склонность к экстраверсии,

12 — среднее значение,

меньше 12 — склонность к интроверсии,

меньше 9 — интроверт,

меньше 5 — глубокий интроверт.

Нейротизм:

больше 19 — очень высокий уровень нейротизма,

больше 13 — высокий уровень нейротизма,

9-13 — среднее значение,

меньше 9 — низкий уровень нейротизма.

Ложь:

больше 4 — неискренность в ответах, свидетельствующая также о некоторой демонстративности поведения и ориентированности испытуемого на социальное одобрение,

меньше 4 — норма.

6.2 Практическое задание

Разработайте модель факторов, влияющих на жизненный успех, учитывая свои личностные навыки и качества: тип личности по К. Юнгу, темперамент, черты характера, степень социальной и эмоциональной зрелости, уровень конфликтности. Проанализируйте и обоснуйте средства, необходимые Вам для приобретения недостающих качеств и навыков. Составьте План освоения навыков и формирования качеств для достижения Вами жизненного успеха.

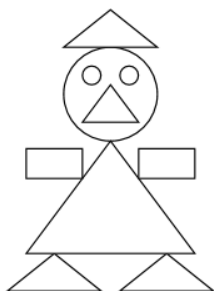
6.3 Диагностика лидерских способностей

Тест «Я же лидер?»

Цель: выявить индивидуально-типологические различия личности

Условия проведения: Нарисуйте человека, используя геометрические фигуры: круг, треугольник, прямоугольник, но так, чтобы было использовано всего 10 фигур, не больше и не меньше (использовать только один вид фигур нельзя).

Например так:



Нарисуйте своего человека (3 различных варианта рисунка человека).

Обработка результатов. Подсчитывается число использованных в изображении фигур (по каждому рисунку отдельно), и результат записывается в виде трехзначных чисел, где сотни обозначают количество треугольников, используемых в рисунке, десятки — количество кругов, единицы — количество квадратов.

Полученное трехзначное число позволит вам отнести себя к определенному типу людей.

Ключи.

Баллы — 901, 910, 802, 811, 820, 703, 712, 721, 730, 604, 622, 631, 613, 640 Тип «руководитель»

Баллы — 505, 514, 523, 532, 541, 550 тип «ответственные исполнитель»

Баллы — 406, 415, 424, 433, 442, 451, 460 тип «тревожно-мнительный»

Баллы — 307, 316, 325, 334, 343, 352, 361, 370 тип «ученый»

Баллы — 208, 217, 226, 235, 244, 253, 262, 271, 280 тип «интуитивный»

Баллы — 109, 118, 127, 136, 145, 019, 028, 037, 046 тип «конструктор-изобретатель, художник»

Баллы — 154, 172, 181, 190, 163, 055, 064, 073, 082, 091 тип «эмоционально-сочувствующий»

Результаты:

1 рисунок представляет собой доминирующий тип,

2 рисунок — тип, присутствующий как состояние,

3 рисунок — будущие перспективы.

Руководитель — ты лидер, у тебя хорошие организаторские способности, хороший собеседник, умеешь подобрать правильные слова в той или иной ситуации.

Ответственный исполнитель — ты колеблешься при принятии ответственных решений, предпочитаешь выполнять чужие распоряжения, проявляя ответственность к себе. Ценишь правдивость, добросовестность.

Тревожно-мнительный тип — часто сомневаешься в себе, отличаешься ранимостью, хотя имеешь разнообразные способности.

Ученый тип — умеешь абстрагироваться от реальности, любишь размышлять, порой разрабатываешь свои теории, свойственно душевное равновесие.

Интуитивный тип — свойственна чувствительность к новизне, способность предчувствовать общее направление развития событий в будущем.

Конструктор-изобретатель, художник — у тебя богатое воображение, ты одержим своими идеями, карьерой, погружен в свой мир идей, чувств, мыслей.

Эмоционально-сочувствующий тип — тебе присуще сопереживание и помощь другим людям, на общение с ними ты тратишь много собственной энергии. Повышенное внимание к чувствам людей.

6.4 Игры на развитие коммуникационных, организационных, лидерских и творческих способностей

Игры на развитие коммуникационных способностей

«Хочу все знать». Участникам дается список фактов, которые они должны выяснить в группе. Например: - сколько пуговиц всего на одежде членов группы, - общий рост в сантиметрах всех членов группы, - общий возраст в группе, - список хобби членов группы и т.д.

