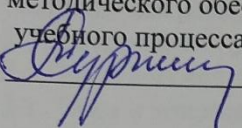
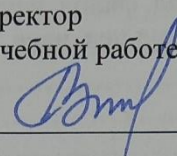


Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРДЕНОВ ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ И  
ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ  
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

ФАКУЛЬТЕТ БИЗНЕСА И ПРАВА

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН

СОГЛАСОВАНО  
Начальник центра научно-  
методического обеспечения  
учебного процесса  
 С.О. Турчанов

СОГЛАСОВАНО  
Проректор  
по учебной работе  
 М.М. Волков

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС  
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

«ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА»

для специальностей:

1-74 02 01 Агрономия	6-05-0811-01 Производство продукции растительного происхождения
1-74 02 02 Селекция и семеноводство	
1-74 02 04 Плодоовощеводство	
1-74 02 05 Агрохимия и почвоведение	
1-74 02 03 Защита растений и карантин	6-05-0811-05 Защита растений и карантин
1-33 01 06 Экология сельского хозяйства	6-05-0521-01 Экология
1-74 03 01 Зоотехния	6-05-0811-02 Производство продукции животного происхождения
1-74 03 03 Промышленное рыбоводство	6-05-0831-01 Водные биоресурсы и аквакультура
1-56 01 01 Землеустройство	6-05-0532-03 Землеустройство и кадастры
1-56 01 02 Земельный кадастр	
1-74 04 01 Мелиорация и водное хозяйство	6-05-0811-03 Мелиорация и водное хозяйство
1-74 06 04 Техническое обеспечение мелиоративных и водохозяйственных работ	
1-74 04 01 Сельское строительство и обустройство территории	7-07-0732-01 Строительство зданий и сооружений
1-74 06 01 Техническое обеспечение процессов сельскохозяйственного производства	6-05-0812-01 Техническое обеспечение производства сельскохозяйственной продукции
1-74 06 06 Материально-техническое обеспечение агропромышленного комплекса	6-05-0812-03 Технический сервис в агропромышленном комплексе
1-02 02 03 Маркетинг	6-05-0412-04 Маркетинг
1-25 01 10 Коммерческая деятельность	6-05-0413-01 Коммерция
1-24 01 02 Правоведение	6-05-0421-01 Правоведение
1-25 01 04 Финансы и кредит	6-05-0411-02 Финансы и кредит
1-25 01 08 Бухгалтерский учет, анализ и аудит	6-05-0411-01 Бухгалтерский учет, анализ и аудит
1-74 01 01 Экономика и организация производства в отраслях агропромышленного комплекса	6-05-0811-04 Агробизнес
1-25 01 03 Мировая экономика	6-05-0311-03 Мировая экономика

Составители: Шатравко Н.С., канд. филол. наук, доцент, зав. кафедрой социально-гуманитарных дисциплин; Масич С.Ю., доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин, канд. соц. наук, доцент

Рассмотрен и утвержден на заседании научно-методического совета академии (протокол № 9 от 31 мая 2023 г.) Рег. № А-19-23

УДК 378 (075.8)

ББК 74я73

Ш29

Рекомендован научно-методическим советом УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамена сельскохозяйственная академия» (протокол № 9 от 31.05.2023 )

**Составители:** Шатравко Н.С., заведующий кафедрой социально-гуманитарных дисциплин, канд. филол. наук, доцент;  
Масич С.Ю., канд. пед. наук, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин

**Рецензенты:**

Снопкова Е. И., заведующий кафедрой педагогики УО «МГУ имени А.А.Кулешова», доктор педагогических наук, профессор;  
Яроцкий Я.У., директор ГУДОВ «Центр подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров Комитета по сельскому хозяйству и продовольствию Могилевского облисполкома в г. Горки», канд. технических наук, доцент.

**Личностно-профессиональное развитие специалиста:** Учебно-методический комплекс / Белорусская государственная сельскохозяйственная академия. Сост. Н.С. Шатравко, Масич С.Ю. – Горки: БГСХА, 2023.- 175 с.

Учебно-методический комплекс (УМК) подготовлен в соответствии с требованиями государственного стандарта, типовой и учебной программы по дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста». УМК включает в себя основные теоретические и практические положения по учебной дисциплине: опорный конспект лекций, планы семинарских занятий, примерные темы рефератов и варианты тестов, учебную программу, список литературы.

Для студентов всех специальностей УО БГСХА общего высшего образования.

УДК 378 (075.8)

ББК 74я73

© Учреждение образования  
«Белорусская государственная  
сельскохозяйственная академия», 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Пояснительная записка.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Теоретический раздел.....</b>	<b>5</b>
1.1. Обеспеченность студентов учебной литературой по учебной дисциплине по данным библиотеки академии.....	5
1.2. Тематический план лекций.....	6
1.3. Опорный конспект лекций.....	7
1.4. Тематика рефератов по дисциплине .....	107
<b>2. Практический раздел.....</b>	<b>108</b>
2.1. Тематический план семинарских занятий.....	108
2.2. Темы и вопросы семинарских занятий.....	109
2.3. Материалы для самостоятельной работы.....	134
<b>3. Раздел контроля знаний.....</b>	<b>136</b>
3.1. Примерный вариант тестов.....	136
3.2. Вопросы к дифференцированному зачету по дисциплине.....	138
3.3. Критерии оценки знаний по учебной дисциплине .....	140
<b>4. Вспомогательный раздел.....</b>	<b>142</b>
4.1. Учебно- программная документация (учебная программа по учебной дисциплине).....	143
4.2. Перечень учебных изданий и информационно-аналитических материалов, рекомендуемых для изучения учебной дисциплины .....	162

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебно-методический комплекс (УМК) по учебной дисциплине «**Личностно-профессиональное развитие специалиста**» разработан в соответствии со следующими нормативными и методическими документами:

- Концепция оптимизации содержания, структуры и объема цикла (модуля) социально-гуманитарных дисциплин в учреждениях высшего образования, утвержденная 29.04.2022 г.;

- типовая учебная программа по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста» для учреждений высшего образования, утвержденная Министерством образования Республики Беларусь 29.04.2022 (регистрационный № ТД – СГ. 032/ тип.);

- Положение № 546 от 21.03.2019 г. об учебно-методическом комплексе УО БГСХА

**Целью** УМК является методическое обеспечение учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» и самостоятельной работы студентов.

Использование учебных материалов данного учебно-методического комплекса (УМК) позволит обеспечить освоение студентами основных теоретических и практических положений дисциплины, способствующих формированию у будущих специалистов универсальных психолого-педагогических компетенций, обеспечивающих эффективное решение широкого круга социально-личностных и профессиональных задач в сфере любой профессии.

Реализация поставленных целей достигается через решение следующих **задач**:

- изучение мировых образовательных тенденций и направлений развития системы образования Республики Беларусь в контексте мировых трендов, новых требований к развитию личности и ее компетенциям, которые выдвигает цифровая экономика;

- формирование социально-психологической компетентности, коммуникативных и презентационных навыков в области самообразования, самовоспитания и личностно-профессионального самосовершенствования;

- умение организовывать продуктивное межличностное и социально-профессиональное взаимодействие с учетом инклюзивной, поликультурной, межатраслевой среды, индивидуально-психологических и личностных особенностей людей, их возрастных и гендерных различий;

- использование (индивидуально и в команде) креативных методик и технологий творческого решения задач в различных сферах жизнедеятельности и др.

УМК ставит своей задачей помочь студентам эффективно адаптироваться в современном динамично меняющемся обществе, содействовать формированию высокой психологической культуры специалиста, что предполагает выработку умений выстраивать эффективные отношения в профессиональной, личной и деловой сферах взаимодействия.

Учебно-методический комплекс разработан с учетом практической значимости материала для профессиональной деятельности будущих специалистов. УМК ставит своей задачей помочь обучающимся в освоении способов развития творческого потенциала личности, воспитания (самовоспитания), социальной коммуникации и управления, эффективных моделей и технологий познания и образования.

Структура УМК. УМК включает титульный лист; содержание; пояснительную записку (введение); теоретический раздел (опорный конспект лекций, темы реферативных работ); практический раздел; вспомогательный раздел

УМК предназначен для реализации требований образовательных программ учебной дисциплины и образовательных стандартов для очной и заочной форм получения общего высшего образования.

УМК выполнен в печатном виде и на электронном носителе.

## 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### 1.1 ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ СТУДЕНТОВ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРОЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ ПО ДАННЫМ БИБЛИОТЕКИ АКАДЕМИИ

№ п.п .	Наименование	Наличие в библио- теке
1	А м и н о в , И. И. Психология делового общения: учебник для студентов вузов / И.И. Аминов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 287 с.	2
2	Б о р о з д и н а, Г. В. Психология и этика делового общения / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова. - Минск: Юрайт, 2012.- 463 с.	1
3	Ж у к, 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.	32
4	Кошечая, И. П. Профессиональная этика и психология делового общения[Текст] / И. П. Кошечая, А. А. Канке. - М.: .: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2021. - 303 с.	2
5	Мещерякова, Е. В. Психология управления: учеб.пособие / Е. В. Мещерякова. – Минск: Вышэйш. шк., 2005. – 237 с.	5
6	Шатравко, Н.С. Управленческая культура: учебно-методич. пособие / Н.С. Шатравко, Т.А. Захаренко. Горки: БГСХА, 2017.- 199 с.	30
7	Ш а т р а в к о, Н. С. Управленческая культура и психология делового общения. Курс лекций : учебно-методическое пособие / Н. С. Шатравко. – Горки : БГСХА, 2021. – 199 с.	30
8	Кодекс Республики Беларусь Об образовании (в ред. закона РБ от 14.01.2022 №154-3) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <a href="https://adu.by/images/2022/01/zakon-ob-izmen-kodeksa-ob-obrazovanii.pdf">https://adu.by/images/2022/01/zakon-ob-izmen-kodeksa-ob-obrazovanii.pdf</a>	2
9	Концепция развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года. Минск, 2021. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <a href="http://dcr.cherven.edu.by/ru/main.aspx?guid=23331">http://dcr.cherven.edu.by/ru/main.aspx?guid=23331</a>	
10	Основы педагогики: электр. учеб.-метод. комплекс / О.Л. Жук, А.И. Жук, С.Н. Сиренко, А.П. Богомазов, С.А. Пуйман, С.Н. Захарова, И.И. Казимирская, Е.А. Коновальчик; под общ. ред. О.Л. Жук: (полная версия доступна по ссылке: <a href="https://drive.google.com/open?id=1ez_xmqW2T002w7KLFAMWSp6Jr1Fj7">https://drive.google.com/open?id=1ez_xmqW2T002w7KLFAMWSp6Jr1Fj7</a> ;	
11	Постановление Совета Министров Республики Беларусь 29 января 2021 г. № 57 О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <a href="https://etalonline.by/?utm_source=pravo.by&amp;utm_medium=free&amp;utm_campaign=ssilki_s_textov_npa&amp;utm_content=">https://etalonline.by/?utm_source=pravo.by&amp;utm_medium=free&amp;utm_campaign=ssilki_s_textov_npa&amp;utm_content=</a>	

## 1.2 ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ЛЕКЦИЙ

**ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН**  
лекций по учебной дисциплине  
«Личностно-профессиональное развитие специалиста»  
для студентов очной (заочной) формы получения высшего образования

№ п/п	Тема лекции	Количество часов
1	<b>Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке</b>	<b>4(1) *</b>
1.1	Образование как социокультурный феномен	2
1.2	Образование как средство развития и саморазвития личности	2(1) *
2	<b>Личностная эффективность и развитие творческого потенциала</b>	<b>4 (1) *</b>
2.1	Личностная эффективность специалиста	2
2.2	Творческий потенциал личности и методы его развития	2 (1) *
3	<b>Лидерство и сотрудничество в командной работе</b>	<b>4(1) *</b>
3.1	Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние	2(1) *
3.2	Роль и психологические функции руководителя в системе управления	2
4	<b>Эффективные способы построения профессиональной карьеры</b>	<b>4</b>
4.1	Карьера и управление карьерным ростом	2
4.2	Деловое общение в карьере специалиста	2
5	<b>Семейные отношения и воспитание в семье</b>	<b>2(1) *</b>
5.1	Межличностные отношения и общение в семье	2(1) *
5.2	Психология семейных кризисов	-
	Итого	<b>18(4)*</b>

Примечание: \* - для студентов заочной формы обучения

## 1.3. Опорный конспект лекций

# ТЕМА 1. ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ И ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС В XXI ВЕКЕ

## Лекция 1. 1. ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН

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

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

В современном обществе образование стало одной из самых обширных сфер человеческой деятельности. Заметно повысилась социальная роль образования: от его направленности и эффективности сегодня во многом зависят перспективы развития человечества. В последнее десятилетие мир изменяет свое отношение ко всем видам образования. Образование, особенно высшее, рассматривается как главный, ведущий фактор социального и экономического прогресса. Причина такого внимания заключается в понимании того, что наиважнейшей ценностью и основным капиталом современного общества является человек, способный к поиску и освоению новых знаний и принятию нестандартных решений.

Значение понятия «образования», употребляемое в настоящее время, вошло в оборот в конце XVIII в. В XIX в. данный термин стал означать «формирование образа (духовного или телесного)» (И.Г.Песталоцци). Современные науки рассматривают образование как культурно-историческое явление, направленное на сохранение, накопление и последующую передачу жизненного опыта, духовной культуры народа и этноса.

Кодекс Республики Беларусь «Об образовании» дает следующее определение понятию «образование»: «**образование** – обучение и воспитание в интересах личности, общества и государства, направленные на интеллектуальное, духовно-нравственное, творческое, физическое и профессиональное развитие личности, удовлетворение ее образовательных потребностей и интересов, а также совокупность приобретенных знаний, умений, навыков и компетенций определенного объема и сложности» [1, с.2].

Являясь социокультурным феноменом и выполняя социокультурные функции, образование становится необходимым и важным фактором развития как отдельных сфер (экономики, политики, культуры и др.), так и общества в целом.

Поскольку содержание образования черпается и пополняется из наследия науки и культуры, а также из жизни и практики человека, то образование является социокультурным феноменом и выполняет следующие *социокультурные функции*:

- вхождение человека в мир науки и культуры;
- социализация человека;
- обеспечение преемственности поколений;
- обеспечение трансляции культурных ценностей;
- обеспечение сохранения и развития национальных традиций;
- способствование активному ускорению культурных перемен в общественной жизни.

Можно сделать вывод, что образование как социокультурный феномен выполняет как сохраняющую, так и развивающую функцию. Образование является социокультурным феноменом и в связи с тем, что выполняет по отношению к обществу и культуре значимые функции, без осуществления которых гармоничное развитие этих сфер невозможно.

Гершунский Б.С. выделил 4 аспекта содержательной трактовки понятия образование:

образование как ценность; образование как система; образование как процесс; образование как результат [8, с. 34].

Ценностная характеристика образования предполагает рассмотрение трех взаимосвязанных блоков: образование как ценность государственная; образование как ценность общественная; образование как ценность личностная

В традиционном понимании образование – это, несомненно, система. Система образовательных (государственных и негосударственных) учреждений, различающихся по самым разным параметрам, но, прежде всего, по уровню и профилю. Что же конкретно придает образованию системные свойства? К числу таких качеств можно, в частности, отнести: гибкость, динамичность, вариативность, адаптивность, стабильность, прогностичность, преемственность, целостность. Характеристика образования как системы была бы неполной, если не обратить внимания на такие, весьма распространенные понятия, как «учебно-воспитательная система», «педагогическая система», «образовательно-воспитательная система» и т.п.

Образование в своей качественной характеристике – это не только ценность, система или процесс. Это – по самому своему смыслу еще и результат, фиксирующий факт присвоения и государством, и обществом, и личностью всех тех ценностей, рождающихся в процессе образовательной деятельности, которые так важны для экономического, нравственного, интеллектуального состояния «потребителей продукции» образовательной сферы – государства, общества, каждого человека, всей цивилизации в целом.

Образование для устойчивого развития - это развивающаяся концепция, направленная на обеспечение понимания взаимосвязи между вопросами устойчивого развития и развитием знаний, навыков, перспектив и ценностей, которые дадут возможность людям любого возраста принять на себя обязательства по созданию устойчивого будущего и обладанию им.

В важнейших программных документах Республики Беларусь (Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года, Постановление Совета Министров Республики Беларусь «О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы» и др. [4, 5].) ставится цель достижения социальной стабильности и улучшения благосостояния граждан за счет качественного роста экономики и условий для развития человеческого потенциала. *Стратегическая цель* - сформировать качественную систему образования, в полной мере отвечающую потребностям постиндустриальной экономики и устойчивому развитию страны.

**Образование в интересах устойчивого развития** – это видение образования, дающего людям возможность взять на себя ответственность за создание устойчивого будущего. Оно направлено на *улучшение* доступа к качественному базовому образованию, переориентацию учебных программ, обучение и повышение осведомленности общественности, помощь в развитии знаний, компетенций и отношений, необходимых в настоящее время и в будущем. Республика Беларусь стабильно входит в группу 30 наиболее развитых стран мира по показателям в сфере образования согласно Отчету ПРООН.

В интересах устойчивого развития образование должно обеспечить возможность участия каждого человека в повышении качества собственной жизни и жизни местного сообщества, реализуемую на всех уровнях образования: дошкольном, когда закладываются первоначальные знания об окружающем мире, вырабатываются принципы и привычки поведения, которые определяют в будущем взрослом сознательность и уважение к природе, другим людям и самому себе; школьном, когда обучающийся осваивает основной объем общеобразовательных знаний, готовится к самостоятельной жизни, принятию ответственных решений; профессиональном, когда формируется профессиональное мышление, готовятся кадры для всех отраслей народного хозяйства, в том числе и для сферы природопользования и социально-экономического развития;

послевузовском, когда идеи и принципы устойчивого развития реализуются в профессиональной исследовательской, проектной, конструкторской и других видах деятельности граждан; в дополнительном образовании взрослых – системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, обеспечивающей условия для развития человека как субъекта профессиональной деятельности, а также в самоорганизующихся практиках неформального и информального образования для всех членов общества на протяжении их жизни. Для достижения целей устойчивого развития система образования страны должна отвечать потребностям инновационной экономики и принципам устойчивого развития.

## **2. Непрерывное образование и его роль в развитии личности**

Ключевое значение в XXI веке приобретает идея "образование длиною в жизнь", отвечающая на вызов быстроменяющегося современного мира. О востребованности идеи непрерывного образования в наше время в мировом масштабе свидетельствуют материалы доклада европейского Института обучения "Обучение в течение всей жизни. Политики и стратегии". (ЮНЕСКО, 2014 г) [14] и доклада "Обучение в течение всей жизни для взрослых" Организации по международному сотрудничеству и развитию (2013 г.) [13].

**Непрерывное образование** - "это новый способ деятельности, целью которого является процесс целостного формирования личности, поступательного обогащения ее творческого потенциала, постоянного развития способностей" [12].

Целью непрерывного образования является развитие личности как в различные периоды ее жизни: созревания, расцвета, стабилизации жизненных сил и способностей, так и в периоды инволюции организма, когда на первый план выдвигается задача компенсации утрачиваемых функций и возможностей. Приобретение новых знаний, повышение квалификации необходимы человеку в течение всей его жизни. Полученные когда-то знания имеют тенденцию устаревать, так как общество постоянно развивается, изменяются его потребности. В условиях необычайной динамичности современной жизни период жизнеспособности знаний сократился до 3-5 лет.

Получение знаний в течение всей жизни отражает идею непрерывного образования, определяет систему непрерывного образования как единый комплекс, действующий на основе субординации различных образовательных звеньев (дошкольного, школьного и послешкольного), взаимосвязи и координации базовых и дополнительных, государственных и негосударственных учреждений.

Многоуровневая профессиональная подготовка основана на принципе преемственности между различными образовательными структурами, рассматривает непрерывное образование студентов в контексте «организации преемственности на всех ступенях обучения в многоуровневом учебном заведении. Это и содержательная преемственность, связанная с овладением элементами содержания образования (практическими и интеллектуальными умениями и навыками), и учебно-организационная преемственность в формах и способах организации учебной и внеучебной деятельности студентов на каждой ступени обучения» [12]. Ступенчатый характер принципа преемственности в системе непрерывного образования обуславливает переход на следующий, более сложный по сравнению с предыдущим, этап образовательной лестницы, когда человек приобретает новые образовательные и профессиональные навыки.

Система непрерывного образования рассматривает учебную деятельность как неотъемлемую и основную составляющую образа жизни человека в любом возрасте; предполагает необходимость достройки образовательной лестницы новыми ступенями, рассчитанными на все периоды жизни человека. Непрерывное образование предусматривает постоянное обогащение творческого потенциала личности, развитие

человека как творческой личности. Система непрерывного образования направлена на реализацию следующих **функций**:

- обеспечение адаптации человека к постоянно меняющимся условиям не только профессиональной деятельности, но и социальной среды путем предоставления возможностей организации индивидуальной образовательной траектории в течение всей жизни;

- укрепление, объединение образовательных ресурсов общества;

- формирование образовательного социального партнерства как компонента гражданского общества.