«Интервью». Двое участников садятся в центр круга и начинают диалог, в ходе которого должны постараться узнать как можно больше информации о партнере по определенной теме.

1. Сначала для участия в демонстрации приглашаются двое добровольцев. Им на руки даются карточки с тремя темами, на которые они должны «вывести» своего партнера. Темы у участников разные, для демонстрации — шуточные, например:

1 участник	2 участник
Ежик	Грибы
Самолет	Снег
Рубашка	Ботинки

2. Далее участники разбиваются по парам, где отрабатывают умение захватывать инициативу в разговоре, переводя партнеров в нужное русло

коммуникации. Задача — делать это аккуратно, не вызывая подозрений в преднамеренности выхода на ту или иную тему...

1 участник	2 участник
Узнайте семейное положение	Уровень дохода
Хобби	Кто его начальник
Какую кухню предпочитает	Распорядок деловой жизни

В ходе группового анализа фиксируются:

- закономерности создания эмпатийного фона общения;
- необходимость обмена равнозначной информацией (и у меня тоже...)
- необходимость фиксации реальных жизненных и деловых интересов собеседника, вокруг которых он готов общаться...

Игры на развитие организационных способностей

«Буквы и цифры». Группа делится на несколько подгрупп по 7-10 человек. Игрокам на время предлагается построить буквы и цифры, распределяя участников в определенном порядке. Задание усложняется по мере продолжения игры. Например: О, 7, П, К, 2, Н, 5, Д, 6, Ш, 4, Ж. Лидеры проявляют себя как организаторы, "строители".

«Семейная фотография». Участникам необходимо представить, что они все — большая семья, им необходимо сфотографироваться для семейного альбома. Сначала необходимо выбрать "фотографа", который будет всех рассаживать, и "дедушка", которому поручено помогать фотографу. Далее участники сами должны решить — кому кем быть и где стоять. Ведущему будет очень интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью-пассивностью участников в выборе месторасположения. Лидеры будут наиболее активны.

Игры на развитие лидерских способностей

«Геометрические фигуры». Для проведения игры нужна веревка, концы которой завязываются, образуя кольцо. Длина веревки зависит от количества участников игры. Участники встают в круг и берутся двумя руками за веревку. Задание для группы: как можно быстрее с закрытыми глазами, не выпуская из рук веревки, построить геометрические фигуры: треугольник, квадрат, звезду, шестиугольник и т.д. Сначала возникает пауза и полное бездействие участников, затем кто-то берет на себя инициативу, предлагает вариант решения поставленной задачи, руководя действиями. На том же принципе — обязательном проявлении лидера для осуществления совместной групповой деятельности построены и следующие диагностические игры.

«Калейдоскоп». Группа делится на подгруппы по 7-10 человек. Ведущий предлагает на время и качество выполнить несколько заданий (задание предъявляется непосредственно для выполнения):

- придумать и сказать одновременно хором какое-нибудь слово,
- по сигналу ведущего должно встать пол команды,
- игроки должны представить, что они являются экипажем космического межпланетного корабля, но для полета им необходимо очень быстро выбрать "капитана", "штурмана", "пассажиров" и "зайца",

- космический корабль прибыл на Марс, теперь экипажу необходимо поселиться в гостинице, а в ней только (для группы из 8 человек) один трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный, необходимо распределиться, кто в каком номере будет жить.

«Лидер». Группа делится на подгруппы по 3-5 человек, каждой из них необходимо найти 10 определений, характеризующих, на их взгляд, лидера (можно заменять определения ассоциациями к этому слову). Далее каждая группа знакомит остальных со своим мнением. В ходе организованного общего обсуждения группа составляет портрет-характеристику лидера.

[Вернуться к перечню раздела](#)

[Вернуться к перечню материалов](#)

Семинарское учебное занятие № 7

ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА СПЕЦИАЛИСТА

Цель занятия: Ознакомится с особенностями и приемами организации эффективной образовательной деятельности (учения).

План занятия:

7.1 Формирование имиджа специалиста.

7.2 Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа.

7.3 Практическое задание.

7.4 Выступление студентов с докладами на тему: «Культура внешнего вида работника (руководителя)», «Правила современного делового этикета при общении в интернете, соцсетях, мессенджерах», «Технология поиска работы», «Самопрезентация при поступлении на работу (резюме и собеседование)», «Корпоративная культура».

Ход занятия:

7.1 Формирование имиджа специалиста

Имидж помогает индивидууму реализовать собственное «я» в конкретной области и сфере деятельности, что позволяет максимально эффективно раскрыть свои индивидуальные способности и весь потенциал. Поэтому имидж всегда остается актуальным, нужным в конкретный момент времени, «здесь и сейчас». Ориентируя человека на уникальные индивидуальные и профессиональные ценности, цели, ориентиры, мотивацию, смысл жизни, имидж способен оказывать влияние на сознание, деятельность, поступки отдельных людей и, даже, целых групп влияния. В современных условиях имидж становится основой для доверия специалиста.

Обсуждение на тему: «Какие качества, способствуют успешному формированию позитивного профессионального имиджа современного специалиста?»

Форма и содержание имиджа личности представляют собой единство сторон имиджевого образа, в которой основную роль играет содержание.

Для создания эффективного профессионального имиджа необходимы качества:

- психофизические — настойчивость, инициативность, высокая деловая активность;
- психологические — креативность, уровень интеллектуального развития, склонность к аналитическому складу ума;
- социально-психологические — независимость, самостоятельность, решительность, а также уверенность индивидуума.

При работе над имиджем существуют специфические стратегии, методики, техники, испытанные временем, поэтому их можно считать результативными и эффективными. В зависимости от поставленных целей, можно использовать следующие стратегии:

- стратегия универсального имиджа, формируемая на базе социальных стереотипов и коллективных образов;
- стратегия целевого имиджа, который ориентируется на конкретную имиджевую аудиторию;
- стратегия креативного взрыва, которая отбрасывает все стереотипы.

Внешний вид специалиста представляется одной из структурных частей имиджа. Имидж социального субъекта и объекта складывается из множества универсальных единиц, отображающих расовую, возрастную, половую, профессиональную, социальную и даже лингвистическую принадлежность, что в совокупности определяют имиджевую карту объекта.

Для формирования эффективного и позитивного профессионального имиджа современного делового человека необходимо не только достижение успешной карьеры. Работа над имиджем должна продолжаться непрерывно всю жизнь и не останавливаться даже тогда, когда есть определенные успехи в профессии для саморазвития и самосовершенствования собственного «я».

<https://psychology.snauka.ru/2012/05/569>

Формирование делового имиджа: практические советы

Одежда — Выбирайте одежду, которая соответствует стандартам вашей отрасли. Классические цвета и удобные фасоны всегда актуальны. Не забывайте о чистоте и аккуратности.

Речь — Учитесь говорить четко и уверенно. Избегайте слов-паразитов и слишком быстрой речи. Важно уметь слушать собеседника и реагировать соответственно.

Поведение — Будьте вежливы и тактичны. Уважайте чужое мнение и время. Не бойтесь проявлять инициативу, но делайте это умеренно.

Личные качества — Развивайте такие качества, как надежность, ответственность и коммуникабельность. Эти черты помогут вам завоевать доверие коллег и руководства.

7.2 Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа

Во французский язык слово «этикет» пришло, из голландского. Первоосновой послужило слово *sticke* — колышек, шпенок, к которому привязывалась бумажка с названием товара, позднее — сама эта бумажка (этикетка).

Этикет — это совокупность правил поведения, регулирующих внешние проявления человеческих взаимоотношений (обхождение с окружающими,

формы общения и приветствия, поведение в общественных местах, манеры и одежду).

Деловой этикет (ДЭ) — это сборник правил поведения, форм переписки, требований к внешнему виду и стилю ведения переговоров, которые приняты в бизнес-сообществе и сфере межгосударственных взаимоотношений.

Обсуждение: Как вы считаете, каковы правила профессионального (делового) этикета?

В отличие от светской модели поведения в деловом этикете в приоритете субординация, а не возраст или пол.

Ключевые правила делового этикета:

- Сохранять в тайне персональные данные и не разглашать конфиденциальную информацию.
- Соблюдать сроки и быть пунктуальным.
- Точно исполнять обязанности и условия договора.
- Вести разговор в доброжелательной и грамотной манере, не использовать нецензурную лексику, панибратство и неуместный юмор.
- Не применять оценочные суждения в отношении других людей.
- Использовать более спокойные формальные и нейтральные формулировки, соответствующие правилам общения в компании, если только там не принято иное, вроде все на «ты» и феминитивов.