Непрерывное образование является не только педагогической системой, характеризующейся определенными структурными особенностями, функциональными связями и технологиями обучения, но и специфической составной частью всего общества. Непрерывное образование предполагает многоуровневость образовательных программ, которая позволяет учесть в построении образовательной траектории такие существенные характеристики, как встроенность, замещение, дополнение, адаптировать программу к начальному уровню обучающихся. Инновационность программ непрерывного образования проявляется в опережающем характере обучения, в адекватности потребностям рынка, широком использовании дистанционных образовательных технологий. Содержание и технологии непрерывного образования направлены на подготовку инновационно-ориентированной личности.

Система аграрного образования в Республике Беларусь имеет ряд традиций и основана на принципах непрерывности, интегрируемости, преемственности, системности. В 2018 году система непрерывного аграрного образования колледж-вуз дополнена еще одной составляющей – учреждениями общего среднего образования. В рамках этой системы на базе государственных учреждений образования, обеспечивающих получение общего среднего образования, на основании Постановления совместного заседания коллегий Министерства образования Республики Беларусь и Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь № 17.9/39 от 20 декабря 2017 г. созданы профильные классы аграрной направленности (агроклассы).

Таким образом, в структуру аграрной системы включены агроклассы, лицеи аграрного профиля, колледжи, университеты и академии. Одновременно непрерывное профессиональное образование руководящих работников, специалистов, рабочих осуществляют институты и факультеты повышения квалификации и переподготовки кадров агропромышленного комплекса (АПК) учреждений образования, учебные центры при управлениях по сельскому хозяйству и продовольствию областных и районных исполнительных комитетов.

Работа по подготовке квалифицированных специалистов с высшим образованием для АПК в стране организована в 4 аграрных вузах, подчиненных Министерству сельского хозяйства и продовольствия, и в ряде вузов Министерства образования. Белорусская государственная орденов Октябрьской революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия сегодня является крупнейшим многопрофильным высшим учебным заведением агропромышленного направления среди стран СНГ и Европы.

По рейтингу Webometric УО БГСХА занимает первое место среди учреждений высшего образования аграрного профиля Беларуси и 16 место среди всех УВО.

Академия имеет статус ведущего вуза в национальной системе образования Республики Беларусь в области подготовки кадров для сельского хозяйства. За свою историю БГСХА подготовила более 110 000 высококвалифицированных специалистов для агропромышленного комплекса страны и других отраслей народного хозяйства. Многие выпускники академии стали видными государственными деятелями, учеными, руководителями крупных учреждений, предприятий и вносят большой вклад в развитие народного хозяйства страны.

### 3. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций

Как отмечается в Концепции развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года" [2], современные глобальные экономические и социальные изменения ставят перед Республикой Беларусь совершенно новые задачи. И прежде всего – повышение национальной конкурентоспособности, придание большей устойчивости государству в условиях экономических и социальных трансформаций.

В условиях быстро меняющегося содержания знаний, постоянного их обновления, активного использования инновационных технологий обучения во всех странах идет реформирование высшей школы, основными направлениями которого являются: непрерывность, диверсификация, фундаментализация, гуманизация, демократизация и, конечно, интегрированность в единое образовательное пространство.

Основными мировыми тенденциями последнего десятилетия в системе высшего образования также являются:

- интернационализация и глобализация сферы высшего образования;
- рост международной торговли образовательными услугами;
- жесткая международная конкуренция в сфере образования;
- сокращение «жизненного цикла» знаний, умений и навыков, стремительно возрастающий поток информации;
- диверсификация высшего образования по институциональным формам, уровням и содержанию – в дистанционном формате;
- преобразование университетов в экономические корпорации, где студенты теперь выступают в качестве клиентов корпорации, покупателей на рынке образовательных услуг.

К важнейшим мировым социокультурным тенденциям, которые определяют направление развития образования, науки, культуры в любой стране, относятся следующие.

1) *смена типа культурно-исторического наследования*, т. е. передачи подрастающим поколениям социального опыта. Если раньше детям предстояло во многом повторять образ жизни своих родителей, то в современных урбанизированных странах наблюдается значительно больший разрыв между поколениями. Этот разрыв заметен в образах жизни, мировоззрении, личностных принципах;

2) *тенденция к изменению роли науки в обществе и смене научных парадигм*. Уровень развития науки определяется мерой «очеловечивания» её содержания и методов исследования, т. е. мерой соответствия научных открытий и результатов социальным преобразованиям и запросам общества, личностным потребностям и интересам.

3) *тенденция к смене установки при изучении действительности от научного познания к культуре*;

4) *разрастание рынка образовательных услуг, эволюция знания в основной источник стоимости* в информационном обществе. По мере общественного развития отчетливо проявляется то, что в качестве источника прибыли все чаще выступают знания, инновации и способы их практического применения. То, что знание начинает занимать ключевые позиции в экономическом развитии, радикально изменяет место образования в структуре общественной жизни.

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

6) *национально-культурная регионализация на фоне процессов интеграции и глобализации*, которые раздвигают рамки традиционных потоков инвестиций и товаров, дополняя, а иногда заменяя их потоками людей, идей и знаний.

Концепция развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года к одной из основных тенденций развития современного образования относит **ориентацию на личность обучающегося**. В связи с этим наблюдается переход от преимущественно

информативных форм обучения к обучению с применением элементов проблемности, научного поиска, использованию резервов самостоятельной работы, созданию условий для самоутверждения, самореализации и самоопределения личности. В образовании, ориентированном на личность, строго регламентированные контролируемые способы организации педагогического процесса заменяются творческими, развивающими, активизирующими личность способами, а позиции педагога и учащегося преобразуются в личностно-равноправные, в позиции сотрудничества.

**Неотделимость обучения от воспитания**, заключающаяся в их органическом сочетании, также может быть отнесена к еще одной из тенденций развития образования. Характерными чертами такого образования являются гуманитаризация, призванная формировать духовность, культуру, целостное развитие всех сторон личности, а также национальная направленность, обеспечивающая органическое сочетание образования с историей и народными традициями, сохранение и обогащение национальных ценностей.

Гуманизация способствует усилению и усложнению уровневой и профильной дифференциации образования сообразно склонностям, интересам, возможностям и способностям обучающихся. В тоже время наблюдается **тенденция распространения и углубления фундаментальной подготовки** при одновременном сокращении объема общих и обязательных дисциплин за счёт строгого отбора материала, системного анализа его содержания. Эта тенденция обусловлена лавинообразным нарастанием объема информации и необходимостью умения работать с ней.

В то же время во многих странах остро стоит **проблема доступности** образования для всех слоев населения и преодоления ограничений при получении образования по тем или иным признакам (гендер, социальный уровень, национальная, религиозная принадлежность). Проблема осложняется тем, что в странах с низким уровнем социально-экономического развития образование является единственной формой социального общения и средством социализации для детей и молодежи. Кроме того, признана необходимость включения (инклюзии) лиц с особенностями психофизического развития в образовательный процесс учетом их особых образовательных потребностей.

В развитии высшего образования **массовизация и глобализация** сохраняются ведущими, основополагающими тенденциями, что обусловлено кардинальными изменениями в технике и технологиях производства, сменой технологических укладов, широкой информатизацией всех процессов, развитием экономики, основанной на знаниях. Непосредственно процесс перехода к экономике знаний сформировал потребность в специалистах с более высоким уровнем образования и стал основой для **роста экспорта образовательных услуг**, привлечения талантливых иммигрантов в наукоемкие сектора экономики. Также в качестве наиболее общих тенденций развития высшего образования, приоритет которых варьируется для различных регионов и стран, можно выделить: **прагматизацию, информатизацию и индивидуализацию**.

Организация **дополнительного образования детей и молодежи** очень разнообразная. В сочетании с особенностями распределения полномочий между ведомствами и уровнями руководства созданы довольно сложные конфигурации управления.

Перечисленные тенденции определяют основные направления в развитии новой образовательной системы. Принципиальное отличие этой новой системы от традиционной заключается в ее технологической базе. Новая образовательная система ориентирована на реализацию высокого потенциала компьютерных и телекоммуникационных технологий. В качестве основной черты современного образования можно назвать его диалогичность, которая проявляется в сосуществовании как различных подходов к преподаванию, так и самих методов преподавания. Выпускнику современной школы нужны не сумма знаний и умений, а способности к их получению; не исполнительность, а инициатива и самостоятельность.

Таким образом, влияние вышеуказанных мировых социокультурных тенденций на образование как в мире, так и в нашей стране направлено на: 1) формирование

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

**Национальное образование Республики Беларусь** традиционно является одной из высших ценностей белорусского народа. Государственная политика в сфере образования базируется на таких ведущих принципах как:

- государственно-общественный характер управления;
- приоритет общечеловеческих ценностей, прав человека, гуманистического характера образования;
- обеспечение принципа справедливости, равного доступа к образованию;
- инклюзия в образовании;
- повышение качества образования для каждого.

Выбор курса на создание социального государства позволил определить верную стратегию функционирования и развития системы образования. Об этом свидетельствуют такие макропоказатели, как уровень грамотности взрослого населения (99,7 %), охват базовым, общим средним и профессиональным образованием занятого населения (98 %). По показателям поступления детей в начальную и среднюю школу, количеству студентов Беларусь находится на уровне развитых стран Европы и мира. Каждый третий житель республики учится. На начало 20-х годов в стране работало свыше 7,5 тыс. учреждений образования, представляющих все его уровни, в которых обучение и воспитание более 3 млн. детей, учащихся, студентов и слушателей обеспечивали около 415 тыс. работников системы образования.

Формирование и развитие образовательной системы в Беларуси осуществляется в соответствии с конституционными требованиями и гарантиями в области образования, обеспечивающими равенство в его получении, единство образовательной системы и преемственность всех ступеней обучения. Национальная система образования базируется на Конституции Республики Беларусь, Кодексе Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З (с изменениями и дополнениями по состоянию на 14.01.2022 г.)

как главном законодательном документе в области образования, других нормативно-правовых документах, регламентирующих ее деятельность.

Руководство образованием в Беларуси осуществляют органы государственного управления (Верховный Совет, Совет Министров), а также местные органы управления. Министерство образования Республики Беларусь руководит непосредственно подчиненными ему высшими и средними специальными учебными заведениями. Общее организационно-методическое руководство осуществляют управления и отделы образования исполкомов местных Советов.

В соответствии с Кодексом Республики Беларусь «Об образовании» государственная образовательная политика основывается на следующих **принципах** [1]:

- 1) приоритета образования;
- 2) приоритета общечеловеческих ценностей, прав человека, гуманистического характера образования;
- 3) гарантии конституционного права каждого на образование;
- 4) обеспечения равного доступа к получению образования;
- 5) обязательности общего среднего образования;
- 6) интеграции в мировое образовательное пространство при сохранении и развитии традиций системы образования;
- 7) экологической направленности образования;
- 8) поддержки и развития образования с учетом задач социально-экономического развития государства;

- 9) государственно-общественного характера управления образованием;
- 10) 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.

Организационной основой осуществления государственной политики в сфере образования являются программа развития системы образования, программы развития дошкольного, общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего, специального образования, дополнительного образования детей и молодежи и дополнительного образования взрослых, утверждаемые Правительством Республики Беларусь на пятилетний период.

**Целями образования** являются формирование гражданственности и патриотизма, интеллектуальное, духовно-нравственное, творческое, физическое и профессиональное развитие личности обучающегося, формирование у него знаний, умений, навыков и компетенций.

В соответствии с положениями статей Кодекса Республики Беларусь об образовании «**образование** в Республике Беларусь подразделяется на основное, дополнительное и специальное. Система образования включает в себя систему дошкольного образования, систему общего среднего образования, систему профессионально-технического образования, систему среднего специального образования, систему высшего образования, систему научно-ориентированного образования, систему дополнительного образования детей и молодежи, систему дополнительного образования одаренных детей и молодежи, систему дополнительного образования взрослых, систему специального образования» [1, с.10]. Система высшего образования в Республике Беларусь развивается в соответствии с потребностями национальной экономики и обеспечивает запросы общества и каждого гражданина в повышении уровня и качества образования.

В 2020/2021 учебном году в республике функционировало 42 государственных и 8 частных учреждений высшего образования (УВО), из них 34 университета, 9 академий, 7 институтов. Государственные УВО находятся в подчинении 12 министерств и ведомств.

УВО обеспечивают подготовку специалистов по всем направлениям экономики и социальной сферы с учетом структуры и потребностей рынка труда. В 2021/202 учебном году в УВО обучалось 263,4 тыс. студентов и магистрантов. Востребованность выпускников УВО стабильно высокая.

Численность профессорско-преподавательского состава (ППС) в 2020/2021 учебном году составляет 19,7 тыс. человек. Докторов наук насчитывалось 1223 человека, кандидатов наук – 7995, ППС с ученым званием профессора – 1016 человек, доцента – 6978.

На начало 2021/2022 учебного года численность обучающихся иностранных граждан в белорусских учреждениях высшего, профессионально-технического и среднего специального образования составляла более 22 тыс. человек

На 2022/2023 уч.г. в 50 вузах РБ обучалось 243 тыс. студентов, из них на дневной форме обучения - 156,7 тыс. , на заочной - 85,7тыс. чел. В вузах УВО обучается более 20 тыс иностранных студентов из 96 стран мира [14].

В 2022 г. официально опубликована новая редакция Кодекса Республики Беларусь об образовании [1]. Нововведения касаются школьников, выпускников школ, абитуриентов и студентов, воспитанников дошкольных учреждений. Основные изменения заключаются в следующем. В Кодекс об образовании включено 17 новых статей — их теперь 297. Обновления касаются как общих вопросов совершенствования системы образования и организации образовательного процесса, так и требований ко всем участникам процесса, а также социальной защиты и поддержки обучающихся и выпускников.

В обновленном Кодексе предложено иное определение самого образования. Его целью становится не только разностороннее развитие личности обучающегося, но и формирование у него компетенций, под которыми понимаются способности осуществлять деятельность в соответствии с полученным образованием. С учетом направлений дальнейшего развития страны принципы государственной политики в сфере образования дополнены инклюзией в образовании и обязательностью общего среднего образования.

В Кодексе установлены принципы, которые остаются незыблемыми для отечественной системы образования. Это доступность, качество образования, социальные гарантии. После вступления в силу обновленного Кодекса об образовании в Беларуси появилось специальное высшее образование. Его введут по отдельным техническим и медицинским специальностям.

В новой редакции дистанционное обучение закрепляется как самостоятельная форма получения образования (п. 1 и 4 ст. 16 Кодекса). Дистанционная форма получения образования предусматривает преимущественно самостоятельное освоение обучающимся содержания образовательной программы и его взаимодействие с педагогами с помощью информационно-коммуникационных технологий и др.

#### **4. Новые подходы к образованию в период цифровой трансформации и креативной экономики**

В XXI в. мы вступили в новую реальность, где успешность развития нации определяется не географическим положением и наличием достаточного количества ископаемых ресурсов, а качеством ее интеллектуального потенциала. Именно человеческий капитал задает сегодня ключевые тренды развития национальных экономик мира. Сегодня на первое место выходит не способность к рутинному труду, а креативное мышление, умение не только использовать полученные когда-то знания, но способность добывать новые знания по мере необходимости. Подобную конкурентоспособность могут обеспечить компетенции, направленные в основном на умения и навыки работы с современными информационными технологиями, на умения и навыки создания и внедрения современных информационных систем. Новая экономика требует новых кадров.

Термин «**цифровая экономика**» ввел в 1995 году американский информатик Николас Негропонте, используя его для объяснения преимуществ новой экономики в связи с бурным развитием информационно-коммуникационных технологий.

Задачи цифровизации образовательного процесса в системе высшей школы требуют учета Европейских рекомендаций о восьми ключевых компетенциях XXI века, в которых выделен приоритет цифровой компетенции как уверенности человека, способности критического отношения и использования информационно-коммуникационных технологий в сфере труда, обучения, отдыха, участия в жизни общества, построении цифровой экономики. Цифровая трансформация сферы высшего образования требует от преподавателей принципа учета интеллектуально-когнитивных особенностей обучающихся, клипового способа мышления, которые сформулированы Д. Топскоттом, теоретиком цифровизации, в виде категории «цифровых людей» или «поколения Z».

Концепция цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019-2025 годы задает основные цели, задачи, направления и определяет границы цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь до 2025 года [3]. Создание Концепции обусловлено необходимостью совершенствования процессов в системе образования в Республике Беларусь на основе развивающихся цифровых технологий в целях формирования информационного общества и конкурентоспособного человеческого потенциала.

Исследователи отмечают значимость цифровых технологий для реализации непрерывного обучения и получения дополнительной информации вне учебных занятий. Успешная реализация широко распространенной парадигмы «обучение через всю жизнь» практически невозможна без модификации процессов, протекающих в сфере образования, на основе использования современных цифровых технологий, в частности, при организации дистанционного обучения.

В настоящее время в мире наблюдается ряд важнейших тенденций в области цифровой трансформации процессов в системе образования: использование дополненной, виртуальной и смешанной реальностей; применение цифровых пользовательских устройств на уроках; создание трансформируемого рабочего пространства; использование искусственного интеллекта; персонализация учебного процесса и его геймификация и др. На основе технологии блокчейн возможна реализация сертификации, лицензирования, подтверждения подлинности документов об образовании и других проектов.

Технология уберизации в системе образования направлена на выстраивание персональной образовательной траектории обучающегося за счет расширения его возможностей в выборе учреждения образования, преподавателя, образовательных программ и способа их освоения. На основании концепции «Smart City», применяемой во всем мире, создаются «умные учреждения» на базе интернета вещей, в том числе в формате «Smart School». Цифровая трансформация процессов в системе образования включает и такие тенденции, как возникновение спроса на глобальные цифровые дипломы и степени (в т.ч. по результатам обучения на базе работодателя), образовательные онлайн-платформы с контентом, создаваемым самими пользователями, мобильные и онлайн-курсы со смешанным учебным планом и проектноориентированным обучением и др. Система образования Республики Беларусь не может игнорировать обозначенные тенденции и должна обеспечить последовательную реализацию процессов цифровой трансформации и эффективное управление ими [3, с.5].

Информационные технологии в системе образования Беларуси используются достаточно интенсивно. По состоянию на 2018 г. доступ к сети Интернет имели 97,8 % учреждений образования, в том числе в 91 % учреждений доступ обеспечен по широкополосному каналу. Более 90 % педагогов (без учета учителей информатики) применяют или готовы применять информационно-коммуникационные технологии в своей профессиональной деятельности. Все учреждения образования используют либо имеют возможность использования интернет-услуг и интернет-сервисов: электронная

почта, удаленный доступ к интернет-ресурсам, взаимодействие с информационными системами и ресурсами и др. [3, с.6].

Целями цифровой трансформации процессов в системе образования являются: подготовка обучающихся к жизни в цифровом обществе; подготовка системы образования к работе в условиях быстрых изменений: внедрение инновационных технологий, изменение образовательных парадигм, гибкое формирование требований и программ; оптимизация процессов, протекающих в системе образования; обеспечение качества и мобильности предоставляемых образовательных услуг на всех уровнях образования; повышение узнаваемости национальной системы образования и увеличение экспорта образовательных услуг [3, с.8-9]. Цифровая трансформация процессов в системе образования будет осуществляться по двум основным направлениям: цифровая трансформация непосредственно образовательного процесса и цифровая трансформация процессов, сопутствующих образовательному.

С учетом того, что в системе образования станут востребованы новые профессии (такие как разработчик образовательных траекторий, тьютор, архитектор виртуальной реальности и др.), будет осуществляться подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогических работников и других специалистов системы образования в целях их мотивации к разработке и продвижению инициатив, улучшающих образовательный процесс с помощью цифровых технологий. При этом предполагается осуществлять подготовку специалистов на двух уровнях: базовом и углубленном. Дополнительно на базе профильных учреждений образования на постоянной и системной основе будет обеспечена переподготовка и повышение квалификации руководящих работников и специалистов для успешной интеграции в процесс цифровой трансформации

Одной из образовательных технологий, переживающих сегодня взрывной рост, является онлайн-образование. Согласно экспертным оценкам, общий объем этого рынка превышает сегодня 50 млрд. долларов. При этом если в развитых странах онлайн-образование - это растущий тренд, то в Республике Беларусь эта тенденция еще пока еще активно не проявилась.