7.3 Практическое задание

Проведите учет распределения личного времени в течение недели. Какое количество времени Вы потратили на учебу, личностный рост, досуг? Сколько времени было использовано не эффективно и почему? Определите, какая часть времени была потрачена с пользой. Что дало осязаемый результат? Составьте перечень «поглотителей» Вашего времени. Сделайте выводы.

[Вернуться к перечню раздела](#)

[Вернуться к перечню материалов](#)

Семинарское учебное занятие № 8

МОДЕЛИ СЕМЕЙНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ. СЕМЕЙНЫЕ РОЛИ И ФУНКЦИИ ЧЛЕНОВ СЕМЬИ

Цель занятия: Ознакомится с моделями семейных взаимоотношений.

План занятия:

8.1 Модели семейных взаимоотношений

8.2 Семейные роли и функции членов семьи

8.3 Практическое задание

8.4 Выступление студентов с докладами на тему: «Стили семейного воспитания», «Стратегии разрешения семейных конфликтов», «Влияние «семейной истории» на поведение и особенности развития личности», «Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье».

Ход занятия:

8.1 Модели семейных взаимоотношений

Мини-опрос по лекционному материалу:

- 1. Назовите модели семейных взаимоотношений и их самые отличительные особенности на Ваш взгляд.*
- 2. Какие стили семейного воспитания Вы хотели бы применить в своей будущей семье?*
- 3. Какие модели негативных семейных взаимоотношений Вы можете назвать*

8.2 Семейные роли и функции членов семьи

Выработка собственного семейного уклада и распределения семейных обязанностей становится долгим и сложным процессом. Вместе с тем только от самих супругов зависит согласованность представлений о функционально-ролевом назначении и обязанностях каждого из них. При этом не лишним для них будет знание того, какие классификации семейных ролей предлагаются специалистами в области психологии семьи и семейных отношений. В частности, С.В. Ковалев выделяет систему семейных ролей в соответствии с важнейшими функциями семьи и считает, что функционально-ролевая согласованность супругов является основой стабильности и благополучия брачного союза. В число таких ролей он включает следующие:

1. Ответственный за материальное обеспечение семьи. Эта роль включает в себя комплекс обязанностей, связанных с обеспечением семьи необходимым уровнем благосостояния.
2. Хозяин — хозяйка. Реализация этой роли предполагает приобретение продуктов, приготовление пищи, обеспечение уюта, чистоты и порядка, уход за одеждой и т.п.
3. Ответственный за поддержание родственных связей. Эта роль включает в себя участие в семейных ритуалах и церемониях, организацию общения с родственниками и содействие социальному становлению членов семьи.
4. Организатор семейной субкультуры. Исполнение этой роли направлено на формирование у членов семьи определенных культурных ценностей, разнообразных интересов и увлечений.
5. Организатора развлечений. Эта семейная роль выделена относительно недавно и включает в себя инициацию и организацию жизнедеятельности семьи в сфере досуга.
6. Семейный психотерапевт. Исполнение этой также относительно новой роли предполагает осуществление действий, направленных на решение личностных проблем другого члена семьи. Следует отметить, что полнота выполнения этой роли тесно связана с общей удовлетворенностью браком.
7. Любовный партнер. Данная роль связана с проявлением активности в сфере сексуальных отношений.

8. Ответственный по уходу за младенцем. Исполнение этой роли требует обеспечения ребенку в первый год-полтора его жизни физического и психического комфорта.

9. Ответственный за воспитание ребенка. Эта роль включает в себя выполнение обязанностей, связанных с формированием личности ребенка более старшего возраста.

8.3 Практическое задание

Изучите статистику и причины разводов супружеских пар (например в г. Бресте) за определенный период. Выявите причины, факторы, приводящие к разводу. Определите и обоснуйте правила гармоничных отношений в семье. Сформулируйте рекомендации.

[Вернуться к перечню раздела](#)

[Вернуться к перечню материалов](#)

3. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

3.1 Перечень вопросов для промежуточной аттестации студентов по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»

1. Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития. Непрерывное образование и его роль в развитии личности.
2. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций.
3. Построение персонального образовательного маршрута.
4. Образование как средство развития и саморазвития личности. Организация собственной эффективной образовательной деятельности (учения).
5. Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания.
6. Способы управления эмоционально-волевой сферой личности.
7. Мотивация и обучение персонала.
8. Развитие силы воли и саморегуляция. Целеполагание и самонастройка на выполнение личностно и профессионально значимых задач.
9. Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью.
10. Социальный и эмоциональный интеллект как условие личностно-профессиональной эффективности.
11. Повышение стрессоустойчивости личности.
12. Творчество и творческий потенциал личности.
13. Стили мышления/обучения и креативность.
14. Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики.
15. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние.
16. Средства общения и их использование. Гендерные особенности общения.
17. Эффективная работа в командах.
18. Развитие лидерских качеств.
19. Тактики ведения переговоров. Стратегии поведения в конфликте.
20. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами.
21. Карьера и управление карьерным ростом. Основные направления и принципы развития карьеры.
22. Планирование и управление личным временем (тайм-менеджмент) как факторы личностно-профессионального роста.
23. Формирование имиджа специалиста. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа.
24. Технология публичного выступления.

25. Технология поиска работы. Самопрезентация при поступлении на работу (резюме и собеседование).

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

27. Создание и поддержание гармоничных отношений в семье. Модели семейных взаимоотношений

28. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы.

29. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания.

30. Влияние «семейной истории» на поведение и особенности развития личности.

31. Стратегии разрешения семейных конфликтов.

[Вернуться к перечню материалов](#)

4. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

4.1 Учебная программа дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста»

[Вернуться к перечню материалов](#)

Учреждение образования
«Брестский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор университета

_____ С.А.Касперович

_____ 20_____

Регистрационный № УД-_____/уч.

«Личностно-профессиональное развитие специалиста»

Учебная программа учреждения высшего образования по учебной
дисциплине для специальности:

7-07-0732-02 «Инженерные сети, оборудование зданий и сооружений»

профилизация – «Теплогазоснабжение, вентиляция и охрана
воздушного бассейна»

профилизация – «Интеллектуальные системы жизнеобеспечения зданий
и сооружений»

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта ОСВО 7-07-0732-02-2023 утв. постановление Министерства образования Республики Беларусь № 289 от 28.08.2023, типовой учебной программы «Личностно-профессиональное развитие специалиста», утвержденной Министерством образования Республики Беларусь 29.04.2022, рег. № ТД-СГ.032/тип., учебного плана учреждения образования по специальности 7-07-0732-02 «Инженерные сети, оборудование зданий и сооружений» профилизация – «Теплогазоснабжение, вентиляция и охрана воздушного бассейна» (от 31.03.2025 протокол №3, регистрационный номер в-395-1-25/уч.), профилизация – «Интеллектуальные системы жизнеобеспечения зданий и сооружений» (от 31.03.2025 протокол №3, регистрационный номер в-395-2-25/уч.).

СОСТАВИТЕЛЬ:

Клюева Е.В., старший преподаватель кафедры теплогазоснабжения и вентиляции

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Новик Ю.Н., начальник отдела экспертизы инженерного обеспечения управления экспертизы проектно-сметной документации ДРУП «Госстройэкспертиза по Брестской области»;

Мороз В.В., заведующий кафедрой природообустройства, кандидат технических наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой теплогазоснабжения и вентиляции

Заведующий кафедрой _____ В.Г.Новосельцев
(протокол № _____ от _____ 2025)

Методической комиссией факультета инженерных систем и экологии

Председатель методической комиссии _____ В.Г.Новосельцев
(протокол № _____ от _____ 2025);

Научно-методическим советом БрГТУ (протокол № _____ от _____ 2025)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Место учебной дисциплины.

Дисциплина «Личностно-профессиональное развитие специалиста» является учебной дисциплиной цикла социально-гуманитарных дисциплин для студентов специальности 7-07-0732-02 «Инженерные сети, оборудование зданий и сооружений» профилизация: «Теплогазоснабжение, вентиляция и охрана воздушного бассейна», «Интеллектуальные системы жизнеобеспечения зданий и сооружений».

Цель преподавания учебной дисциплины:

формирование у будущих специалистов готовности к непрерывному личностно-профессиональному росту.

Задачи учебной дисциплины:

- приобретение знаний по современным концепциям, моделям, технологиям образования и развития личности, стратегии управления профессиональной карьерой;
- формирование навыков эффективной деловой коммуникации через разнообразные формы общения и управления ею с учетом индивидуальных особенностей участников и социокультурных условий;
- изучение принципов технологии продуктивного общения и тактики поведения в конфликтах;
- овладение методами и технологиями личностного и профессионального развития и самосовершенствования.

В результате изучения учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» формируются следующие **компетенции**: Владеть основами психологии и этики делового общения для решения задач профессиональной деятельности. Уметь использовать полученные знания в профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

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

уметь:

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

Связи с другими учебными дисциплинами

Учебные дисциплины, необходимые для изучения данной учебной дисциплины: философия.

Учебные дисциплины, для усвоения которых необходимы знания по данной учебной дисциплине: техника выступлений и презентаций.

План учебной дисциплины для дневной формы получения высшего образования

Шифр специальности	Наименование специальности и профилизации	Курс	Семестр	Всего учебных часов	Количество зачетных единиц	Аудиторных часов (в соответствии с учебным планом УВО)					Академических часов на курсовой проект (работу)	Форма промежуточной аттестации
						Всего	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Семинарские занятия		
7-07-0732-02	«Инженерные сети, оборудование зданий и сооружений» профилизация – «Теплогазоснабжение, вентиляция и охрана воздушного бассейна»	1	2	108	3	32	16	-	-	16	-	Зачет
7-07-0732-02	«Инженерные сети, оборудование зданий и сооружений» профилизация – «Интеллектуальные системы жизнеобеспечения зданий и сооружений»	1	2	108	3	32	16	-	-	16	-	Зачет

План учебной дисциплины для заочной формы получения высшего образования

Шифр специальности	Наименование специальности и профилизации	Курс	Семестр	Всего учебных часов	Количество зачетных единиц	Аудиторных часов (в соответствии с учебным планом УВО)					Академических часов на курсовой проект (работу)	Форма промежуточной аттестации
						Всего	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Семинарские занятия		
7-07-0732-02	«Инженерные сети, оборудование зданий и сооружений» профилизация – «Теплогазоснабжение, вентиляция и охрана воздушного бассейна»	3	5	108	3	8	4	-	-	4	-	Зачет

1. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

1.1. ЛЕКЦИОННЫЕ ЗАНЯТИЯ, ИХ СОДЕРЖАНИЕ

1.1.1. Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке. Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития. Непрерывное образование и его роль в развитии личности. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций. Современные концепции и модели образования, эффективные образовательные технологии. Построение персонального образовательного маршрута. Развитие гибких навыков. Образование как средство развития и саморазвития личности. Мотивация и обучение персонала.

1.1.2. Личностная эффективность и развитие творческого потенциала. Развитие силы воли и саморегуляция. Целеполагание и самонастройка на выполнение лично и профессионально значимых задач. Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью. Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач. Социальный и эмоциональный интеллект как условие лично-профессиональной эффективности. Повышение стрессоустойчивости личности. Творчество и творческий потенциал личности. Условия развития креативности. Стили мышления/обучения и креативность. Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики. Мозговой штурм и его модификации, ТРИЗ, латеральное мышление как способ поиска альтернатив, дизайн-мышление как методология создания востребованных инноваций. Командная и индивидуальная работа как средство развития творческого потенциала.

1.1.3. Лидерство и сотрудничество в командной работе. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние. Технологии продуктивного общения в ситуациях поликультурной среды, межотраслевой кооперации, сетевого взаимодействия и др. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям. Средства общения и их использование. Гендерные особенности общения. Эффективная работа в командах. Развитие лидерских качеств. Тактики ведения переговоров. Стратегии поведения в конфликте. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами.

1.1.4. Эффективные способы построения профессиональной карьеры. Карьера и управление карьерным ростом. Основные направления и принципы развития карьеры. Факторы, способствующие и сдерживающие карьерный рост. Планирование и управление личным временем (тайм-менеджмент) как факторы лично-профессионального роста. Формирование имиджа специалиста. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа. Культура внешнего вида работника (руководителя). Технология публичного выступления. Технология поиска работы. Самопрезентация при поступлении на работу (резюме и собеседование). Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения.