Важно также понимать, что цифровизация экономики - есть не просто перевод данных с бумажных носителей в цифровой формат. Это прежде всего новая организация труда и новая методология управления. По этой причине и цифровизация системы образования не может ограничиться только созданием цифровых копий учебников или переходом в виртуальную среду общения, посредством замены живых преподавателей онлайн-курсами. Должен быть изменен сам подход к образованию. При этом можно выделить следующие *ключевые направления трансформации*:

1. Развитие цифровой инфраструктуры.
2. Подготовка преподавателей новой формации. Использование цифровых образовательных технологий требует специфических навыков от преподавателей.
3. Актуализация специальностей и направлений подготовки. Образование в первую очередь должно соответствовать критерию перспективности - содержание и формат обучения по конкретной специальности должны быть таковыми, чтобы по окончании учебы полученные знания оставались востребованными на протяжении еще какого-то времени.
4. Переход к гибким образовательным траекториям. Цифровизация экономики требует отхода от традиционной формы группового обучения в сторону его персонализации. С этой точки зрения система образования должна обеспечивать гибкость образовательных траекторий, их подбор в соответствии с потребностями конкретного индивидуума.
5. Практическое воплощение концепции непрерывного образования. Если еще несколько десятилетий назад можно было говорить про трудоустройство в течение всей жизни (когда человек мог, однажды получив образование и профессию в 22-25 лет, затем благополучно жить и работать всю жизнь), то сегодня скорость, с которой меняются

профессиональные требования, технологическая основа производственных и управленческих процессов, привели к тому, что актуальность полученного образования оказывается очень ограниченной во времени. Стремительно меняющаяся среда требует сегодня от людей фактически непрерывного овладения новыми компетенциями и профессионального развития. Таким образом, необходимо вернуться к ранее поднимавшемуся вопросу о реализации модели «образование в течение всей жизни». С тем отличием, что сегодня эта модель должна строиться с применением современных образовательных технологий.

6. Внедрение в образовательную среду систем искусственного интеллекта. К сожалению, в нашей стране пока еще недооценена роль искусственного интеллекта в образовании. Многие эксперты высказывают мнение, что работа преподавателя менее всего подвержена автоматизации, однако зарубежные страны активно развивают данное направление.

Национальная стратегия развития «Наука и технологии: 2018–2040» [15] предполагает формирование в Республике Беларусь экономики, основанной на интеллекте. Ее основными компонентами являются цифровизация и реиндустриализация экономики. В качестве фактора и основы качественных изменений и в обществе в целом, и в национальной экономической системе рассматриваются процессы цифровизации и интеллектуализации производства, активизация фундаментальных и прикладных отечественных исследований и разработок [15]. Реализация модели «Беларусь интеллектуальная» для выхода на новое качество экономического роста и мировой уровень конкурентоспособности в ближайшие десятилетия потребует изменений в системе образования. Переход к интеллектуальному обществу предполагает формирование комплекса адаптированных к новым потребностям профессиональных компетенций, в первую очередь, – компетенций, связанных с обработкой информации и превращением ее в новое знание.

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

Согласно образовательной функции воспроизводства образование в обществе рассматривается как отрасль социальной практики, в которой реализуется передача подрастающему поколению культурно-исторического опыта. В соответствии же с функцией развития образование рассматривается как всеобщая форма развития личности, а через неё – всего общества. Этим подходам к роли образования в обществе соответствуют разные образовательные концепции, педагогические процессы и соответственно им разные конкретные проекты педагогической деятельности.

На данном этапе развития общества в Республике Беларусь совершается переход от традиционного общества к индустриально развитому обществу, важнейшей особенностью которого является его постоянное изменение, развитие. Однако существующая система образования в основном всё ещё выполняет функции воспроизводства культуры, трансляции знаний, культурных образцов, формировавших опыт предшествующих поколений.

Образование в обществе реализует две основные функции: 1) воспроизводства (культуры, опыта, деятельности людей); 2) развития (общества, личности).

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

Теоретическая модель образования обеспечивает трансляцию культурно-исторического опыта от поколения к поколению; воспроизводство «готовых», «завершенных» – знаний, умений, навыков, необходимых личности для реализации существующих в обществе функций (культурных, социальных, экономических и т.д.). Посредством теоретической образовательной модели определяется и формируется сознание личности с конкретным типом мировоззрения, ценностями и идеалами,

принципами и образом жизни, определенными знаниями, умениями и навыками. Ярким примером такой модели образования является советская школа, которая была ориентирована на формирование у учащихся единого марксистско-ленинского мировоззрения, коммунистических идеалов и ценностей. Такая теоретическая модель образования соответствует обществу традиционного типа и имеет другие названия: традиционная или предметно-ориентированная.

Сфера образования является также механизмом развития личности, общества в целом. Этот механизм развития реализуется посредством универсальной образовательной модели через подготовку людей к самостоятельной жизни в постоянно меняющейся ситуации, инновационной деятельности путем развития мышления, сознания личности. Универсальная модель образования направлена не столько на передачу обучающимся знаний, умений, навыков, сколько на развитие личностных способностей добывать эти знания и применять их в новых условиях. Другими словами, акцент в содержании образования должен быть смещен с освоения конкретных знаний на развитие универсальных личностных способностей. Отсюда следуют и другие названия этой модели образования – универсальная, или способностная, или инновационная, или **личностно-ориентированная**. В динамическом обществе важными для личности выступают, во-первых, способности работать в неопределенной ситуации – самостоятельно и адекватно решать возникающие в новых условиях новые задачи. Во-вторых, особо значимыми для личности становятся способности к личностному самоизменению и развитию, в частности, к самостоятельному формированию собственного мировоззрения, к непрерывному самообразованию, т. е. выделяются некоторые личностные универсальные способности, с помощью которых человек может самостоятельно осуществлять выбор и строить собственную жизнедеятельность.

Многие исследователи выделяют две группы универсальных способностей: способность действовать в уникальных ситуациях; способность к общению, продуктивной кооперации и сотрудничеству.

Таким образом, реализация универсальной образовательной модели обеспечивает не только присвоение обучающимся культурно-исторического опыта, но и развитие у них личностных способностей к освоению новых способов мышления и деятельности, отношений между людьми. Эта универсальная, или способностная модель образования характерна для динамического общества.

Сравнение теоретической и универсальной моделей образования позволяет заключить, что в теоретической модели образования представлены главным образом знаниевая, технократическая, социетарная и педагогоцентристская образовательные парадигмы; в универсальной – преимущественно реализуются положения культурологической, гуманистической, человекоориентированной, детоцентристской парадигм.

В ходе развития общества складывались разные парадигмы образования. Рассмотрим основные из них:

- **знаниевая парадигма** ориентирует образование и воспитание главным образом на усвоение знаний;
- **культурологическая** направлена не на знания, а на освоение элементов культуры обучения, поведения и общения в различных социальных условиях;
- **технократическая** связана с преобладанием средств над целью, техники и технологии над гуманитарными ценностями;
- **гуманистическая** основывается на гуманистических моральных нормах, предполагающих сопереживание, соучастие и сотрудничество;
- **педагогоцентристская** рассматривает воспитание и обучение как главные факторы развития личности, где ведущая роль отводится педагогу;
- **детоцентристская** ориентирует на создание благоприятных условий для развития ребенка, становления его индивидуальных особенностей, способностей, интересов.

В процессе обучения можно выделить как минимум содержательную (чему учить), процессуальную (как обучать), мотивационную (как активизировать деятельность учащихся) и организационную (как структурировать деятельность преподавателя и учащихся) стороны. Каждой из этих сторон соответствует ряд концепций. Так, первой стороне соответствуют концепции содержательного обобщения, генерализации учебного материала, интеграции учебных предметов, укрупнения дидактических единиц и др. Процессуальной стороне - концепции программированного, проблемного, интерактивного обучения и др. Мотивационной - концепции мотивационного обеспечения учебного процесса, формирования познавательных интересов и пр. Организационной - идеи гуманистической педагогики, концепции педагогики сотрудничества, “погружения” в учебный предмет (М.П.Щетинин), концентрированного обучения и др. Все эти концепции в свою очередь обеспечиваются технологиями. Например, концепции проблемного обучения соответствуют такие его технологии: проблемно-диалоговое обучение; проблемно-задачное; проблемно-алгоритмическое; проблемно-контекстное; проблемно-модельное; проблемно-модульное; проблемно-компьютерное обучение.

**Компетентностный подход** в высшем образовании – методологическое направление системно-деятельностного подхода к содержанию подготовки специалистов, в основе которого лежат категории «компетентность», «компетенция».

Подготовка специалиста должна обеспечивать формирование следующих групп компетенций: академических, социально-личностных, профессиональных.

Повышение качества считается одной из наиболее актуальных проблем, стоящих перед системой современного образования. В связи с этим возрастает роль вузов в подготовке и выпуске высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональной мобильности. Говоря о современном контекстном сопровождении образовательной деятельности студентов в овладении системными, инструментальными, социально-личностными и специальными знаниями, умениями, следует выделить компетентностный подход. Основная концепция компетентностного подхода – смещение акцентов с совокупности знаний на способности выполнять определенные функции, используя знания. А это ведет к изменению конечной цели образования выпускника – с объема усвоенных знаний на формирование компетенции. Компетентность стала пониматься как характеристика успешности обучения, а компетенции – как цели учебного процесса. Считается, что ключевые компетенции в обязательном систематизированном виде должны присутствовать в профессиональном сознании современного специалиста. Так, И. А. Зимняя выделяет три основные группы и десять компетенций.

*Первая группа.* Компетенции, относящиеся к самому человеку как к личности, субъекту деятельности, общения: компетенции здоровьесбережения; ценностно-смысловой ориентации в мире; интеграции; гражданственности; самосовершенствования; саморегулирования; саморазвития; личностной и предметной рефлексии.

*Вторая группа.* Компетенции, относящиеся к социальному взаимодействию человека и социальной сферы: компетенции социального взаимодействия; компетенции общения.

*Третья группа.* Компетенции, относящиеся к деятельности человека: компетенция познавательной деятельности; компетенции деятельности; компетенции информационных технологий.

Одна из основных целей профессионального образования, согласно А. А. Вербицкому, формирование целостной структуры будущей профессиональной деятельности обучаемого в период его обучения. Это означает, что для достижения целей формирования личности необходимо организовать такое обучение, которое обеспечивает переход с познавательного типа деятельности в профессиональный с соответствующей сменой потребностей и мотивов, целей, действий, средств, предметов и результатов.

Традиционное обучение черпает своё предметное содержание главным образом из одного источника – соответствующей научной дисциплины. А в контекстном обучении используется ещё один источник – будущая профессиональная деятельность. Она

представлена в виде модели деятельности специалиста: описание основных функций; проблем и задач, которые он должен компетентно решать с использованием системы теоретических знаний. Это позволяет проектировать комплексы предметных и социально-личностных компетенций, подлежащих формированию и развитию в процессе образования.

Интеграция объяснительных возможностей теории контекстного обучения и методологии компетентностного подхода позволяет говорить о контекстно-компетентностном подходе к реформированию образования.

Компетенция в академическом понимании предполагает владение методикой и терминологией, присущей области знания. В профессиональном контексте под *компетенцией* понимается обладание правом по своим знаниям или полномочиям делать или решать что-либо, судить о чём-либо. Но самое важное: в рамках компетентностного подхода одним из самых значимых ресурсов поддержания требуемого качества подготовки становится самостоятельная работа студентов.

Универсальная образовательная модель направлена прежде всего на развитие личностных универсальных способностей, позволяющих человеку жить и работать с неопределенностью в культурно ненормированных условиях. Такая целевая установка задаёт новый тип содержания образования – деятельностное содержание, для реализации которого необходимо использовать в педагогическом процессе **деятельностный подход**.

Деятельностный подход противостоит вербальным методам обучения; догматическим формам передачи готовой информации (учебного материала); неактивному процессу учения. При реализации деятельностного подхода в педагогическом процессе особое значение приобретают так называемые активные или рефлексивно-деятельностные методы и формы обучения – формы и методы проблемного и развивающего типов обучения, исследовательские, проектные, проектно-конструкторские, игровые методы и приёмы.

В условиях реализации требований новых образовательных стандартов наиболее актуальными становятся технологии:

1. Информационно - коммуникационная технология; которой отводится большое значение, т.к. обучающийся должен владеть информацией, уметь ею пользоваться, выбирать из нее необходимое для принятия решения, работать со всеми видами информации и т.д. И сегодня преподаватель должен понимать, что в информационном обществе он перестает быть единственным носителем знания, как это было раньше.

2. Технология развития критического мышления. Что понимается под критическим мышлением? Критическое мышление - тот тип мышления, который помогает критически относиться к любым утверждениям, не принимать ничего на веру без доказательств, но быть при этом открытым новым идеям, методам. Критическое мышление - необходимое условие свободы выбора, качества прогноза, ответственности за собственные решения.

3. Проектная технология. Метод проектов не является принципиально новым в мировой педагогике. Он возник еще в начале нынешнего столетия в США. Его называли также методом проблем и связывался он с идеями гуманистического направления в философии и образовании, разработанными американским философом и педагогом Дж. Дьюи,

4. Игровые технологии. Уровень обучения и воспитания в вузе в значительной степени определяется тем, насколько педагогический процесс ориентирован на психологию возрастного и индивидуального развития обучающегося. Это предполагает психолого-педагогическое изучение студентов на протяжении всего периода обучения с целью выявления индивидуальных вариантов развития, творческих способностей каждого учащегося, укрепления его собственной позитивной активности, раскрытия неповторимости его личности, своевременной помощи при отставании в учебе или неудовлетворительном поведении.

Новая универсальная модель образования не может механически сменить уже

существующую знаниевую образовательную модель, а должна формироваться и развиваться рядом со старой, целесообразно сочетая в педагогическом процессе разные методологические подходы и элементы обеих методических систем.

#### Список использованной литературы:

1. Кодекс Республики Беларусь Об образовании (в ред. закона РБ от 14.01.2022 №154-3) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://adu.by/images/2022/01/zakon-ob-izmen-kodeksa-ob-obrazovanii.pdf>
2. Концепция развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года. Минск, 2021 <http://derr.cherven.edu.by/ru/main.aspx?guid=23331>
3. Концепция цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019-2025 годы. Минск 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://crit.bspu.by/wp-content/uploads/2021/08/concept.pdf>
4. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года. - Минск 2018. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/ObsugdaemNPA/Kontseptsija-na-sajt.pdf>
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 29 января 2021 г. № 57 О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://etalonline.by/?utm\\_source=pravo.by&utm\\_medium=free&utm\\_campaign=ssilki\\_s\\_textov\\_npa&utm\\_content](https://etalonline.by/?utm_source=pravo.by&utm_medium=free&utm_campaign=ssilki_s_textov_npa&utm_content)
6. Андреев, В.И. Педагогика высшей школы. Инновационно-прогностический курс: учеб. пособие / В.И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2013. – 500 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://logos-press.ru/docs/pvsh.pdf>
7. Гершунский, Б.С. Философия образования для XXI века (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций) / Б.С. Гершунский. – М. : Совершенство, 1998. – 680 с., с.34-35
8. 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.
9. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. - М.: Академия, 2006. - 240 с.
10. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
11. Непрерывное образование: методология, технологии, управление: коллективная монография / под ред. Н. А. Лобанова, Л. Г. Титовой, В. В. Юдина. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2018. – 298 с.
12. Обучение в течение всей жизни для взрослых. [Электронный ресурс]//Доклад Организации по экономическому сотрудничеству и развитию, 2013 г. URL: <http://www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/LLL-general.pdf> (дата обращения: 17.01.2023).
13. Обучение в течение всей жизни. Политики и стратегии. [Электронный ресурс] //Доклад Института обучения в течение всей жизни. ЮНЕСКО, 2014 г URL: <http://www.uil.unesco.org/publications> (дата обращения 10.01.2023)
14. Статистический ежегодник. Национальный статистический комитет Республики Беларусь, Минск, 2022, с. 91. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>.
15. Стратегия «Наука и технологии: 2018–2040» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https://nasb.gov.by/congress2/strategy\\_2018-2040.pdf](https://nasb.gov.by/congress2/strategy_2018-2040.pdf). – Дата доступа: 16.11.2022

## Лекция 1. 2. ОБРАЗОВАНИЕ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ И САМОРАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

1. Профессиональная деятельность будущего специалиста в контексте задач устойчивого социально-экономического развития.
2. Построение персонального образовательного маршрута.
3. Развитие гибких навыков как требование XXI века.
4. Образование как средство развития и саморазвития личности.

### 1. Профессиональная деятельность будущего специалиста в контексте задач устойчивого социально-экономического развития

Профессиональная деятельность - это являющийся основным источником дохода вид трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы. Готовность к профессиональной деятельности - это интегративное качество

личности, позволяющее человеку успешно выполнять именно эту деятельность. Готовность включает в себя такие аспекты:

- физиологический (общее развитие, состояние здоровья);
- нравственный (потребность в труде, любовь к профессии, сформированность профессионально значимых нравственных качеств);
- психологический (соответствие особенности и свойств психики - внимания, памяти, мышления, темперамента и т.п. - характеру труда);
- практический (наличие специальных знаний, умений и опыта).

Требования профессии к человеку излагаются в профессиограммах и психограммах. Требования к профессиональной подготовке по каждой специальности определяются государственными стандартами профессионального образования, они содержатся также в Едином тарифно-квалификационном справочнике.

В психолого-педагогической литературе широко используется термин «профессиональное становление» личности. Современные исследователи рассматривают его с различных позиций. Например, Э.Ф. Зеер рассматривает **«профессиональное становление»** как формирование личности, адекватное требованиям профессиональной деятельности [7, с.35]. Профессиональное становление личности нельзя искусственно оторвать от жизненного пути человека в целом. Большинство людей проходит через определенные стадии развития в сходные возрастные периоды, причем им соответствуют и стадии профессионального развития. Конечно, такие компоненты, как профессионально важные качества, уровень профессиональной подготовки, формируются у человека постепенно в процессе профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

Е.А. Климов [11] отмечает, что наиболее общим признаком соответствия человека профессиональной трудовой деятельности является ее успешность и удовлетворенность избранным трудовым путем, преобладание благоприятных функциональных состояний в ходе трудовой деятельности (таких, как внутренняя мобилизованность, бодрость, хорошее самочувствие, приятные эмоциональные переживания от контактов с предметной и социальной средой). Среди наиболее важных структурных компонентов пригодности к профессиональной деятельности он выделяет следующие: гражданские качества (отношения к обществу, моральный облик). Так в некоторых профессиях недостаточная выраженность именно этих качеств делает человека профессионально непригодным (учитель, воспитатель, судья, руководитель); отношение к труду, к профессии, интересы, склонности к данной области труда (профессионально - трудовая направленность личности); дееспособность общая (физическая и умственная).

Личностно-профессиональное развитие определяется психолого-акмеологическими условиями - значимыми обстоятельствами, от которых зависит успешность профессиональной деятельности и акмеологическими факторами - причинами, лежащими в основе достижения профессионализма.

Выделяются три вида *акмеологических* факторов:

- объективные, связанные с реальной системой и последовательностью действий, направленных на достижение искомого результата;
- субъективные, связанные с субъективными предпосылками меры успешности профессиональной деятельности; к ним относятся мотивы, направленность, способности, компетентность, умелость, удовлетворенность, творчество; мера их проявления, то есть личностные, профессионально-психологические, психофизиологические и индивидуально-типологические качества субъекта профессиональной деятельности, содействующие росту профессионализма или препятствующие этому процессу;
- объективно - субъективные, связанные с организацией профессиональной среды, профессионализмом руководителей, качеством управления системой (Н.В.Кузьмина и А.А. Реан).

Таким образом, профессиональная деятельность рассматривается с точки зрения акмеологического подхода, как целостный, непрерывный процесс личностно-профессионального становления и развития профессионализма субъекта этой деятельности. В качестве основных структурных компонентов профессиональной деятельности выделяются операционный (уровень знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления данной профессиональной деятельности), мотивационный (профессиональная направленность личности), когнитивный (уровень развития психических процессов, необходимых для выполнения деятельности), коммуникативный (коммуникативные навыки индивида), эмоциональный (эмоциональная устойчивость и саморегуляция) и поведенческий компоненты. Значимое место в структуре профессиональной деятельности отводится профессиональным способностям - совокупности достаточно стойких индивидуально-психологических качеств личности человека, которые определяют успешность обучения определенной трудовой деятельности, выполнения ее и совершенствования в ней.

В процессе личностно-профессионального развития происходят следующие структурные изменения личности:

- изменение направленности личности;
- расширение круга интересов и изменение системы потребностей;
- актуализация мотивов достижения;
- возрастание потребностей в самореализации и саморазвитии.
- увеличение опыта и повышение квалификации;
- повышение компетентности;
- развитие и расширение умений и навыков;
- освоение новых алгоритмов решения профессиональных задач;
- повышение креативности деятельности;
- развитие сложных частных способностей и др.