1.1.5. Семейные отношения и воспитание в семье. Создание и поддержание гармоничных отношений в семье. Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни. Модели семейных взаимоотношений. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания. Влияние «семейной истории» на поведение и особенности развития личности. Стратегии разрешения семейных конфликтов.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ для дневной формы получения высшего образования

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов				Количество часов самост. работы	Форма контроля знаний
		ЛК	ЛЗ	ПЗ	СЗ		
	2-й семестр						
1.1.	Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке	2			–	12	Устный зачет
1.2.	Личностная эффективность и развитие творческого потенциала	4			6	16	Устный зачет
1.3.	Лидерство и сотрудничество в командной работе	4			4	16	Устный зачет
1.4.	Эффективные способы построения профессиональной карьеры	4			4	16	Устный зачет
1.5.	Семейные отношения и воспитание в семье	2			2	14	Устный зачет
		16			16	74	

для заочной формы получения высшего образования

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов				Количество часов самост. работы	Форма контроля знаний
		ЛК	ЛЗ	ПЗ	СЗ		
	5-й семестр						
1.1.	Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке	0,5				20	Устный зачет
1.2.	Личностная эффективность и развитие творческого потенциала	1			2	26	Устный зачет
1.3.	Лидерство и сотрудничество в командной работе	1			1	26	Устный зачет
1.4.	Эффективные способы построения профессиональной карьеры	1			1	20	Устный зачет
1.5.	Семейные отношения и воспитание в семье	0,5				20	Устный зачет
		4			4	100	

3. ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

3.1. Перечень литературы (учебной, учебно-методической, научной, нормативной, др.)

Основная

1. Бороздина, Г. В. Основы психологии и педагогики: учеб. пособие для студ. вузов по непер. спец. / Г. В. Бороздина. – 2-е изд., стер. – Минск: Вышэйшая школа, 2021. – 415 с.
2. Вайнштейн, Л. А. Психология управления : учеб.-метод. пособие / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис. – Минск : Белорус. гос. ун-т, 2019. – 327 с.
3. Губарева, Г. А. Общая психология : пособие для студентов / Г. А. Губарева, Н. С. Зубарева. – Брест : Брест. гос. ун-т, 2019. – 146 с.
4. Концептуальные подходы к развитию системы образования Республики Беларусь до 2020 года и на перспективу до 2030 года : утв. приказом М-ва образования Респ. Беларусь, 29 нояб. 2017 г., № 742. – Минск : Нац. ин-т образования, 2018. – 37 с.
5. Коваль, О. В. Основы психологии и педагогики : курс лекций для инженерно-экономических и технико-технологических специальностей / О. В. Коваль, И. В. Коледа, И. А. Андарало. – Минск : БГТУ, 2022. – 206 с.

Дополнительная

1. Андреева, И. Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие : монография / И. Н. Андреева. – Новополоцк : Полоц. гос. ун-т, 2020. – 356 с.
2. Лобанов, А. П. Практический интеллект: как и чему учить человека умелого : учеб.-метод. пособие / А. П. Лобанов, Н. В. Дроздова. – Минск : Респ. ин-т высш. шк., 2018. – 98 с.
3. Олифирович, Н. И. Подготовка молодежи к семейной жизни : учеб.-метод. пособие / Н. И. Олифирович, М. Л. Белановская, Т. В. Уласевич ; М-во образования Респ. Беларусь. – Минск : Белорус. гос. пед. ун-т, 2018. – 336 с.
4. Погодина, Е. К. Образование бесконфликтной образовательной среды : пособие для педагогов / Е. К. Погодина, В. В. Мартынова, Е. Л. Евдокимова. – Минск : Нац. ин-т образования, 2021. – 184 с.
5. Жук, О. Л. Педагогика. Практикум на основе компетентностного подхода: учеб. пособие / О. Л. Жук, С. Н. Сиренко ; под общ. ред. О. Л. Жук. – Минск: РИВШ, 2007. – 192 с.
6. Келли, Т. Креативная уверенность. Как высвободить и реализовать свои творческие силы / Том Келли, Дэвид Келли. М.: Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, 2015. – 189 с.
7. Джуринский, А. Н. Высшее образование в современном мире: тренды и проблемы / А. Н. Джуринский. – М.: Прометей, 2017. – 240 с.
8. Образование в интересах устойчивого развития в Беларуси: теория и практика / под науч. ред. А. И. Жука, Н. Н. Кошель, С. Б. Савеловой. – 2-е изд. – Минск : Белорус. гос. пед. ун-т, 2017. – 640 с.

9. Трансляция белорусской культуры между поколениями в Республике Беларусь: монография / под науч. ред. В. П. Тарантя. – Гродно: Институт развития образования, 2018. – 207 с.

10. Формирование надпрофессиональных компетенций в процессе непрерывного профессионального образования : метод. пособие для преподавателей учреждений, реализующих образоват. программы проф.-техн., сред. спец. образования и доп. образования взрослых / Е. Л. Касьяник [и др.] ; под ред. В. Н. Голубовского. – Минск : ИВЦ Минфина, 2020. – 248 с.