Новая постиндустриальная эпоха требует новой модели общего и профессионального образования, творчески мыслящих, способных к новаторству и постоянному совершенствованию всесторонне развитых личностей. Высока востребованность в конкурентоспособных специалистах, обладающих, с одной стороны, устойчивым мировоззрением, социальными и нравственными убеждениями, а с другой - высокой психологической лабильностью, гибкостью, способностью усваивать, перерабатывать новую информацию, создавать новое, перестраивать свою профессиональную деятельность с учетом резкого изменения общественно-экономических отношений.

В контексте целей устойчивого развития внимание акцентируется на главном: обеспечении доступности образования, отвечающего потребностям личности, общества и устойчивому развитию страны, основанного на интеграции с наукой, технологиями, производством. В Республике Беларусь созданы условия, позволяющие каждому человеку реализовать свое право на доступ к любому уровню образования независимо от социального статуса, национальности, места жительства. Необходимо также обратить внимание на воспитательный аспект образования, имеющий колоссальное значение в достижении целей устойчивого развития. По большому счету, ни одна глобальная цель устойчивого развития не будет достигнута, если у молодых людей не будет выработано умение противостоять глобальным вызовам, уничтожающим национальную самобытность, историческое прошлое, национальную культуру и независимость страны. Устойчивое развитие для всех поколений обеспечит система образования, формирующая человека воспитанного, высокообразованного, подготовленного к жизни в изменяющемся мире.

## **2. Построение персонального образовательного маршрута**

В документах по проблемам модернизации белорусского образования, ясно выражена мысль о необходимости смены ориентиров образования с получения знаний и

реализации абстрактных воспитательных задач — к формированию универсальных способностей личности, основанных на новых социальных потребностях и ценностях.

На современном этапе развития общества инициируется создание такой модели образования, которая бы обеспечивала развитие каждой личности в максимальном диапазоне ее интеллектуальных и психологических ресурсов. Традиционные формы и методы обучения, ведущие одаренную личность по обобщенному, стандартному, единому для всех образовательному пути, направленные на пассивное усвоение нужных и ненужных знаний, требуют от обучающегося лишь усидчивости, не развивая в нем стремления к активности и самореализации. Очевидно, что при максимальном учете индивидуальных особенностей личности учащегося, для формирования комплекса умений его самосовершенствования (от самопознания до самореализации) в образовании идеальным может считаться индивидуализация образования. Основная идея обновления образования состоит в том, что оно должно стать индивидуализированным, функциональным и эффективным. Одним из способов реализации задачи индивидуализации образовательного процесса является разработка и внедрение индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся.

**Персональный (индивидуальный) образовательный маршрут** - это индивидуальный путь студента в образовании, проектируемый совместно с сопровождающим его преподавателем, организуемый с учетом образовательных потребностей, способностей, особенностей здоровья обучающегося, обеспечивающий формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) определяется учеными как целенаправленно проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая учащемуся позиции субъекта выбора, разработки и реализации образовательной программы при осуществлении преподавателями педагогической поддержки его самоопределения и самореализации (С.В. Воробьева, Н.А. Лабунская, А.П. Тряпицына, Ю.Ф. Тимофеева и др.).

Развитие обучающегося может осуществляться по нескольким образовательным маршрутам, которые реализуются одновременно или последовательно. Отсюда вытекает основная задача педагога — предложить учащемуся спектр возможностей и помочь ему сделать выбор. Выбор того или иного индивидуального образовательного маршрута определяется комплексом факторов:

- особенностями, интересами и потребностями самого обучающегося и его родителей в достижении необходимого образовательного результата; природные склонности и способности;

- профессионализмом педагога;

- возможностями материально-технической базы учреждения образования удовлетворить образовательные потребности учащихся.

Ценность индивидуального образовательного маршрута состоит в том, что он позволяет каждому, на основе оперативно регулируемой самооценки, активного стремления к совершенствованию обеспечить выявление и формирование творческой индивидуальности, формирование и развитие ценностных ориентаций, собственных взглядов и убеждений, неповторимой технологии деятельности.

ИОМ включает в себя сочетание учебной и внеучебной деятельности в целях социальной самореализации личности и формирования обучающимися опыта допрофессиональной подготовки.

**Структура индивидуального образовательного маршрута** включает следующие компоненты:

- *целевой* (постановка целей получения образования, формулирующихся на основе государственного образовательного стандарта, мотивов и потребностей ученика при получении образования);

- *содержательный* (обоснование структуры и отбор содержания учебных предметов, их систематизация и группировка, установление межцикловых, межпредметных и внутрипредметных связей);

- *технологический* (определение используемых педагогических технологий, методов, методик, систем обучения и воспитания);

- *диагностический* (определение системы диагностического сопровождения);

- *организационно-педагогический* (условия и пути достижения педагогических целей).

- *результативный* (формулируются ожидаемые результаты).

На современном этапе развития общества инициируется создание такой модели образования, которая бы обеспечивала развитие каждой личности в максимальном диапазоне ее интеллектуальных и психологических ресурсов.

Индивидуальный образовательный маршрут рассматривается как образовательная программа. С одной стороны, образовательная программа предполагает наличие организационно-управленческих способностей, позволяющих реализовать принципы личностно-ориентированного обучения. Проектирование ИОМ начинается с построения концепции, которая включает в себя целеполагание, диагностику, прогнозирование, разработку и отслеживание хода и результата обучения студента по индивидуально-образовательному маршруту.

Варианты индивидуального продвижения учащихся включают:

- обязательные учебные занятия;

- занятия по выбору (элективные курсы), ориентированные на расширение, углубление знаний, отработку умений. Приобретение практического опыта;

- самостоятельная работа студента;

- проектная деятельность;

- дополнительное образование;

- участие в различных воспитательных мероприятиях, клубах, кружках, экскурсионных поездках и др.;

- составление портфолио.

Индивидуально-образовательный маршрут дает возможность каждому совершенствовать собственные знания, умения и навыки и углублять их с помощью проектирования своей учебной деятельности.

### **3. Развитие гибких навыков как требование XXI века**

В современном мире, чтобы быть успешным, недостаточно иметь только знания в какой-либо сфере деятельности. Необходимы особые навыки, которые сегодня называют «мягкими навыками», или «гибкими навыками». Сегодня чаще всего используется англоязычный термин *soft skills* — в русском языке пока нет столь емкого понятия, обозначающего и коммуникативные навыки, и навыки ведения переговоров, самопрезентации, владения речью.

Если все навыки, формируемые системой образования, разделить на две большие категории, то можно выделить *hard skills* (твёрдые навыки) и *soft skills* (гибкие навыки). Твёрдые навыки – это те, которые легко наблюдать, измерить и продемонстрировать, например, умение решать математические задачи, умение читать, владение иностранным языком. Сюда же включаются и профессиональные навыки. Гибкие навыки – это социальные навыки. Они не столь очевидно измеряемы, как твёрдые, но именно они наиболее эффективно помогают продемонстрировать и применить твёрдые навыки.

В Wikipedia *Soft skills* определяются как комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть не связаны с конкретной предметной областью. Гибкие навыки (*soft skills*) относятся к так называемым «навыкам XXI века».

Понятие “soft skills” начинает употребляться в научных работах в 90-е гг. XX столетия. Одними из первых к нему обращаются американские и немецкие специалисты в области управления, позже оно появляется в трудах отечественных и зарубежных представителей бизнеса и образования. «Мягкие» навыки – это навыки, связанные с коммуникацией, креативностью и управлением; они определяют эффективность мышления. Исследования показывают, что «жесткие» навыки гарантируют только 15% успеха, в то время как остальные 85% зависят от «мягких» навыков [14]. В 2013 году американская компания Millennial Branding провела опрос менеджеров ведущих 225 американских фирм. Он был направлен на выявление личностных качеств, компетенций, которые имеют ведущее значение в процессе профессионального становления менеджеров. После обработки данных опроса менеджеров ведущих американских фирм были получены следующие данные: решающее значение в карьере менеджеров имеет ряд навыков:

- 1) коммуникабельность 98%;
- 2) позитивное мышление 97%;
- 3) гибкость 92%;
- 4) умение работать в команде 92% и т.д.

Данные личностные образования получили название «гибкие навыки» (soft skills), и с тех пор активно используются по всему миру. Если первоначально они были признаны ведущими, прежде всего, для управленцев, то в настоящий момент они активно используются и применяются ко всем специалистам, относящимся к сфере «Человек - человек».

Исследованием проблем «гибких» навыков (soft skills) в разное время занимались М.И. Беркович, В. Давидова, Э.Ф. Зеер, Л.Н. Степанова, В. Шипилов, Черкасова И.И., Т.А. Яркова и др. Степанова Л. Н., Зеер Э. Ф. [12] выделяют три основные группы soft skills студентов:

– базовые коммуникативные навыки (умение слушать, убеждать; способность аргументировать; навыки публичного выступления; самопрезентация; способность к командной работе; эффективное поведение в неопределенных, критических ситуациях; толерантность к неопределенности);

– принцип «точно вовремя», навыки self-менеджмента (управление собственными ресурсами (саморазвитие, самообразование); управление эмоциями; планирование; навыки целеполагания; навыки тайм-менеджмента; инициативность; самоорганизация; рефлексия; информационная грамотность;

– навыки эффективного мышления (гибкость; перспективность; аналитичность; доказательность; осознанность; прогностичность; креативность; инновативность)

В зарубежных источниках представлены различные подходы к классификации гибких навыков [14]. В основе всех классификаций так или иначе лежат шесть основных (базовых) групп:

1) основные (фундаментальные, академические) навыки (грамотность, умение считать); 2) коммуникативные навыки (общение, межличностные отношения, работа в команде, навыки обслуживания клиентов);

3) концептуальные (навыки мышления) (сбор и обработка информации, решение проблем, планирование и организация, умение учиться и развивать навыки, творческое и системное мышление);

4) личные навыки (ответственность, находчивость, гибкость, способность управлять своим временем, чувство собственного достоинства);

5) навыки, связанные с деловым миром (инновационные навыки, инициативность);

6) социальные и гражданские навыки (знания и навыки в области гражданского права).

Таким образом, современные учёные подчеркивают необходимость формирования «мягких навыков» у студентов различных специальностей как показателя наличия

активной творческой позиции по отношению к собственной жизни и сформированной мотивации на выработку эффективных стратегий поведения в будущей профессиональной деятельности.

Согласно последним исследованиям, работодатели ставят на первое место «мягкие навыки», а на второй план отходят профессиональные навыки. «Гибкие навыки» необходимы в любом виде деятельности, поэтому так важно начинать формировать их уже на этапе обучения в общеобразовательной школе и продолжать активно развивать в вузовской образовательной практике.

Вот некоторые из наиболее востребованных сегодня **гибких навыков**:

Умение работать в команде – это умение слушать, способность видеть единую цель и находить точки соприкосновения общей идеи с личными амбициями, готовность оказать помощь другим и поддержать в сложной ситуации, умение убеждать и находить компромисс.

*Умение принимать решения и решать проблемы*

Одним из самых востребованных качеств личности в современном мире является *креативность*. Креативный человек способен находить нестандартные, совершенно новые решения в знакомых ситуациях, он умеет придумывать и воплощать в жизнь новые идеи.

*Умение планировать, организовывать и выделять приоритеты* относится к организаторским способностям. Организаторские способности – это способности объединять людей для достижения цели и воодушевлять себя и других на действия. Инициативность, требовательность к себе и другим, внимание к деталям, способность делегировать или делать самому – все это важные качества организатора.

*Коммуникативные навыки*: умение общаться адекватно коммуникационной ситуации; считывать намёки и жесты; находить точки соприкосновения с собеседником; грамотно начинать и завершать общение; договариваться; подводить итоги разговора.

Нацеленность на формирование системы гибких навыков *soft skills* требует перестройки методов организации образовательного процесса, активного использования техник построения диалога, использования игровых, дискуссионных методик, проектная деятельность учащихся, совмещение урочной и внеурочной деятельности

*Эмоциональный интеллект*. Распознавание эмоций и понимание намерений других людей; управление собственными эмоциями и состояниями; оказание влияния на эмоции и состояние окружающих

*Системное мышление*: умение планировать; ставить промежуточные и конечные цели и реализовывать их; анализировать сложные ситуации; находить оптимальные решения.

Это только некоторые из *soft skills*, но, как видите, они представляют из себя **единый комплекс навыков**, необходимых для плодотворного общения и решения совместных задач.

#### **4. Образование как средство развития и саморазвития личности**

Современный рынок труда предъявляет достаточно высокие требования к работнику: это наличие профессионального образования, высокий уровень профессионализма и квалификации, высокая мобильность, способность к обучению и усвоению новых знаний, быстрая адаптации к новым условиям и т. д.

Содержание образования отражает состояние общества, переход от одного его состояния к другому. В настоящее время – это переход от индустриального общества XX в. к постиндустриальному или информационному XXI в. Развитие и функционирование образования обусловлено всеми факторами и условиями существования общества: экономическими, политическими, социальными, культурными и другими.

Главной образовательной задачей в обществе является не усвоение прежних рецептов, технологий развития, а подготовка личности к овладению новыми методами и содержанием познания и практики. Особое значение приобретают процессы

сознательного самоизменения, саморазвития личности, обеспечивающие адаптацию ее к динамично изменяющемуся социуму; формирование готовности жить и работать в новых условиях, преобразовывать окружающий мир посредством создания новой культуры, технологий, основанных на отношениях охранно-созидательного типа с природой и обществом. Вот почему образование в современных условиях выступает механизмом развития личности, социума в целом. Развитие личности – непрерывный прижизненный процесс. Назначение личностно-развивающего образования в том, чтобы сформировать *потребность в самообразовании*, сформировать смысл непрерывного саморазвития и первоначальный *опыт быть личностью и развивать себя в качестве таковой*.

В последнее десятилетие в свете идеи гуманизации образования все более утверждается личностно-ориентированный подход к выявлению сущности содержания образования. Этот подход нашел отражение в работах И. Я. Лернера и М. Н. Скаткина, В. С. Леднева, Б. М. Бим-Бада и А. В. Петровского.

Под содержанием образования понимается триединый целостный процесс, характеризующийся:

Во-первых, усвоением опыта предшествующих поколений (обучение);

Во-вторых, воспитанием типологических качеств личности (воспитание);

В-третьих, умственным и физическим развитием человека (развитие). Без этих трех составляющих невозможно органичное, целостное развитие личности человека.

Самовоспитание – деятельность человека, направленная на изменение своей личности в соответствии с сознательно поставленными целями, сложившимися идеалами и убеждениями. Воспитание, если оно не насиле, без самовоспитания невозможно. Их следует рассматривать как две стороны одного и того же процесса. Осуществляя самовоспитание, человек может самообразовываться. Самовоспитание предполагает определенный уровень развития личности, ее самосознания, способности к ее анализу при сознательном сопоставлении своих поступков с поступками других людей.

**Самовоспитание** предполагает использование таких приемов, как *самообязательство* (добровольное задание самому себе осознанных целей и задач самосовершенствования, решение сформировать у себя те или иные качества); *самоотчет* (ретроспективный взгляд на пройденный за определенное время путь); *осмысление собственной деятельности и поведения* (выявление причин успехов и неудач); *самоконтроль* (систематическая фиксация своего состояния и поведения с целью предотвращения нежелательных последствий).

Под саморазвитием личности понимаются количественные либо качественные изменения, происходящие на основе созидательной творческой деятельности, направленной на поиск оригинальных творческих идей и решений по преобразованию самого себя [8].

Современные методы обучения и воспитания нацелены на саморазвитие личности, включения ресурсов «самости»: самовоспитания, самоуправления, самореализацию.

«Творческое саморазвитие личности - это особый вид творческой деятельности субъект - субъектной ориентации, направленной на интенсификацию и повышение эффективности процессов «самости» среди которых системообразующими являются самопознание, творческое, самоопределение самоуправления, творческая самореализация и самосовершенствование личности» [9].

В работах В.И. Андреева [8, 9] представлено *семь стадий саморазвития творческой личности*:

1) стадия мотивационной направленностью личности на определенный вид творческой деятельности;

2) стадия изначального творческого самоопределения, которая проявляется в повышенной интеллектуальной чувствительностью личности к усмотрению противоречий и проблем в определенной сфере творческой деятельности.

- 3) стадия профессионально-творческого становления;
- 4) стадия саморазвития может быть охарактеризована как стадия первых значительных творческих достижений личности
- 5) стадия высокой продуктивностью личности, при которой формируется индивидуальный творческий стиль деятельности и мастерства.
- 6) стадия расцвета таланта;
- 7) гениальность.

Саморазвиваться – значит, постоянно работать над собой, самосовершенствоваться и вырабатывать личные качества. Этот процесс является основным для достижения жизненного успеха. Специфика современного мира состоит в том, что он меняется всё более быстрыми темпами. Каждые пять лет объём информации в мире удваивается. Поэтому знания, полученные людьми в вузе, через некоторое время устаревают и нуждаются в коррекции, а результаты обучения не в виде конкретных знаний, а в виде умения учиться становятся сегодня всё более востребованными.

Развитие личности понимается как процесс количественных и качественных изменений под влиянием внешних и внутренних факторов. Развитие ведет к изменению качеств личности, к появлению новых свойств; психологи называют их новообразованиями. Изменение личности от возраста к возрасту протекает в следующих направлениях: физиологическое развитие (скелетно-мышечная и другие системы организма); психическое развитие (процессы восприятия, мышления и др.); социальное развитие (формирование нравственных чувств, усвоение социальных ролей и др.).

Следовательно, развитие личности представляет собой процесс, который определяется внутренними и внешними факторами. Происходит он, во-первых, в зависимости от внутреннего мира личности, ее внутренних побуждений, присущих ей субъективных потребностей, интересов и мотивов, во-вторых, в зависимости от меняющихся условий внешней среды и обстоятельств ее жизни.

Человек развивается непрерывно с момента рождения и до смерти, проходя ряд последовательно сменяющихся стадий: младенчество, детство, отрочество, юность, зрелость, старость. Все они накладывают свой отпечаток на его образ жизни и поведение.

С середины XX века активно обсуждается несколько иной взгляд на развитие личности. Гуманистическая психология (А. Маслоу и др.) утверждает, что становление личности не в меньшей мере зависит от активности самого человека. Активность понимается как стремление каждого к самоактуализации, познанию себя и высших смыслов существования, к самореализации, часто вопреки окружающей среде, нивелирующей, подавляющей индивидуальность.

Развитие личности может быть *прогрессивным и регрессивным*. Прогрессивное развитие связано с ее совершенствованием, подъемом на более высокую ступень. Этому способствуют рост знаний и умений, повышение квалификации, образования и культуры, возвышение потребностей и интересов, расширение сферы жизнедеятельности, усложнение форм деятельности и т.д.

#### Список использованной литературы:

1. Кодекс Республики Беларусь Об образовании (в ред. закона РБ от 14.01.2022 №154-3) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://adu.by/images/2022/01/zakon-ob-izmen-kodeksa-ob-obrazovanii.pdf>
2. Концепция развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года. Минск, 2021 <http://derr.cherven.edu.by/ru/main.aspx?guid=23331>
3. Концепция цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019-2025 годы. Минск 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://crit.bspu.by/wp-content/uploads/2021/08/concept.pdf>
4. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года. - Минск 2018. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/ObsugdaemNPA/Kontseptsija-na-sajt.pdf>
5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 29 января 2021 г. № 57 О Государственной

программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы. [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

[https://etalonline.by/?utm\\_source=pravo.by&utm\\_medium=free&utm\\_campaign=ssilki\\_s\\_textov\\_npa&utm\\_content](https://etalonline.by/?utm_source=pravo.by&utm_medium=free&utm_campaign=ssilki_s_textov_npa&utm_content)

6. Статистический ежегодник. Национальный статистический комитет Республики Беларусь, Минск, 2022, с. 91. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>.

7. Ананьева Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tananyeva.com/single-post/> (дата обращения: 13.10.2022).

8. Андреев, В.И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития. 3-е изд./ В.И. Андреев. — Казань: Центр инновационных технологий, 2012. — 608 с.

9. Андреев, В.И. Педагогика высшей школы. Инновационно-прогностический курс: учеб. пособие / В.И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2013. – 500 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://logos-press.ru/docs/pvsh.pdf>

10. Гершунский, Б.С. Философия образования для XXI века (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций) / Б.С. Гершунский. – М.: Совершенство, 1998. – 680 с., с.34-35

11. Жук, О.Л. Педагогика. Практикум на основе компетентностного подхода: учеб. пособие / О.Л. Жук, С.Н. Сиренко; под общ. ред. О.Л. Жука – Минск: РИВШ, 2007. – 192 с.

12. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. - М.: Академия, 2006. - 240 с.

13. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.