3.2. Перечень тем практических, семинарских занятий

3.2.1. Организация эффективной образовательной деятельности (учения).

3.2.2. Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания.

3.2.3. Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики.

3.2.4. Командная и индивидуальная работа как средство развития творческого потенциала.

3.2.5. Эффективная работа в командах. Технологии продуктивного общения.

3.2.6. Развитие лидерских качеств.

3.2.7. Формирование имиджа специалиста.

3.2.8. Модели семейных взаимоотношений. Семейные роли и функции членов семьи.

3.3. Перечень средств диагностики результатов учебной деятельности

Текущая аттестация студентов по дисциплине проводится в виде:
для очной формы обучения:

– устного опроса на семинарских занятиях;

В семестре предусмотрена одна текущая аттестация, весовые коэффициенты всех аттестаций по дисциплине, включая промежуточную, составляют:

$K_{\text{ТЕК}} = 0,1$; $K_{\text{ПРОМЕЖ}} = 0,9$.

для заочной формы обучения:

– устного опроса на семинарских занятиях.

В семестре предусмотрена одна текущая аттестация, весовые коэффициенты всех аттестаций по дисциплине, включая промежуточную, составляют:

$K_{\text{ТЕК}} = 0,1$; $K_{\text{ПРОМЕЖ}} = 0,9$.

К промежуточной аттестации студенты допускаются при условии успешного прохождения текущей аттестации по учебной дисциплине.

Результаты текущей аттестации учитываются при проведении промежуточной аттестации по дисциплине.

Перечень вопросов для зачета по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»:

1. Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития. Непрерывное образование и его роль в развитии личности.

2. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций.

3. Построение персонального образовательного маршрута.

4. Образование как средство развития и саморазвития личности. Организация собственной эффективной образовательной деятельности (учения).

5. Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания.

6. Способы управления эмоционально-волевой сферой личности.

7. Мотивация и обучение персонала.

8. Развитие силы воли и саморегуляция. Целеполагание и самонастройка на выполнение личностно и профессионально значимых задач.

9. Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью.

10. Социальный и эмоциональный интеллект как условие личностно-профессиональной эффективности.

11. Повышение стрессоустойчивости личности.

12. Творчество и творческий потенциал личности.

13. Стили мышления/обучения и креативность.

14. Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики.

15. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние.

16. Средства общения и их использование. Гендерные особенности общения.

17. Эффективная работа в командах.

18. Развитие лидерских качеств.

19. Тактики ведения переговоров. Стратегии поведения в конфликте.

20. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами.

21. Карьера и управление карьерным ростом. Основные направления и принципы развития карьеры.

22. Планирование и управление личным временем (тайм-менеджмент) как факторы личностно-профессионального роста.

23. Формирование имиджа специалиста. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа.

24. Технология публичного выступления.

25. Технология поиска работы. Самопрезентация при поступлении на работу (резюме и собеседование).

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

27. Создание и поддержание гармоничных отношений в семье. Модели семейных взаимоотношений

28. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы.

29. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания.

30. Влияние «семейной истории» на поведение и особенности развития личности.

31. Стратегии разрешения семейных конфликтов.

3.4. Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине
для дневной формы получения высшего образования

№ п/п	Название раздела, темы	Номер литературы из списка
1	Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке	Основная: 1, 4, 5 Дополнительная: 7, 8, 10
2	Личностная эффективность и развитие творческого потенциала	Основная: 1, 2, 3, 4 Дополнительная: 1, 2, 5
3	Лидерство и сотрудничество в командной работе	Основная: 2, 3, 5 Дополнительная: 1, 2, 5, 6
4	Эффективные способы построения профессиональной карьеры	Основная: 1, 2, 3, 5 Дополнительная: 1, 2, 4, 5, 6, 10
5	Семейные отношения и воспитание в семье	Основная: 3, 5 Дополнительная: 3, 9

для заочной формы получения высшего образования

№ п/п	Название раздела, темы	Номер литературы из списка
1	Образование как социальный и личностный ресурс. Развитие творческого потенциала. Лидерство и сотрудничество в командной работе.	Основная: 1-5 Дополнительная: 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10
2	Построение профессиональной карьеры. Семейные отношения и воспитание в семье.	Основная: 1, 2, 3, 5 Дополнительная: 1-6, 9, 10

[Вернуться к перечню материалов](#)