14. Обучение в течение всей жизни. Политики и стратегии. [Электронный ресурс] //Доклад Института обучения в течение всей жизни. ЮНЕСКО, 2014 г URL: <http://www.uil.unesco.org/publications> (дата обращения 10.01.2023)

15. Степанова Л. Н., Зеер Э. Ф. Soft skills как предикторы жизненного самоосуществления студентов // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 8. С. 65—89. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-8-65-89.

16. Шипилов В. Перечень навыков soft skills и способы их развития. [Электронный ресурс]. Available at: <https://www.cfin.ro/management/people/devval/soft-ski>

## ТЕМА 2. ЛИЧНОСТНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

### Лекция 2.1. ЛИЧНОСТНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА

1. Понятие личностной эффективности и самоэффективности. Самодетерминация личности.

2. Целеполагание и самонастройка на выполнение лично и профессионально значимых задач.

3. Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач.

#### **1. Понятие личностной эффективности и самоэффективности. Самодетерминация личности**

В современном мире все чаще уделяется внимание изучению перспективы, самоактуализации, реализации и эффективности личности в обществе, достижению поставленных целей. Направленность личности на познание и воплощение своих внутренних резервов и перспектив определяет ее самоэффективность (личностная эффективность). Высокие стандарты успеваемости, диктуемые современным социумом, жесткая конкуренция в самых разных областях жизнедеятельности являются дальнейшим стимулом для реализации планов и целей личности.

Понятие «личностная эффективность» определяется как ориентация на достижение рационального результата (достижение цели с минимальными затратами) через преодоление трудностей, прежде всего, в ситуации значимой для личности (и тех трудностей, которые являются обязательными в той или иной ситуации).

При незначительной, но необходимой для разрешения ситуации *самоэффективность* проявляется именно в умении не втягиваться, не тратить свои ресурсы, дать наименьший из возможного результата.

Выделяют такие профессиональные факторы самоэффективности (А. Бандура):

- *личностный* – самоэффективность личности подчеркивает чувство ее самоуважения и собственного достоинства, и реальную компетентность (способность, умение решать жизненные проблемы);

- *коммуникативный* – способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми; владение содержательной информацией и умение оперировать ею; способность к партнерскому взаимодействию и достижение взаимопонимания;

- *деятельный (результативный)* – это интегральная способность быть эффективным по показателям профессиональных условий деятельности. Личность владеет необходимыми умениями, знаниями, навыками, профессиональными технологиями и уверена в том, что сможет продуктивно пользоваться ими в своей профессиональной сфере.

Развитие личностной эффективности происходит на общественном уровне оценки в виде операций социального уподобления или уподобления с произведенными в обществе образцами и эталонами. Личностную эффективность также принято рассматривать в качестве личностного образования, влияющего на карьерный успех и профессиональную самореализацию. Так, А. Бажин предлагает структуру карьерной личностной эффективности профессионала, включающей в себя: самооценку личности, профессионально информативную компетентность, целеполагание, управление своим профессиональным будущим, управление личным интеллектуальным капиталом.

Для роста самоэффективности в процессе профессионализации принципиально важно подойти к созданию социально-психологического микроклимата.

В настоящее время трудно переоценить значение положений А. Бандуры о личностной и коллективной эффективности. Для человека как социального существа крайне важно приобрести опыт совместных с другими людьми действий, которые изменяли бы положение вещей вне него, важно почувствовать себя причиной общественных изменений.

Важным условием в становлении и развитии личности, создающим условия для достижения ею высоких результатов деятельности является *самодетерминация*. Основопологающим в процессе самодетерминации развития личности является укрепление ее психологического благополучия, поскольку позволяет ей согласовывать имеющиеся у нее ресурсы (способности, личностные черты, нераскрытые возможности, задатки) для организации собственной жизнедеятельности в целом и достижения поставленных целей в частности.

*Теория самодетерминации* – это макротеория мотивации человека, которая развивалась из исследований внутренней мотивации и включала множество исследований в различных организациях и сферах жизни.

*Внутренняя мотивация* – это спонтанное побуждение людей к интересу и заинтересованности, поиск вызовов, а также осуществление и развитие их навыков и знаний, даже при отсутствии вознаграждений.

Самодетерминация является не только способностью, но и потребностью как основная врожденная предрасположенность, ведущая организм к включению в поведение, что приводит к развитию умений гибкого взаимодействия с социальной средой. Внутренняя мотивация – это функция психологического роста на протяжении всей жизни, основанная на базовых психологических потребностях в компетентности и автономии. Следовательно, развитие есть способ взаимной актуализации внутренних потенциалов, интересов и объединения знаний, ценностей и регуляторных механизмов, что приводит к их гармонизации.

Концепцию самодетерминации (О.Р. Калитеевская, Д.А. Леонтьев) можно сформулировать в следующих положениях:

1. Способность к самодетерминации – это реальность, свойственная зрелой личности и основывающаяся на собственных ценностно-смысловых ориентациях.

2. Способность к самодетерминации возникает на основе свободы и ответственности в ходе индивидуального развития, выражающегося в осознании себя как причины изменений в себе и в окружающей среде и способности инициировать, прекращать или изменять направление деятельности в любой момент.

3. Свобода и ответственность имеют разные генетические корни и в онтогенезе развиваются относительно независимо друг от друга. Интеграция свободы и ответственности происходит далеко не постоянно. Основная причина – в неразвитой саморегуляции. В таком случае дальнейшее развитие личности тормозится, его динамика принимает непоследовательные, деструктивные или инволюционные формы.

Итак, самодетерминация означает чувство свободы и в отношении сил внешнего окружения, и в отношении внутренних сил личности. Поэтому соответственно ключевым понятием этой теории является понятие автономии. Автономным является такой человек, который действует как субъект, исходя из глубинного ощущения себя. Автономия относится к опыту воли и целостности, к ощущению, что поведение человека является подлинным и самоорганизованным, а не внутренне противоречивым и навязанным извне.

По мнению А. Бандуры, нет более существенного механизма самодетерминации, чем убеждение в собственной самоэффективности. Собственно, самоэффективность как убеждение в собственных способностях организовывать и совершать действия и самоотношение личности, в значительной степени определяет формирование представлений о мире и о себе самой (обеспечивает прогнозирование своей социальной эффективности и отношение к себе окружающих, регулирует межличностные взаимоотношения, постановку и достижение целей). Социальный статус и установки личности во внешний мир составляют содержание системы «личность – социальный мир», и поэтому крайне необходимы для получения ожидаемых результатов. Если люди не уверены в своих возможностях получения желаемых результатов, то у них будет недостаточно решимости для действия. Способности, важные для самодетерминированного поведения личности включают в себя также способность к выбору, решению проблем, самозащите, внутреннему локусу контроля, самосознанию и самопознанию.

Определяя составляющие и факторы самодетерминации личности, еще одним ключевым понятием считаем понятие воли. Основой воли является внутренняя мотивация, в частности, человеческая потребность быть компетентной в сочетании с самодетерминацией во взаимодействии со средой. Воля, в свою очередь, разрешает конфликты между потребностями, подчиняя их, и является необходимым аспектом здорового функционирования человека, и определяет локус каузальности (когнитивный конструкт, может быть внешним и внутренним, что является мерой самодетерминированности человека во время планирования и осуществление любого поведения).

Следовательно, под *самодетерминацией* понимают способность человека выбирать и осуществлять выборы, чувствовать себя, а не подкрепления, стимулы или какие-то другие силы, которые также могут быть детерминантами его поведения. При этом именно человек, его убеждения, желания и стремления являются источником и причиной его поведения, а успехи или неудачи в действиях объясняются эффективностью саморегуляции.

## **2. Целеполагание и самонастройка на выполнение личностно и профессионально значимых задач**

*Целеполагание* является необходимым признаком человеческой деятельности, занимающей одно из центральных мест в ее структуре и процессе становления как личности, а также в развитии ее сознания. Человек, как личность, ставит перед собой цели, осознает мотивы, побуждающие его к активности. Активность, как важнейшая характеристика психического отражения личности, закладывается и реализуется в предметной деятельности и затем становится психическим качеством человека.

Целеполагание личности является основным параметром образа жизни. *Образ жизни* – это философско-социологическое понятие, охватывающее совокупность типичных видов жизнедеятельности индивида, социальной группы, общества в целом и в единстве с условиями жизни.

Целеполагание является интегральным системным образованием, характеризующим личность в целом. Данный процесс регуляции деятельности личности включает в себя: *сущность целеполагания* (социально-психологические механизмы); *главные закономерности функционирования и специфику протекания действий*.

Впервые к проблеме целеполагания, в рамках деятельностного подхода обращается С.Л. Рубинштейн, рассматривавший целеполагание через осознание связи между потребностями и действиями, которые по своему генезису являются волевыми. Субъективное выражение потребности, ее отражение в психике должно стать осознанным и предметным. Это «опредмечивание» позволяет на осознанной основе организовать свои действия. Волевое действие всегда опосредовано более или менее сложной работой сознания – осознанием побуждений к действию как мотивов и его результату как цели.

В работах А.Н. Леонтьева самостоятельное значение приобретает изучение целей. Он обосновывает представление о соотношении «деятельности – действия – операции», в связи с «мотивом – целью – условиями», в общем потоке деятельности, который образует человеческую жизнь в ее высших опосредованных психическим отражением проявлениях. Автор переходит к психологическому анализу следующей категории – категории средств (ресурсов), которая становится ключевой для теории деятельности.

*Целеполагание* анализируется как одна из форм самопрогнозирования, планирования идеального представления значимого, желаемого будущего. Жизненное целеполагание предполагает не только личностное самопроектирование, но и жизненно-практическое самоосуществление личности, реализуемые в социальной, личностной и семейной сферах.

Содержанием самоосуществления является стремление человека к самосовершенствованию, независимости, реализации своих способностей, получение профессии, поиск партнеров по интимно-личностному общению.

Из всех форм самопрогнозирования, именно постановка и достижение жизненных целей требуют от человека наибольшей ответственности, наибольшей сосредоточенности, наибольшего проявления волевых усилий.

*Целеполагание* является сложным системным интегральным образованием, которое может распространяться на все сферы жизнедеятельности личности, согласно концепции Я.В. Васильева, который выделил характеристики сфер целевой направленности личности, которые представлены в структуре жизненных ближайших и отдаленных перспектив. Он обосновывает направленность личности в конструкте целеполагания.

Во-первых, *цели всегда направлены на определенные предметы*, что позволяет объективно выявить содержательный характер направленности личности. Определение состава целей и, соответственно, предметов потребности позволяет установить иерархию их значимости для субъекта.

Во-вторых, *цели личности, по сути, всегда направлены на будущее время*, что позволяет не только выявлять содержательные и динамические стороны направленности личности, но и определять перспективные тенденции ее становления и развития.

В-третьих, *целеполагание может распространяться на все сферы жизнедеятельности личности*. В данном категориальном аппарате, жизненные сферы выступают

компонентами процесса целеполагания. Чем больше компонентов входят в структуру целеполагания, тем качественнее и эффективнее образ жизни личности.

К этим компонентам относятся: коммуникативный, образовательно-профессиональный, работа (карьера), семейный компонент, материальный компонент, досуг (отдых, путешествия), личностная самореализация, здоровье.

*Коммуникативный компонент.* В течение жизни человек остается участником коммуникации, присваивающей опыт человечества, является организующей составляющей процесса самосознания, а также предоставляет возможность организации собственной деятельности, взаимоотношений.

Самосознание в психической деятельности человека выступает как сложный процесс опосредованного познания себя, развернутый во времени, связанный с движением от единичных, ситуативных образов через интеграцию подобных ситуативных образов в целостное образование – понятие собственного «Я» (Я-образ, самооценка, уровень притязаний).

*Образовательно-профессиональный компонент* является одной из форм отношений личности и социума. Основными положениями, составляющими основу образовательно-профессионального компонента, являются профессиональное самоопределение, развитие когнитивной сферы и опыт.

Профессиональное самоопределение – процесс принятия лицом решения о выборе будущей трудовой деятельности – кем стать, к какой социальной группе принадлежать, и с кем работать. В основу профессионального самоопределения входят способности личности и интересы. Кроме того, профессиональное самоопределение – важное событие на жизненном пути человека. Оно связано не только с прошлым опытом личности, но и тянется далеко в будущее, участвуя в формировании образа «Я». Непосредственными целями любого учебного предмета являются развитие когнитивной сферы личности, усвоение системы знаний и овладение определенными умениями и навыками. Тем более, что современное общество предъявляет все более высокие требования к качеству подготовки специалистов с высшим образованием для всех областей социальной практики.

*Работа (карьера).* Сфера профессиональной деятельности возникает как структуризация социальных отношений и является формой отношений личности и социума. Если профессиональную деятельность рассматривать с точки зрения системы отношений, а не наглядного содержания, то становится очевидным, что в этой сфере ведущими являются способы включения индивида в разные профессиональные сообщества и профессиогенез человека.

Сфера профессиональной деятельности результативно является чем-то внешним и извне заданным для индивида, но по мере вхождения в нее происходит самоидентификация и самореализация личности (при благоприятном стечении обстоятельств и положительном профессиогенезе).

*Семейный компонент.* Семья играет большую роль в жизни отдельной личности и общества в целом. Она является важной областью личной самореализации, благодаря которой удовлетворяются базовые психологические потребности. Объективные обстоятельства жизнедеятельности семьи влияют на ее благосостояние только через их субъективную оценку супругами, которая в свою очередь определяется социально-психологическим климатом и взаимной удовлетворенностью взаимоотношениями друг с другом. Семья при этом рассматривается с точки зрения ее собственных динамических изменений, аналогичных процессов в малой группе.

*Материальный компонент.* Каждый человек направлен на получение материальной прибыли, на удовлетворение своих потребностей, на дальнейшее приобретение благ.

*Досуг (отдых, путешествия).* Досуг определяется как свободное, незанятое время, пространство от дела, забава, занятия для отдыха. Это зона активного общения, удовлетворяющая потребности личности в контактах. Такие формы досуга, как

самодеятельные объединения по интересам, игровые программы, массовые праздники и прочее – благоприятная сфера для осознания себя, своих качеств, достоинств и недостатков по сравнению с другими людьми.

Личность оценивает себя, ориентируясь на социально принятые критерии и эталоны, ибо самосознание социальное, по своему содержанию по самой своей сути и невозможно вне процесса общения. В процессе коллективного времяпровождения происходит укрепление чувства общества, рост меры консолидации, стимулирование трудовой активности, выработка жизненной позиции и прочее.

*Личностная самореализация.* Наиболее полное раскрытие способностей человека возможно только в общественно значимой деятельности. Причем важно, чтобы осуществление этой деятельности детерминировано не только снаружи (обществом), но и внутренней потребностью самой личности. Удовлетворяя базовую потребность в самореализации в различных видах деятельности, личность преследует свои жизненные цели, находит свое место в системе общественных связей и отношений. Вот почему, говоря о всесторонней и гармонично развитой личности, нужно подчеркивать не только богатство и всесторонность ее способностей, но и (что не менее важно) богатство и многообразие потребностей, в удовлетворении которых осуществляется всесторонняя самореализация человека.

*Здоровье.* Проблема здоровья является одной из актуальных проблем современности. К проблеме психологического здоровья и благополучия обращался В.А. Лефтеров, который выделял три основных уровня здоровья: физическое, психическое и психологическое, а также разграничивал понятия «психическое и психологическое здоровье». Психическое здоровье – это состояние благополучия, при котором человек может реализовать свой собственный потенциал, адаптироваться в любой стрессовой ситуации. Психологическое здоровье – показатель нормального развития личности, согласованности, саморазвития, личной зрелости, обеспечивающий социальную успешность индивида.

Итак, на основе анализа, структурирования и обобщения теоретических источников, можно утверждать, что сферы жизнедеятельности могут выступать как структурные компоненты целеполагания личности.

### **3. Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач**

Успех в деятельности человека зависит не только от способностей и знаний, но и от мотивации, стремления самоутвердиться, достигать высоких результатов. Чем выше уровень мотивации, чем больше мотивов побуждают человека к деятельности, тем больше усилий он склонен прилагать.

В структуре личности мотивация занимает особое место. Вопрос о силах, побуждающих человека к совершению поступков, детерминирующих действий, направляющих и регулирующих его поведение и деятельность, интересовал людей во все времена.

Сущность понятия «*мотивация достижения*» связано с потребностями субъекта добиваться успеха в поставленных задачах любой деятельности. Потребность в достижении является устойчивой потребностью в достижении результата в работе, как стремление к преодолению препятствий; развитию силы; попытка сделать что-то сложное как можно лучше и быстрее.

Д. Мак-Клелланд отмечал, что на развитие мотивации достижения влияют внешние условия. В частности, важную роль играют родители, которые могут создать благоприятные условия для становления этой формы мотивации. Он проанализировал стремление к достижению у представителей разных культур в зависимости от типичных в данной культуре процессов социализации и способов воспитания и пришел к выводу, что в странах, где поощряются автономия и личностные достижения, экономическое развитие должно происходить быстрее.

Дж. Аткинсон считал, что в *мотивации достижения проявляются две тенденции – стремление к успеху и стремление к избеганию неудачи*. При доминировании первой субъект совершает какие-либо действия, при доминировании второй – склонен ничего не делать. При этом эти две тенденции взаимодействуют с ожиданиями и ценностями. Так, если ожидание успеха либо велико, либо мало, побудительная ценность действия незначительна. А именно, если субъект не верит в свой успех, тогда ему не нужно прилагать усилия, а если успех гарантирован, то также нечего стараться. То же правило выполняется относительно стремления избежать неуспеха. Если ожидание неудачи велико, значит, есть основания избегать выполнения задачи, в противном случае, поскольку неудача при выполнении легкой задачи очень унижительна, субъект, потребность которого – избежать неудачу, склонен отказываться от решения легких задач.

Субъекты, мотивированные к успеху, предпочитают задачи средней или выше средней трудности. Они уверены в успешном результате задуманного, им свойственны поиск информации для мысли о своих успехах, решительность в неопределенных ситуациях, склонность к разумному риску, готовность взять на себя ответственность, большая настойчивость при стремлении к цели, адекватный средний уровень притязаний, который повышается после успеха и снижается после неудачи. Очень легкие задачи не приносят им ощущения удовлетворения и подлинного успеха, а при выборе очень тяжелых велика вероятность неуспеха; потому они не выбирают не те, не другие. При выборе же задач средней трудности успех и неудача становятся равновероятными и результат становится максимально зависимым от собственных усилий субъекта. В ситуации состязания и проверки способностей они не теряются.

Субъекты со склонностью к избеганию неудачи ищут информацию о возможности неудачи при достижении результата. Они берутся за решение как очень легких задач (когда им гарантирован 100% успех), так и очень трудных (когда неудача не воспринимается как личный неуспех).

Субъективная ценность и привлекательность успеха в профессиональной деятельности – это важный фактор, определяющий мотивацию достижения. От того, какое значение человек придает достижениям в профессиональной деятельности, зависит, насколько интенсивно он будет работать для достижения успеха в этой сфере.

Личностная эффективность не возможна без рефлексии – поиска, самооценки, обсуждения с собой собственного опыта, реального и воображаемого. Усвоение происходит только тогда, когда в дело включается управляемая рефлексия, за счет которой и выделяются схемы деятельности – способы решения задач. Высокий уровень развития рефлексии позволяет специалисту осознать, чему он уже научился; осуществить оценку собственного уровня понимания исходного материала, спланировать дальнейшую реализацию этого плана в практической жизни, трудовой деятельности; провести сравнительный анализ собственного восприятия с мнениями, чувствами, взглядами других людей, при необходимости откорректировать определенные аспекты; осознать свои действия и спрогнозировать дальнейшие шаги.

Выделяет барьеры личностной рефлексии. Среди препятствий развития рефлексии есть объективные и субъективные. К объективным относятся препятствия, обусловленные несовершенством человеческой природы: нехватка мотивации, интереса к себе, неадекватная самооценка, недостаточная сформированность процессов анализа, оценивания, принятия, фокусировки и т.д. К субъективным барьерам относят те, что обусловлены личностными характеристиками познающего себя человека. Обычно это страх самопознания, что может нарушить уверенность в себе.

Б. Блум считал, что обучение – это процесс получения опыта путём применения рефлексии. *Рефлексивный опыт* – это создание собственных вопросов к изучаемой проблеме, активный и сознательный контроль над ее пониманием. На основе своих исследований он создал *таксономию студенческой рефлексии*:

- запоминание (рефлексивный вопрос: что я сделал?);

- понимание (рефлексивный вопрос: что важного из того, что я сделал? Я удовлетворил свои цели?);
- применение (рефлексивный вопрос: когда я делал это раньше? Где я могу использовать это снова?);
- анализ (рефлексивный вопрос: я вижу какие-нибудь модели или отношения о том, что я сделал?);
- оценка (рефлексивный вопрос: насколько хорошо я сделал? Что нужно улучшить?);
- перестройка (рефлексивный вопрос: что я должен делать дальше? Каков мой план?).

Выделяют такие признаки *развитой рефлексивности* студентов, как понимание содержания, предмета, цели учебной деятельности, критическое мышление, стремление к самопознанию и пониманию других субъектов учебной деятельности, самонаблюдение, самоконтроль, саморегуляция, умение делать прогноз дальнейших действий, ставить цели, умение осуществлять анализ своей учебной деятельности и т.п.

Личностное развитие и саморазвитие происходят в процессе самопознания и самоосознания того, что мы делаем, почему и как это делаем, как относимся к другим, а они к нам. Все вышеперечисленное становится возможным только благодаря рефлексии и стимулирует у человека изменение собственной модели поведения и деятельности в соответствии со спецификой ситуации. Рефлексия является путем переосмысления стереотипов собственного опыта. Человек становится для самого себя объектом управления, а рефлексия как «зеркало» отражает все его изменения, в результате чего превращается в основной механизм саморазвития, условие и средство личностного роста.

Также важным составляющим личностной эффективности специалиста является самоконтроль решения учебно-профессиональных задач.

В психолого-педагогической литературе считается, что в основу понятия «*самоконтроль*» положена категория «контроль», что означает дословно «проверку», а местоимение прилагательное «само» указывает на направленность действий того, кто их делает – на себя или на других. В современной научной литературе не существует единого определения понятия «самоконтроль», поскольку каждое из них исходит из содержания контролируемой деятельности. Рассматривая самоконтроль в учебной деятельности студентов, считаем необходимым сделать ряд важных уточнений.

*Учебная деятельность* – это специфический вид человеческой деятельности, прямо направленной на изменение ее субъекта (прироста опыта обучающегося). Она является одним из видов деятельности студентов. В отличие от других видов деятельности – игры, труда и общения, она не только влечет за собой изменения в субъекте, но непосредственно направлена на усвоение им теоретических знаний и связанных с ними умений и навыков, а также общественного опыта.

*Учебная деятельность* – это совместная деятельность, часто отождествляемая с собственно обучением и может быть осуществлена только путем соответствующего выполнения деятельности преподавателя – преподавания и деятельности студента – учения, когда один из ее участников приобретает опыт (основной компонент обучения), а другие создают благоприятные условия для этого, т.е. осуществляют всю сумму подготовительных компонентов усвоения.

Рассмотрим сущность и содержание самоконтроля как определенной системы, влияющей на полноценность осуществления учебной деятельности, позволяющей студентам спланировать свои действия, спрогнозировать результаты, переработать и скорректировать планы в зависимости от изменяющихся условий и таким образом осуществлять целенаправленное управление процессом обучения. Понятие «самоконтроль» рассматривается соответственно разным подходам.

*Психофизиологический подход.* Самоконтроль основывается на сложившейся саморегуляции и собственно через нее осуществляется, создает установку личности на конечный результат деятельности, прогнозирования ее эталона и зон затруднения, а также способствует сверке с прогнозированием и последующим осуществлением.

*Психологический подход* связывает самоконтроль с когнитивными и личностными характеристиками человека. Этот подход указывает на наличие в любом умственном и практическом действии элемента самоконтроля, видя в нем обратную связь и средство управления действием. При таком подходе подчеркивается психологическая сущность самоконтроля: как компонент действия; как предпосылки формирования внимания.

С позиций *функционального подхода* самоконтроль рассматривается из-за его способности реализовывать в деятельности определенные функции. Под функцией контроля традиционно понимают роль, определяющую влияние контроля на процесс обучения, которую выполняет в зависимости от условий и задач обучения на каждом конкретном этапе академического процесса. Среди основных функций самоконтроля в зависимости от контекста исследования ученые выделяют: образовательную, учебную, развивающую, воспитательную, стимулирующую; поверочную и корректировочную; регулировочную и планирующую; управленческую; экзаменационной, корректирующей, обратной связи, организаторскую, методическую, информационную, формирование рациональных структур деятельности. Функциональными особенностями самоконтроля являются анализ, регулирование, планирование и контроль собственной деятельности, исправление замеченных ошибочных действий.

*Характерологический подход* рассматривает самоконтроль как важную черту сложившейся личности. В частности, самоконтроль является значительным инструментом в достижении личностных целей, он связан с проявлением активности и самостоятельности личности в деятельности, отвечает за критичность в оценке собственных действий. Следует также выделить отдельное направление исследования самоконтроля как важного метода самовоспитания личности, способствующего укреплению ее воли и формированию характера. В учебной деятельности студента самоконтроль коррелирует с самостоятельностью, автономностью, активностью, инициативностью, творческим подходом, способностью к саморегуляции и самоуправлению собственной деятельностью.

*Системно-функциональный подход* отмечает подчиненность самоконтроля процессуальной функции контроля, с одной стороны, и наличие между ними взаимосвязей и закономерностей, с другой. Определено, что контроль и самоконтроль в учебной деятельности взаимосвязаны, взаимодополняющими, но и отдельными функциями в системе управления ею. Не менее важна обратная связь для студентов, потому что благодаря ей они могут видеть недостатки и фиксировать достижения, получать оценку своей деятельности, советы по ее корректировке. Контроль и самоконтроль следует рассматривать как взаимодополняющие формы обратной связи, при этом самоконтроль имеет место только тогда, когда субъект встречается с трудностями интеллектуального, вербального и эмоционального плана; действует в новых условиях, существенно отличающихся от условий, в которых был сформирован эталон самоконтроля.

Важными *структурными компонентами самоконтроля* являются:

- самомотивирование как средство самоконтроля, которое является совокупностью внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к контролю своих действий, направленных на достижение определенных целей учебной деятельности;
- самоанализ (самопознания) – метод научного исследования (самопознания) явлений и процессов, в основе которого лежит изучение составных частей, элементов исследуемой системы. При самоконтроле самоанализ служит инвентарем исследования условий учебной деятельности на каждом из её этапов;
- самооценка – определение и выражение собственными усилиями в своих оценочных суждениях или условных знаках (баллах) степени усвоения знаний, умений, навыков, состояния своего поведения. Самооценка состоит из рационального и эмоционального компонентов, включает в себя осознание личностью общественных ценностей и отношение к ним. Она является своеобразным механизмом саморегуляции личности. На

ней основаны самоконтроль, самокорректировка, самообладание, самокритичность, самосовершенствование личности;

- самопроверка – означает процесс явления субъектом своими усилиями состояния своей работы, своих знаний, умений, навыков. В процессе осуществления самоконтроля через самопроверку самооценка дает студенту информацию об уровне усвоения им знаний. Поэтому при самоконтроле происходит коррекция требований, предъявляемых студентом к себе в учебно-профессиональной деятельности;

- самокоррекция завершает цикл учебной деятельности и является одной из форм самоконтроля. Под самокоррекцией понимают интеллектуальное умение, обеспечивающее непосредственное исправление субъектом осознанной ошибки с целью повышения уровня реализации учебно-контролирующей деятельности в целом. Самокоррекция является процессом, который также входит в состав самоуправления и корректирует деятельность изнутри в соответствии с внешними требованиями.

Среди методов, влияющих на процесс самоконтроля студента выделяют: методы самопланирования, самоорганизации и самомотивации. В состав группы методов самопланирования входят методы самопрогнозирования, само моделирования и самопрограммирования; в группу самоорганизации – методы саморегулирования и самокоординирования; в группу самомотивации – методы самоубеждения, самоприказа, самообязательства и самопоощрения.

В свою очередь, каждый из методов самоконтроля может включать в себя более элементарные: рассуждения, анализ, самовнушение, формирование субъектной позиции на условия деятельности и пр. Реализация этих методов направлена на формирование у студентов умений самоконтроля, умений контролировать степень усвоения ими учебного материала, самостоятельно находить ошибки, неточности, намечать способы устранения обнаруженных пробелов.

Таким образом, самоконтроль необходимо рассматривать не только как неотъемлемый компонент учебной деятельности студентов, а как условие ее оптимизации, эффективности и способа выхода на самоуправление.

#### Список использованной литературы:

1. Байбанова, Ф.А. Динамические особенности личностной самооценки будущего педагога. // *Фундаментальные исследования*. – М. : «АСТ ПРИНТ», 2014. – № 11-12. – С. 271-273.
2. Бандура, А. Теория социального научения: науч. Пособие / А. Бандура. – СПб. : Евразия, 2000. – 320 с.
3. Гордеева, Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории. // *Психологические исследования: электрон. науч. журн.* – 2010. – № 4 (12). URL: <http://psystudy.ru>
4. Калитевская Е.Р., Леонтьев Д.А. Пути становления самодетерминации личности в подростковом возрасте. // *Вопросы психологии*. – 2006. – № 3. – С. 49-55.
5. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. – СПб. : Питер, 2005. – 940 с.
6. Кричевский Р.Л. Самооценочность и акмеологический подход к исследованию личности. // *Акмеология*. – 2001. – № 1. – С. 47-52.
7. Леонтьев Д.А. Самореализация и сущностные силы человека // *Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии* / под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. – М. : Смысл, 1997. – С. 156-176.
8. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижений. СПб. : Речь, 2001. – 238 с.

## **Лекция 2.2. ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ И МЕТОДЫ ЕГО РАЗВИТИЯ**

1. Понятие «творчество» и его характеристики. Структура творческой личности.
2. Творческий потенциал личности и условия его развития.
3. Методы и формы развития творческого потенциала.

### **1. Понятие «творчество» и его характеристики. Структура творческой личности.**

Проявление творчества в любой деятельности становится социальной потребностью общества, решающим условием его эффективности и прогресса. Готовность к творчеству, к поиску и решению нестандартных проблем в профессиональной деятельности важна для работников всех специальностей.

Творческое развитие личности и ее профессиональное самосовершенствование – это то, без чего сегодня невозможно подготовить высококвалифицированного специалиста. Современная система подготовки будущих специалистов сельскохозяйственной сферы рассчитана на развитие у студентов стремления к овладению способами творческой деятельности, умения общаться с людьми разных поколений, овладевать требуемыми операциями на рабочем месте, творчески применять их в профессиональной деятельности.

Понятие «*творчество*», будучи многогранной категорией, является предметом изучения философии, психологии и педагогики творчества, педагогической эвристики (В.И. Андреев, Я.А. Пономарев и др.), возрастной психологии (Б.Г. Ананьев, И.С. Кон и др.).

Подход к пониманию психологии творчества базируется на двух *концептуальных принципах*:

1. Во-первых, главной движущей силой поведения и жизнедеятельности человека является стремление к значимости собственной личности со всеми возможными нюансами (А. Адлер, А. Маслоу, А. Розов, Е. Никитин и др.).

2. Во-вторых, человек – это целостная самоуправляемая, саморегулируемая и саморазвивающаяся динамическая система, которая может совершенствоваться в соответствии с поставленными целями и принятыми ценностями.

Реализация и развертывание обозначенных принципов находит отражение в концепции творчества К.К. Платонова.

Человеческая индивидуальность неповторима и уникальна, поэтому реализация индивидуальности – это и есть творческий акт (внесение в мир нового, ранее не существовавшего). Доказано, что способностью к творчеству (креативность) обладает каждый человек. Но почему лишь немногие чувствуют себя творческими людьми? Ответ на этот вопрос пытаются найти множество ученых. Так, К. Роджерс замечает, что на каком-то этапе нашей жизни, порой очень рано, наша способность к творчеству заглушается. Важно не заглушать креативность критикой, оценкой или осуждением. Основные условия, необходимые для стимуляции креативности, – это психологическая безопасность, принятие, эмпатическое понимание и свобода от оценок, а также климат психологической свободы, атмосфера дозволенности, игры и спонтанности.

Существуют разные подходы к определению понятия «творчество». Приведем определения некоторых авторов. **Творчество** – это всякая деятельность человека, который создает нечто новое, все равно, будет ли это созданием какой-нибудь вещи внешнего мира или построением ума или чувства, живущего в самом человеке (Л.С. Выготский).

*Творчество* – это один из видов деятельности, направленный на разрешение противоречия (творческой задачи), для которого необходимы объективные и субъективные личностные свойства, результат которой обладает новизной и оригинальностью, личной и социальной значимостью (В.И. Андреев).

Существенным является теоретическое положение о необходимости различать *объективную и субъективную стороны творчества*. Субъект творчества может не делать никакого объективно нового открытия. Новое будет лишь в его индивидуальном опыте (приобретение новых знаний, умений, нахождения нового способа решения проблемы и т.д.).

А.К. Маркова раскрывает это положение так:

• *творчество в узком понимании*: открытие нового для себя, обнаружение нестандартных способов решения педагогических задач, ранее открытых и описанных. Например, выбор оптимального решения из ряда возможных, использование старого приема в новой, нестандартной ситуации и др.;

• *творчество в более широком понимании*: открытие нового для себя и для других, новаторство – созидание новых оригинальных приемов или целостных подходов, меняющих привычный взгляд на явление, перестраивающих общественный опыт.

В.И. Андреев, определяя творчество как вид человеческой деятельности, отмечает ряд признаков, характеризующих ее как целостный процесс:

- наличие противоречия, проблемной ситуации или творческой задачи;
- социальная и личная значимость и прогрессивность, которая вносит вклад в развитие общества и личности;
- наличие объективных (социальных, материальных) предпосылок, условий для творчества;
- наличие субъективных (личностных качеств – знаний, умений, особенно положительной мотивации, творческих способностей личности) предпосылок для творчества;
- новизна и оригинальность процесса или результата.

Если из названных признаков осмысленно исключить хотя бы один, то творческая деятельность либо не состоится, либо деятельность не может быть названа творческой. При этом нужно иметь в виду, что *«природа творческого деяния – созидание, рождение нового прогрессивного, способствующего развитию человека и общества. Сущность творчества несовместима с деятельностью, враждебной человеку»* (С.Л. Рубинштейн).

Таким образом, понятие «творчество» включает в себя два взаимосвязанных аспекта: это деятельность по созданию продукта, получению нового результата; это и сам процесс достижения творческого результата, в котором реализуются потребности и способности, происходит саморазвитие личности.

Понятие «творческий потенциал личности» стало широко использоваться в конце XX века во многих работах по психологии и педагогике (В.И. Андреев, М.Р. Гинзбург, В.И. Загвязинский, Н.В. Кузьмина, Я.А. Пономарев, В.Г. Рындак и др.).

Творческий потенциал личности представляет собой интегральную целостность природных и социальных сил человека, обеспечивающую его субъективную потребность в творческой самореализации и саморазвитии (В.Г. Рындак).

А.К. Маркова определила *признаки творческой личности*:

- способность замечать и формировать альтернативы, подвергать сомнению, на первый взгляд, очевидное, избегать поверхностных формулировок;
- умение вникнуть в проблему и в то же время оторваться от реальности, увидеть перспективу;
- отказ от ориентации на авторитеты;
- способность увидеть знакомый объект с совершенно новой стороны, в новом контексте;
- отказ от категорических суждений, деления на белое и черное;
- легкость ассоциирования (способность вызывать в сознании образы и создавать из них новые комбинации);
- способность к оценочным суждениям, критичность мышления;
- готовность памяти: владение достаточно большим объемом систематизированных знаний;
- способность увидеть целое раньше, чем детали, способность к переносу функции одного предмета на другой.

Идеальную модель личности Е.С. Кузьмин связывал с творческим отношением к делу, труду, жизни. Личность и ее социальная структура на выходе (идеальная модель) должна быть всесторонне развитой, гармоничной и согласованной, способной решать наилучшим образом профессиональные и жизненные задачи. Всесторонность включает известную энциклопедичность, полнокровную развертку в труде, в общении и познании; в способности к физическому и умственному напряжению и труду, к разностороннему

проявлению своей сущности. Всесторонность личности наиболее полно и адекватно выражается в сложившемся мировоззрении. Основные ориентации и жизненные программы человека являются показателями его развития, выражают качество всесторонности. Весьма существенной стороной личности является гармоничность и согласованность, иначе – стабильность и уравновешенность. Эта сторона личности выражает ее гомеостатичность, устойчивость. Как все системы организма, психологическая система человека должна быть устойчивой. Диссонанс, рассогласование, хроническая непреодолимая борьба мотивов – это и есть дисгармония личности.

В структуре личности выделяют единство двух подсистем: *потенциальной* (возможности личности, становящиеся реальностью при определенных условиях, движущие силы дальнейшего развития); *актуальной* (действующие особенности личности, ранее находящиеся в латентном состоянии).

Творческая личность – это особая личность, даже особенная разновидность человека, который, стремясь к реализации собственной значимости, тем самым реализует себя (А. Маслоу).

В.И. Андреев выделяет семь стадий (уровней) развития творческой личности:

1. Избирательная мотивационно-творческая направленности личности на определенный вид деятельности.
2. Интеллектуально-творческая активность личности к определенному виду деятельности.
3. Повышенная профессионально-творческая активность личности в определенном виде деятельности.
4. Первые значительные творческие достижения личности.
5. Индивидуальный творческий стиль деятельности и мастерства.
6. Расцвет таланта.
7. Гениальность.

Наряду с гением и талантом, среди человеческих дарований, необходимо выделять одаренность, ибо человек от рождения одарен какими-либо задатками и способностями.

*Задатки* – это врожденные анатомо-физиологические особенности, которые лежат в основе развития способностей.

Задатки и способности личности, во многом обуславливающие ход ее развития, существуют объективно. Не менее существенно, субъективное отношение к ним самого человека и окружающих его людей, связанное с той или иной системой ценностей, уровнем самооценки, жизненными притязаниями и др. Именно внутреннее отношение способно увеличивать либо уменьшать потенциал развития, данный от природы. Оно задает планку планируемых достижений (И.А. Колесникова).

*Способности* – это индивидуально-психологические особенности личности, которые являются условием выполнения той или иной продуктивной деятельности. Уровень и степень развития способностей выражают понятия таланта и гениальности.

*Одаренность* понимается как «единство общих моментов способностей, обуславливающее диапазон интеллектуальных возможностей человека, уровень и своеобразие его деятельности. Общая одаренность представляет собой основу развития самых различных способностей и, в свою очередь, во многом является результатом развития специальных способностей». К общей одаренности относят: качества речи, эрудицию, артистичность поведения, темперамент, эмоциональность и т.д.

*Талант* – выдающиеся способности, необычная одаренность в какой-либо области, присущая индивиду от рождения или под влиянием упражнений, развивающаяся до высокой степени, обеспечивающая человеку возможность наиболее успешно выполнять ту или иную деятельность.

*Гениальность* – высшая степень творческой одаренности, которая проявляется как оригинальная способность понимания (интуиция), соединения различных элементов

(фантазия), творческого формирования и изображения, а также человек, обладающий этой одаренностью.

## **2. Творческий потенциал личности и условия его развития**

В основе развития творческого потенциала личности лежит творческий труд разной направленности: учебный, научный, профессиональный и т.д. Вооружение специалиста профессиональными знаниями, умениями, опытом, обеспечивающими профессионально-творческое развитие личности, позволит ему быстрее адаптироваться к реальной профессиональной деятельности, и не только приспособливаться к наличным условиям этой деятельности, но и быть способным их изменить. Он сможет творить самого себя как активного субъекта социальной и профессиональной деятельности, не останавливаясь на достигнутом, а стремясь к саморазвитию, самосовершенствованию, самодвижению на пути достижения своего «акме» (вершина профессионального мастерства).

Понятие «*творческий потенциал личности*» стало широко использоваться в научных трудах по психологии и педагогике конца XX века (В.И. Андреев, М.Р. Гинзбург, В.И. Загвязинский, Н.В. Кузьмина, Я.А. Пономарев, В.Г. Рындак и др.).

*Творческий потенциал личности* рассматривается как интегральная целостность природных и социальных сил человека, обеспечивающая его субъективную потребность в творческой самореализации и саморазвитии (В.Г. Рындак).

Категория «*потенциал*» в философии трактуется как источник, возможность, средство, запас, что может быть в действии использовано для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели. Потенциал личности является ее психологическим ресурсом, реализация которого в ходе жизнедеятельности приводит к определенным, значимым достижениям, как с точки зрения самой личности, так и общества в целом.

В философском плане *творческий потенциал* – это величина, характеризующая потенциальную энергию субъекта творчества, синтетическое качество индивида, характеризующее степень его возможности ставить и решать новые задачи в сфере деятельности, имеющей общественное значение. Его можно представить в виде совокупности предметных (навыки, умения, способности), познавательных (интеллектуальные способности), аксиологических (ценностные ориентации), коммуникативных (морально-психологические качества), художественных (способности) возможностей.

Психические особенности творческой личности рассматриваются в психологии как последствия спонтанного процесса развертывания наследственных программ развития, а также результат формирования психики человека в определенных культурных, социальных, исторических условиях. Таким образом, потенциал включает в себя источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть приведены к действию, использованы для решения отдельных задач, достижения определенных целей, возможностей отдельного человека или общества в определенной области.

В рамках гуманистической психологии с 1960-70-х годов в США начали систематически изучать творческий потенциал личности как целостную систему. Ученые-психологи рассматривали творчество как специфическое свойство потенциально присущее каждому человеку уже от рождения. В качестве главной особенности людей постулировали самоактуализацию (А. Маслоу), то есть такой процесс развития их способностей, в ходе которого они действительно в состоянии стать теми, кем потенциально могут быть (А.В. Брушлинский).

А.С. Шаров дает сравнительную характеристику отдельных компонентов творческого потенциала молодежи:

– стремление к значимости собственной личности у молодежи (от 17 до 21 года) постоянно, то есть в этом возрасте молодежь себя ценит и стремится к собственной значимости довольно активно, прежде всего, это касается внешнего вида, поведения, общения и других атрибутов молодежной субкультуры;

– ориентация на ценности творчества в этом возрастном периоде постоянна. В своем стремлении к творчеству молодые люди ориентированы и культивируют следующие ценности: терпение и трудолюбие, стремление достичь совершенства, творчество. Они часто любят рисковать, выполнять сложные задания и не боятся одиночества. Более всех ориентированы на ценности творческой деятельности учащиеся и студенты; творческие критерии выбора молодые люди все более используют в своей жизнедеятельности, они чувствительны к особенностям мышления и чувствам, ценят юмор, умеют обобщать и доходить до сути, высказывают оригинальные идеи и интересные оценки;

– творческая активность в познании и поведении проявляется в том, что молодые люди любят изобретать и придумывать, изучать что-то новое и фантазировать, проявлять инициативу, упорство и настойчивость в достижении поставленной цели, у учащихся и студентов она максимальна;

– роль рефлексии в творчестве очень трудно переоценить, она проявляется в самокритичности как себя, так и своего дела, в анализе происходящего, прогнозировании и антиципации, поиске цели и смысла жизни, критичности мышления. С возрастом значение рефлексии для творческой деятельности возрастает и это намного заметнее, чем для других компонентов творческого потенциала. С возрастом, получением жизненного опыта, творческий потенциал человека увеличивается.

Таким образом, вышесказанное свидетельствует о том, что творческий потенциал не является неизменным, изначально данным. Он изменяется в процессе изменения человека, в ходе исторического развития. Человек непрерывно обогащается совокупными творческими способностями человечества. Это происходит потому, что творчески созидательные способности человека, приобретаемые им в ходе освоения изменения действительности опредмечиваются продуктами деятельности (А.Н. Лук). Из этого следует, что творческий потенциал – явление динамическое, многоуровневое.

*Творческий потенциал личности* является условием творческого обучения и его результатом. В учебном процессе творческий потенциал реализуется в творческой активности личности. Творческая активность определяется вовлечением личности в творческую деятельность на основе творческого потенциала. Она является условием выявления и развития творческого потенциала личности и средством реализации ее творческих способностей.

Центральный компонент творческого потенциала личности – ее способность дивергентно и конвергентно мыслить. Творчество представляет собой создание нового (при помощи дивергентного мышления) и оценивание идеи (благодаря конвергентному мышлению). При этом творчеству не свойственны как слишком низкий, так и слишком высокий уровень развития каждого из указанных видов мышления.

Реализация творческого потенциала личности представляет собой процесс и результат развития человеком своего креативного индивидуального своеобразия в процессе творчества, но не как самоцели, а как необходимого условия для накопления и реализации собственного творческого потенциала в новых, ранее не существовавших культурных, социальных, материальных и профессиональных ценностях. Иными словами, потенциал внутреннего и внешнего мира человека является основой его развития как креативной личности. Следует подчеркнуть, что творческий потенциал личности как целостность индивидуального и социального человека обеспечивает потребность субъекта в творческом саморазвитии и креативной самореализации. Вероятность его проявления зависит от личностной целеустремленности человека в полной мере воплотить свои способности, от степени его внутренней воли, от сформированности общественного чувства (действенность, творчество).

Цель жизни человека заключается в творческом преобразовании мира, в решении задач, возникающих перед ним в процессе его деятельности. Этому способствует сформированность *критичности психики*. Критичность – это глаза таланта, умение видеть в обычном необычное. Сталкиваясь с дисгармонией, человек испытывает чувство

дискомфорта, и, пытаясь избавиться от него, либо решает вставшую перед ним проблему, либо заглушает чувство дискомфорта механизмами защиты (например, самооправдание, облагораживание зла и т.п.). *Критичность включает в себя чувства, мышление и воображение.*

*Критичность мышления* – это способность личности сомневаться и подвергать сомнению утверждения, решения в поисках ответа на поставленные вопросы; анализировать информацию с позиций логики, умения выносить обоснованные суждения, решения и применять полученные результаты, как к стандартным, так и нестандартным ситуациям, вопросам и проблемам. Этому процессу присуща открытость новым идеям.

Критичность, позволяющая давать личностную (собственную, субъективную) оценку происходящему как за пределами личности (предлагаемым извне ценностям, нормам, порядкам), так и происходящему внутри личности (собственным отношениям к ценностям, эмоциональным состояниям, поступкам и т.д.) с позиций собственного понимания смысла происходящего, характеризуется возникновением недовольства и сомнения в «правильности» установленного порядка, сопровождается процессами переосмысления и дискредитации существующего опыта и является предпосылкой возникновения нового, творческого отношения к себе и действительности (С.В. Кульневич).

Условиями, способствующими раскрытию творческого потенциала личности, являются: саморазвитие и самореализация личности; развитие индивидуальных качеств личности; формирование знаний и умений, присущих творческой личности.

Действенным механизмом реализации творческого потенциала личности является креативная направленность системы образования в целом и каждого звена в частности. Креативность определяется не столько критическим отношением личности к новому с точки зрения имеющегося опыта, сколько открытостью к новому и восприимчивостью к новому, что увеличивает вероятность творческих достижений при наличии высокого поощрения к творчеству и овладения необходимыми творческими умениями.

Итак, творческий потенциал является не постоянным показателем личности, а находится в постоянном развитии, формируется на основе творческого и социального опыта, профессиональных знаний, новых идей, умений и навыков, позволяющих находить и применять оригинальные решения, новаторские формы и методы, тем самым совершенствовать выполнение профессиональных функций.

Творческий потенциал личности рассматривается как внутренний источник активности, способность к саморазвитию в условиях творческой деятельности в процессе профессиональной деятельности. Основным условием реализации творческого потенциала личности является ее систематическое вовлечение в творческую деятельность, формирование готовности к ней, что становится возможным благодаря специальной организации деятельности. В связи с этим крайне важно формирование у субъекта положительной мотивации, устойчивого познавательного интереса, а также тех свойств мышления, от которых напрямую зависит развитие навыков решения творческих задач и нестандартных ситуаций, что в будущем обеспечит конкурентную способность специалиста.

### **3. Методы и формы развития творческого потенциала**

*Реализация творческого потенциала специалиста* происходит в процессе овладения способами профессиональной деятельности и механизмами овладения ею для успешного выполнения, ведь эта деятельность является особым видом профессиональной деятельности, содержание которой предполагает необходимость иметь глубокие профессиональные знания, хорошие организаторские способности, владеть умениями творчески осуществлять профессиональную деятельность.

Одной из составляющих развития творческого потенциала специалиста является *проблемное обучение*. Оно порождает новые требования, которые должны быть учтены в

системе дидактических принципов. Такое обучение в широком понимании предполагает не только представление теми или иными средствами и способами учебной информации, но и активизацию умственной деятельности до того уровня, когда у студентов появляется как вопрос, связанный с различными аспектами усвоения материала, так и настоятельная потребность раскрыть их.

Методы *проблемного обучения* в форме проблемных вопросов с постановкой нестандартных ситуаций, решение усложненных задач с применением логики и противоречия в поиске ответа. Методы развития творческой личности студента должны удовлетворять следующим требованиям: иметь своей основной задачей оказание помощи в получении знаний; соответствовать уровню интеллектуального и социального развития, различным требованиям и возможностям, присущим тем ситуациям, в которые попадает студент в процессе обучения.

Сегодня в литературе описаны несколько десятков методов, способных, по мнению их разработчиков, эффективно влиять на творческую активность человека. Рассмотрим некоторых из них более детально.

*Метод «мозговой атаки»* предложен американским ученым А. Осборном (за основу взят вариант эвристического диалога Сократа).

Эвристический диалог «мозговой атаки» базируется на идее о том, что коллективно генерировать идеи более эффективно, чем индивидуально. В обычных условиях творческая активность человека часто сдерживается явно и не явно существующими барьерами (психологическими, социальными, педагогическими и т.д.). Эту ситуацию удобно выразить с помощью модели «шлюза». Творческая активность человека чаще всего потенциально сдерживается, как вода с помощью «шлюза». Поэтому нужно открыть «шлюз», чтобы освободить ее. Жесткий стиль руководства, боязнь ошибок и критики, сугубо профессиональный и слишком серьезный подход к делу, давление авторитета более способных товарищей, традиции и привычки, отсутствие положительных эмоций – все это выполняет роль «шлюза».

Диалог в условиях «мозговой атаки» выступает в роли средства, позволяющего забрать «шлюз», освободить творческую энергию участников решения творческой задачи.

*Метод эвристических вопросов* известен также как метод «ключевых вопросов». Данный метод целесообразно применять для сбора дополнительной информации в условиях проблемной ситуации или упорядочения имеющейся информации в самом процессе решения творческой задачи. Эвристические вопросы служат дополнительным стимулом, формируют новые стратегии и тактики решения творческой задачи. Не случайно в практике обучения их также называют наводящими вопросами, потому что удачно поставленный педагогом вопрос приводит учащегося на идею решения, правильного ответа (Д. Пойя).

Следует заметить, что эвристические вопросы широко использовал в своей научной и практической деятельности еще древнеримский философ Квинтилиан. Он рекомендовал всем крупным политическим деятелям для сбора достаточно полной информации о каком-либо событии поставить перед собой следующие семь ключевых (эвристических) вопросов и ответить на них: кто? что? зачем? где? чем? как? когда?

Метод эвристических вопросов основан на следующих закономерностях и соответствующих им принципах:

- проблемность и оптимальность. Путем искусно поставленных вопросов проблемность задачи снижается до оптимального уровня;
- дробление информации (эвристические вопросы позволяют осуществить разбивку задачи на подзадачи);
- целенаправленность (каждый новый эвристический вопрос формирует новую стратегию – цель деятельности).

Преимущество метода эвристических вопросов состоит в его простоте и эффективности для решения любых задач. Эвристические вопросы особенно развивают

интуицию мышления, такую логическую схему решения творческих задач. Недостатки и ограничения этого метода заключаются в том, что он не дает особо оригинальных идей и решений и, как и другие эвристические методы, не гарантирует абсолютного успеха в решении творческих задач.

*Метод многомерных матриц.* Этот метод среди исследователей и изобретателей также известен как метод «морфологического анализа». Исходная мысль способа многомерных матриц в решении творческих задач состоит в следующем. Поскольку новое очень часто представляет собой другую комбинацию известных элементов (устройств, процессов, идей и т.п.) или комбинацию известного с неизвестным, то матричный метод позволяет сделать это не путем проб и ошибок, а целенаправленно и системно. Таким образом, метод многомерных матриц базируется на принципе системного анализа новых связей и отношений, проявляющихся в процессе матричного анализа изучаемой проблемы.

Преимуществом метода многомерных матриц является то, что он позволяет решить сложные творческие задачи и обрести много новых, неожиданных, оригинальных идей. Однако данный метод не гарантирует, что будут учтены все параметры исследуемой системы.

*Метод свободных ассоциаций* основывается на том, что результативность творческой деятельности, особенно на этапе генерирования новых идей, существенно повышается, если широко использовать все новые и новые ассоциации, которые в итоге порождают по-настоящему продуктивные идеи решения проблемы.

Для усиления антиконформизма нужно, чтоб каждый член группы стремился предложить и предлагал свое слово, понятие, что должно стать базисом для установления ассоциативных связей с действием генерирования новейших идей.

Принципы, на которые следует опираться в процессе применения этого метода: свободных ассоциаций; антиконформизма; отсроченный критический анализ.

*Метод инверсии* (в психологии его иногда называют методом обращения) представляет собой один из эвристических методов творческой деятельности, ориентированный на поиск идей решения творческой задачи в новых, неожиданных направлениях, зачастую противоположных традиционным взглядам и убеждениям, диктуемым формальной логикой и здравым смыслом.

Метод инверсии базируется на закономерности и соответственно принципе дуализма, диалектического единства и оптимального использования противоположных (прямых и обратных) процедур творческого мышления: анализ и синтез, логическое и интуитивное, статические и динамические характеристики объекта исследования, внешние и внутренние стороны объекта, или увеличение, или наоборот, уменьшение размеров, конкретное и абстрактное, реальное и фантастическое, разъединение и объединение, конвергенция (сужение поля поиска) и дивергенция (расширение поля поиска). Если не удастся решить задачу от начала до конца, то необходимо попытаться решить ее от конца до начала и т.д.

Несомненным достоинством метода инверсии является то, что он позволяет развивать диалектику мышления, находить выход из, казалось бы, безысходной ситуации, находить оригинальные, подчас очень неожиданные решения разного уровня трудности и проблемности творческих задач.

Его недостатком и ограничением есть то, что он требует достаточно высокого уровня творческих способностей, базисных знаний, умений и опыта.

*Метод фантазирования* – это такой способ совместной деятельности преподавателя и студентов, когда достигается представление несуществующего образа объекта (изделия), функционирующего и решающего поставленную проблему, т.е. является решением определенной проблемы, даже если некоторые элементы конструкции (или конструкция в целом) этого объекта неизвестны. Главным условием метода фантазирования является отсутствие каких-либо ограничений, правил, постулатов, логического и критического мышления.

*Метод образцов* (алгоритмический анализ) является упрощенным вариантом метода, который называется «алгоритмом решения изобретательских задач» (Г. Альтшуллер). Суть его заключается в последовательном выполнении действий по выявлению, уточнению и устранению технических противоречий.

Для реализации алгоритмического метода в условиях обучения проектной деятельности можно упростить этот метод до уровня образцов. Суть его состоит в следующем. Преподаватель помогает студентам найти в журналах, каталогах и других технических изданиях образцы объектов (идеальные объекты) и предлагает сравнить найденные образцы с существующими объектами технологической деятельности человека. На основе сравнения выявляют технологические противоречия между найденными образцами и реальными объектами и разрабатывают последовательность (алгоритм) действий по их устранению.

При использовании этого метода следует соблюдать следующие требования: заблаговременно подготовить объект проектирования, т.е. подготовить литературу или образцы объектов, которые будут образцами (реальные объекты); определить противоречия, которые необходимо устранить.

*Метод фокальных объектов* (Ч. Вайтинг) заключается в том, что объект, совершенствующийся с помощью этого метода, называют фокальным, поскольку его ставят в центр внимания (фокус). Суть метода основывается на переносе признаков случайно выбранных объектов на фокальный объект, в результате чего получают необычные сочетания, позволяющие преодолеть психологическую инерцию.

Следует отметить, что метод фокальных объектов больше подходит в тех случаях, когда нужно модернизировать, усовершенствовать существующий объект или представить новую идею, определенное направление в развитии технической мысли. Этот метод не дает стопроцентного решения определенной конструкторской или изобретательской задачи.

*Метод создания образа идеального объекта.* Анализ литературных источников показывает, что этот метод можно найти в группе эвристических приемов, которые используются для преобразования основных показателей технической системы: геометрических, физико-механических, энергетических, дизайнерских и т.п. В этом случае идеализация рассматривается как приближение технического объекта к идеальному, отвечающему всем требованиям решаемой проблемы или технической задаче.

*Метод проектов* – это система обучения, при которой студенты получают знания в процессе планирования и выполнения постепенно усложняющихся задач.

Проектная технология позволяет активно развивать основные виды мышления, творческие способности, стремление самому создать, осознать себя творцом. Проектная деятельность, как любая другая, имеет определенную структуру, которая включает в себя цель, мотивы, функции, содержание, внутренние и внешние условия, методы, средства, предмет, результат и этапы выполнения. Выделяют следующие этапы проектирования: организационно-подготовительный этап, конструкторский этап, технологический этап, заключительный этап.

Итак, в настоящее время проблема творческой деятельности, творческого мышления и развития творческого потенциала специалиста находится в процессе активного изучения. Изучение творчества на современном этапе в условиях непростой экономической и социальной обстановки особенно актуально и способно придать человечеству новые силы на пути самосовершенствования и дальнейшего экономического, социального и духовного развития.

## Список использованной литературы:

1. Аверченков В.И., Малахов Ю.А. Методы инженерного творчества: учебное пособие. 3-е изд., стереотип. – М.: Флинта, 2011. – 78 с.
2. Альтшуллер Г.С., Злотин Л.Л., Зусман А.В., Филатов В.Н. Поиск новых идей от озарения к технологии. Теория и практика решения изобретательских задач. – Кишинев : Картя Молдовеняске, 1989. – 380 с.
3. Андреев В.И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития. 2-е изд. – Казань : Центр инновационных технологий, 2006. – 608 с.
4. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. – СПб. : Питер, 2009. – 434 с.
5. Морозов А.В., Чернилевский Д.В. Креативная педагогика и психология. – М. : Академический Проект, 2004. – 560 с.
6. Пономарев Я.А. Психология творчества и педагогика. – М. : Наука, 1976. – 280 с.
7. Хуторской А.В. Дидактическая эвристика: теория и технология креативного обучения. – М. : МГУ, 2003. – 416 с.
8. Энгельмейер П.К. Теория творчества. 3-е изд. М. : Книжный дом «Либроком», 2010. 208 с.

## ТЕМА 3. ЛИДЕРСТВО И СОТРУДНИЧЕСТВО В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ

### Лекция 3. 1. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние

1. Малая группа и феномены групповой жизнедеятельности.
2. Технологии продуктивного общения в ситуациях поликультурной среды, сетевого взаимодействия и др.
3. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям.

#### 1. Малая группа и феномены групповой жизнедеятельности

Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов. Как показали многие социально-психологические исследования, критическое значение величины группы в большинстве видов совместной деятельности составляет  $7 \pm 2$ , то есть от пяти до девяти человек. Диапазон численности малой группы может включать от двух (по мнению некоторых авторов — от трех) до 30 человек [1, с. 248]. Когда же речь идет не просто о малой группе, а о коллективе, то необходимое количество его членов определяется, как правило, целями и задачами совместной деятельности. Внешняя структура группы определяется деятельностью, а внутренняя — общением.

К отличительным признакам малой группы относят: пространственное и временное сопresутствие людей, наличие постоянной цели совместной деятельности, наличие в группе организующего начала (лидер, руководитель), разделение и дифференциация персональных ролей (разделение труда, властное разделение), наличие эмоциональных отношений между членами группы, выработка специфической групповой культуры. В малой группе высокого уровня возникает соответствующее групповое сознание, групповые ценности, интересы, потребности, мнение, групповые нормы. Малой группе присущи следующие процессы: образование группы, лидерство и принятие групповых решений, развитие отношений в группе.

Любая группа в организации — это общность людей, каждый из которых в процессе общения может оказывать влияние на других членов группы и сам подвергаться влиянию других. Выделяют следующие психологические способы взаимовлияния:

- заражение — эффект взаимного усиления эмоциональных состояний общающихся между собой людей. Происходит на бессознательном уровне;
- внушение — способность воспринимать передаваемые в общении идеи, чувства, действия как свои собственные;

- подражание — сложное явление, которое может проявляться от слепого копирования поведения, жестов, интонации до сознательного, мотивированного подражания;
- соревнование — свойство сравнивать себя с другими людьми, быть «не хуже других»;
- убеждение — сознательное, словесное, аргументированное доказательство своих идей, поступков. Используя этот способ, руководители добиваются успехов в управлении персоналом;
- конформизм — подчинение личности влиянию группы, в которую она включена.

Влияние личности на группу осуществляется через ее авторитет, определяемый как официальной, так и неофициальной властью. Процесс влияния личности на группу выражается в таких явлениях, как авторитет, руководство, лидерство. Под авторитетом личности понимают признание группой личности человека, соответствие его субъективных качеств объективным требованиям деятельности группы. Явление авторитета во многом зависит от личных качеств и свойств человека. Жизненный опыт, знания, профессиональные навыки, умения - все это выделяет человека среди других людей в группе.

Когда мы говорим о руководстве, то подразумеваем исключительно управление людьми посредством специальных воздействий (приказами, распоряжениями, убеждениями и т. д.). Влияние личности на группу выражается и в таком явлении, как лидерство.

Целью любого управленческого воздействия на функционирование группы является повышение эффективности ее деятельности, которая, по мнению исследователей, оценивается большим количеством факторов. Положительное влияние группы на формирование и развитие личности состоит в следующем:

1. В группе индивид встречается с людьми, которые являются для него основным источником духовной культуры.
2. Отношения между людьми, складывающиеся в группах, несут в себе позитивные социальные нормы и ценностные ориентации, которые усваиваются личностью, включенной в систему групповых взаимоотношений.
3. Группа является таким местом, где индивид отрабатывает свои коммуникативные умения и навыки.
4. От участников группы индивид получает информацию, позволяющую ему правильно воспринимать и оценивать себя, сохранять и укреплять все положительное в своей личности, избавляться от отрицательного и недостатков.
5. Группа снабжает индивида системой положительных эмоциональных подкреплений, необходимых для его развития.

Влияние людей в малой группе друг на друга обусловлено процессами, которые в ней происходят. Все эти процессы влияют на поведение каждого конкретного члена группы. Общее направление такого влияния – это унификация поведения, целей, установок и ценностей членов группы, приведение их к единой модели. Чем крепче такое единство между членами группы в ценностях, установках, нормах, тем выше групповая сплоченность и тем успешнее совместная деятельность, которая и является целью группы.

Психолог Д. Майерс все многообразие человеческих проявлений в группе сводит к шести основным групповым феноменам:

1. *Феномен социальной фасилитации* (от англ. facility – легкость, благоприятные условия) или закономерность Зайенса: присутствие других всегда действует возбуждающе и благотворно сказывается на решении простых и привычных задач (в которых доминирует правильный ответ); мешает решению сложных и новых задач (в которых доминирует неправильный ответ либо ответа нет вовсе).
2. *Феномен социальной лености*: люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои взаимные усилия ради общей цели, нежели в случае им визуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело.

Обобщенные данные сорока девяти экспериментов, в которых участвовало свыше 4 тыс. испытуемых, показывают, что усилия уменьшаются, а лень возрастает при увеличении размеров группы. Так, индивидуальная работоспособность, составляющая в группе из двух человек 90 %, падает до 75 % в группе из шести работников [6].

3. *Феномен деиндивидуализации.* В определенных групповых ситуациях люди склонны к тому, чтобы отбросить нормативное ограничение, утратить чувство индивидуальной ответственности, ощутить то, что психолог Л. Фестингер с коллегами назвали *деиндивидуализацией*. Таким образом, под феноменом деиндивидуализации понимается утрата самосознания и боязни оценки, когда нормативное сдерживание значительно ослабевает (уличные беспорядки, стихия толпы).

К условиям, определяющим вероятность и интенсивность проявления деиндивидуализации, относят следующие: размер группы, анонимность и обезличенность, ослабленное самосознание, возбуждающие и отвлекающие действия группы (аплодисменты и хлопки, пение хором, различные ритуальные мероприятия и церемонии и др.).

4. *Феномен групповой поляризации*, впервые описанный С. Московичи и М. Заваллони. Сущность его проявляется в том, что обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные; смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

5. *Феномен подчинения авторитету.* Действие феномена подчинения авторитету намного усиливается в реальных группах, где подчиненные зависят от руководителя в большей степени, особенно в группах, где предусмотрена строгая иерархия взаимоотношений.

6. *Феномен огруппления мышления*, описанный И. Джанисом и заключающийся в том, что для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений. Действие этого феномена особенно часто проявляется в деятельности группы, принимающей управленческие решения.

7. *Феномен влияния меньшинства* заключается в том, что меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства.

Анализируя динамику взаимоотношений в различных микрогруппах, можно сказать, что малые группы разного уровня развития по-разному влияют на отношения людей, как бы разворачивая их по отношению к делу и друг к другу то положительной, то отрицательной стороной или оставляя безразличными. Это значит, что сложившийся в группе психологический климат может актуализировать то лучшие, то худшие качества личности человека. Однако в своем влиянии на индивида различные группы, как правило, различаются. Например, группы «высокого уровня развития» вероятнее учитывают интересы человека, а группы «низкого уровня развития» часто подавляют человека и его интересы.

В результате для каждого трудового коллектива характерны свои традиции, отношения к труду, стимулы и мотивы трудовой деятельности. Именно в коллективе зарождаются и развиваются социально-психологические процессы, влияющие как на отдельных работников, так и на персонал в целом. Трудовой коллектив — это относительно устойчивое и внутренне целостное объединение людей для совместной трудовой деятельности, характеризующееся отношениями коллективизма и корпоративного сотрудничества в процессе создания и использования материальных и духовных благ, совместного решения производственных задач по выпуску общественно полезной продукции и связанное общностью коренных экономических и социальных интересов, системы ценностей, основных мотивов и правил социального поведения.

## 2. Технологии продуктивного общения в ситуациях поликультурной среды, сетевого взаимодействия

Развитие процессов глобализации и интеграции различных культур, взаимодействие между различными странами и народами обуславливает необходимость формирования в социуме согласия и взаимопонимания, толерантного отношения к культурным ценностям, традициям и обычаям представителей иных этнических общностей при одновременном развитии национального и культурного наследия народов, их этнической самобытности.

К раскрытию сущности понятия «**поликультурная образовательная среда**» наука начала обращаться только в конце прошлого века. В настоящее время прикладные и практические вопросы обучения и подготовки к коммуникации в поликультурной среде приобретают все большую актуальность. В современный период исследователи подчеркивают, что поликультурная образовательная среда - это «часть образовательной среды, представляющая совокупность условий, влияющих на формирование личности, ее готовность к эффективному межэтническому и межкультурному взаимодействию, эмпатии, пониманию других культур и этнокультур, толерантному отношению к представителям других культур и этносов при обязательности сохранения национальной идентичности.

Поликультурное образование – это процесс освоения подрастающими поколениями этнической, национальной и мировой культуры в целях обогащения и развития планетарного сознания, формирования готовности и умения жить в многокультурной полиэтнической среде [2].

Одной из важных задач системы образования является формирование межкультурной компетентности, подготовка человека к эффективной работе и общению в многокультурной среде, что связано с осознанием культурного разнообразия, терпимостью к этому разнообразию и способностью вести себя культурно приемлемым образом (в соответствии с конкретным культурным контекстом).

Для понимания сущности поликультурного образования особое значение имеют идеи Г.М. Бахтурина, В.С. Библера, В. Оконя о человеке как уникальном мире культуры, вступающим во взаимодействие с другими личностями — культурами, творящем себя в процессе такого взаимодействия и воздействующим на других.

Принципиальный вывод заключается в том, что поликультурное образование – это процесс, в ходе которого происходит усвоение студентами этнической, общенациональной и мировой культуры, их духовное обогащение и развитие планетарного мировоззрения, формирование готовности к межкультурному общению и умения жить в многокультурной полиэтнической среде.

*Технологии поликультурного воспитания* - это совокупность средств, методов и приемов воспитания, направленных на решение задач, связанных с культурным многообразием мира. В зависимости от поставленных задач выделяют следующие формы и методы поликультурного воспитания. Во-первых, это технологии усвоения знаний различных культурах и культурных процессах. Основные методы: рассказ, беседа, лекция, семинар т.д. Во-вторых, это методы формирования культуры межличностного общения, позволяющие конструктивно взаимодействовать преподавателю и учащимся, а также самим учащимся с учетом их культурных особенностей (диалог, дискуссия, проектные технологии, ролевые игры и др.). В-третьих, методы, отвечающие индивидуальным культурным запросам учащихся (интерактивные технологии, изучение языка, культуры другого народа и т.д.).

Для достижения целей поликультурного обучения используются: а) технология развития критического мышления; б) технология сотрудничества; в) технология снятия культурных конфликтов и барьеров; г) стратегия использования культурных кодов (делового этикета и корпоративной этики); д) рефлексивные технологии.

В современном многополярном мире, характеризующемся конфликтами на расовой, национальной, языковой и религиозной почве, человек с информационной культурой

способен толерантно воспринимать культурные феномены. Концепция образования в области информационной культуры личности направлена на смягчение негативных последствий глобализации — утраты самобытных и уникальных черт национальных культур, национальных систем образования и национальных традиций. Это соответствует девизу ЮНЕСКО «*Все разные, все уникальные*», провозглашенному во Всеобщей декларации ЮНЕСКО о культурном разнообразии. Она также направлена на преодоление противостояния двух полярных культур — технократической и гуманитарной — и обеспечивает целостность традиционной книжной (библиотечной) и новой компьютерной (электронной) информационной культуры [5].

**Сетевое взаимодействие** является одним из мощных ресурсов инновационного образования, так как позволяет усиливать ресурс любого инновационного учреждения за счет возможностей других учреждений, помогает расширить перечень образовательных услуг для обучающихся. Сегодня под сетевым взаимодействием понимается система горизонтальных и вертикальных связей, обеспечивающая доступность качественного образования для всех категорий граждан, вариативность образования, открытость образовательных организаций, повышение профессиональной компетентности педагогов и использование современных ИКТ-технологий [4]. Вертикальный тип сетевого взаимодействия, возможен при организации разноуровневого партнерства образовательных организаций.

Причины необходимости сетевого взаимодействия достаточно прозрачны: есть проблемы образования, которые сложно решить в отдельном образовательном учреждении, их более успешно можно решить в рамках сетевого взаимодействия образовательных учреждений.

Отметим следующие преимущества сетевого взаимодействия: отсутствие территориальной ограниченности, фокусирование участников на развитие ключевых компетенций, привлечение к совместной деятельности компетентных партнеров, возможность формирования объединений для реализации сложных проектов с множеством участников, высокий уровень инновационной активности и др. Как отмечают ученые, при сетевой организации взаимодействия наблюдаются опосредованные связи: круг взаимодействия увеличивается, результаты работы становятся более продуктивными и качественными, за счет сетевого взаимодействия у каждого участника есть уникальная возможность развития и совершенствования своих ключевых компетенций [4].

Целями сетевого взаимодействия являются:

- формирование индивидуального образовательного маршрута обучающихся с разными образовательными потребностями;
- привлечение дополнительных образовательных ресурсов к реализации индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся;
- создание единого образовательного пространства для реализации программ учебной и внеучебной деятельности, профориентационной работы.

В настоящее время наиболее распространено представление, что сетевое взаимодействие направлено на преодоление статичности в организации образовательного процесса, развития его вариативности, гибкости и динамичности. Сетевое взаимодействие сегодня все более рассматривается как партнерство, как катализатор положительных социальных перемен и стабильного развития, как добровольное соглашение о сотрудничестве между двумя или более сторонами, в котором все участники договариваются работать вместе для достижения общей цели. Образовательная деятельность приобретает динамичный характер, теряет свою повторяемость, образовательная услуга приобретает уникальность применительно к каждому обучающемуся, возникает потребность в гибкости, адаптируемости каждого образовательного учреждения в рамках общего образовательного пространства.

### **3. Манипулятивное общение: понятие, виды, способы защиты от манипуляций**

**Манипулятивное общение** – форма межличностного общения, при которой воздействие на партнера осуществляется скрытно для достижения своих целей.

Попытки управлять человеком или группой людей нередко натываются на сопротивление последних. В этом случае перед инициатором управляющего воздействия открываются два пути:

1) попытаться заставить выполнить навязываемое им действие, т.е. сломить сопротивление (открытое управление);

2) замаскировать управляющее воздействие так, чтобы оно не вызвало возражения (скрытое управление).

Слово «манипуляция» заимствовано из французского языка. Первоисточником является латинское *manipulus* «горсть», но отметим такие его значения, как «искусное управление или использование», «контроль или игра с помощью искусных, нечестных или коварных средств, особенно для обеспечения чьего-либо преимущества». Психология манипуляции людьми — область, включающая в себя десятки приемов, методов и техник.

Манипулирование людьми и использование различных средств и технологий информационно-психологического воздействия стало достаточно обычным явлением в повседневной жизни — и в экономической конкуренции, и в политической борьбе, и в управлении массами. Еще в 1960-е годы Э. Шостром — американский психолог, критик Д. Карнеги, — называл манипуляцию «чумой современности» [7]. С тех пор ситуация в этой области только усугубилась.

Отличительной чертой психологических манипуляций является отношение к партнеру по взаимодействию и общению не как к *личности*, обладающей самоценностью, а как к специфическому *средству*, используя которое достигаются, как правило, скрывающиеся цели манипулятора, реализуется его интересы и удовлетворяются собственные потребности без учета интересов, воли и желаний другой стороны. То есть *манипуляция* — это *скрытый психологический прием*, целью которого является заставить человека, вопреки его интересам, выполнить нужные кому-либо действия. Немаловажный фактор манипулирования — сделать так, чтобы человек сам захотел это сделать.

Психологом Е.Л. Доценко были выделены следующие критерии для наиболее часто встречающихся признаков манипуляции: психологическое воздействие, отношение манипулятора к другому как к средству достижения собственных целей, стремление получить односторонний выигрыш, скрытый характер воздействия, использование психологической силы, игра на слабостях, мастерство в осуществлении манипулятивных действий, мотивационное привнесение (внедрение целей манипулятора в психику манипулируемого). На основании выделенных критериев им было сформулировано следующее определение **манипуляции**: «это вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями» [2, с.10]

Манипулирование — сложный способ общения, и для его успешного осуществления манипулятор должен обладать определёнными качествами, важнейшими из которых являются: гибкость, хорошая адаптивность, отсутствие явной психической патологии; низкий уровень эмпатии, эмоциональная отстранённость от собеседника; беспринципность, аморальность, цинизм, ориентация на прагматические интересы.

Манипуляции в общении (виды, приемы, способы) — это фактически управление сознанием человека. Основные *виды воздействия* делятся на: осознанные — человек понимает суть своего воздействия и видит конечный результат, к которому стремится (такой вид чаще встречается в деловом общении); неосознанные — человек смутно осознает конечную цель и смысл своего воздействия (такой вид чаще встречается в межличностном общении). Второстепенные виды делятся на: лингвистические (коммуникационные) — это психологическое воздействие на человека с помощью речи (во время диалога, дискуссии); поведенческие — это управление сознанием с помощью действий, ситуаций, поступков (в этом случае речь служит лишь дополнением).

Основные приемы и способы манипуляций в общении базируются на чувствах. Они способны разрушить личность человека, его жизнь. Поэтому следует усвоить важные моменты психического взаимодействия и постараться пресекать их.

*Воздействие любовью.* В этом приеме любовь – не безусловное чувство. Человека воспринимают только в том случае, если он выполняет определенные требования или условия. Например: «Если ты сделаешь так-то и так-то, я буду любить тебя». В манипуляции предлагаются условия, выполнив которые, человек получит к себе как минимум хорошее отношение, как максимум – любовь.

*Воздействие страхом.* Страх и недостаточная информированность адресата позволяют ловко манипулировать его действиями и поступками. Например: «Если ты не поступишь в институт – станешь нищим», «Вы отличный специалист, но на эту вакансию появился еще один соискатель».

*Воздействие виной.* Испытывая вину, человек стремится возместить нанесенный ущерб. Манипулятор будет постоянно давить на чувство вины или находить новые эпизоды. Чувство вины впоследствии рождает агрессию, поэтому и манипулятору следует с осторожностью использовать такое психологическое воздействие.

*Воздействие неуверенностью в себе.* В этом случае манипулятор давит своим авторитетом. Он прямым текстом указывает на некомпетентность адресата в тех или иных вопросах. Например: «Ты обязана слушать меня – я жизнь прожила! Ты без меня ни на что не способна». Воздействие будет продолжаться до тех пор, пока адресат не избавится от своей неуверенности, слабости и не приобретет необходимые навыки.

*Воздействие гордостью.* Тщеславие, гордость – замечательный рычаг для психологического воздействия. Например: «Я готовлю для вас повышение по службе, но, к сожалению, зарплату пока придется оставить прежней». Чем больше человек стремится доказать кому-либо свои умения, чем чаще он старается догнать и обогнать в успешности своих знакомых, тем быстрее он станет жертвой психологического воздействия.

*Воздействие жалостью.* Такой прием часто используется детьми и юными девушками. Задача его – вызвать жалость к себе и желание помочь. Например: «Я так устаю, сил никаких нет, а еще надо на субботник идти». Жертва в этом психологическом воздействии получает помощь. Но она сама не стремится улучшить свою жизнь, а предпочитает жаловаться.

Манипуляторы знают и с успехом используют приемы психологического воздействия:

- пользуются внушением, если необходимо «привить» определенную идею, намерение, эмоцию. Человек более подвержен внушению, если он утомлен, подавлен, испытывает чувство тревоги;

- используют угрозы, шантаж;

- дискредитируют, обесценивают человека, например, подвергая сомнению его профессиональную компетентность;

- используют поощрение. Это льстит самолюбию человека, и он будет стараться оправдать доверие. Что и нужно манипулятору;

- применяют игнорирование – умышленное невнимание к высказываниям, действиям партнера по общению, избегание визуального контакта. Это задевает собеседника, вынуждая идти на поводу у манипулятора и др.

**Психологическая защита** – это употребление субъектом психологических средств устранения или ослабления ущерба, грозящего ему со стороны другого субъекта. Существует большое количество способов уберечься от манипуляций, но всё же все они состоят из переплетения шести так называемых базовых защитных установок. А именно: уход, изгнание, блокировка, управление, замирание и игнорирование [3].

*Уход* - увеличение дистанции, прерывание контакта, удаление себя за пределы досягаемости влияния агрессора. Обычным проявлением этого вида защит является смена

темы беседы, прерывание беседы под благоприятным предлогом, уход от контактов с неприятными Вам людьми.

*Изгнание* - увеличение дистанции, удаление агрессора. Часто проявляется в увольнении с работы агрессора, изгнание его из дома, осуждение, угрозы и т.д.

*Блокировка* - контроль воздействия, выставление преград на его пути. Предельное выражение - полная самоизоляция посредством активизирования отдельных статусов и подсистем. Повседневное применение в виде смысловых и семантических барьеров («Я не понимаю, о чём Вы говорите»), ролевые барьеры («я на работе»).

*Управление* - контроль воздействия, исходящий от агрессора, влияние на него. Предельное выражение - подчинение себе другого человека. Привычные способы использования таких защит - жалобы, плач, подкуп, попытки подружиться, спровоцировать желаемое поведение. Сюда же относятся и манипуляция, защитного происхождения.

*Замирание* - контроль информации о самом субъекте, её намеренное искажение или сокращение. Чаще всего проявляется в сокрытии чувств, обмане, уходе от общения

*Игнорирование* - контроль информации об агрессоре, искажённое восприятие агрессора или угрозы с его стороны. Предельная форма выражения - утрата адекватности восприятия, иллюзии. Обычно проявляется как стереотипизация (она просто дурачится), объяснение манипуляции позитивными намерениями (мне желают добра).

Наиболее универсальным защитным приемом является **непредсказуемость**. Если человек ведет себя так, что его нельзя «просчитать», то манипулятору не к чему будет подстраиваться.

Наряду с техниками пассивной защиты адресат манипуляции может использовать в деловой коммуникации и техники активной защиты. Основная цель этих техник — контрвоздействие на манипулятора, дестабилизация его активности таким образом, чтобы он совсем отказался от своих манипулятивных намерений.

Знание механизма функционирования уловок поможет деловому человеку эффективно нейтрализовать их в различных ситуациях полемики и спора, что позволит ему не стать объектом манипуляции со стороны безнравственных оппонентов.

### Список использованной литературы

1. Вайнштейн, Л.А. Психология управления: учебно - метод. пособие /Л.А. Вайнштейн, И.В. Гулис. – Минск: Беларус.гос. ун-т, 2019. – 327 с.
2. Гукаленко, О. В. Поликультурное образование: теория и практика /О.В. Гукаленко. - Ростов-на-Дону, 2003.
3. Доценко, Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита.— М.: ЧеРо, Издательство МГУ, 1997. — 344 с.
4. Осяк, С.А. Сетевое взаимодействие в педагогическом образовании / С.А. Осяк, Т.В. Газизова, З.У. Колокольниковка и др. // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-11.;
5. Суровцова Е. И. Поликультурная образовательная среда как феномен современной духовной жизни общества / Е.И. Суровцова //Педагогическое образование в России.-2014. - №7. – с. 162 -165.
6. Урбанович, А.А. Психология управления: учебное пособие /А.А.Урбанович. – Минск: Харвест, 2003. – 640 с.
7. Шостром Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации. Shostrom E.L. Man, the manipulator:The inner journey from manipulation to actualization.Nashville, TN: Abingdon, 1967. К.: PSYLIB, 2003.Электронный ресурс : <http://nkozlov.ru/library/s42/d395/?full=1>

## Лекция 3. 2. РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО КАК СОЦИАЛЬНЫЕ ФЕНОМЕНЫ

1. Понятия лидерства и руководства. Развитие лидерских качеств.
2. Эффективная работа в командах.
3. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами.
4. Конфликты в организации. Стратегии поведения в конфликте.

### 1. Понятия лидерства и руководства. Развитие лидерских качеств

Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем многих наук. Ее осмысление издавна осуществлялось в рамках философии, а позднее - в политологических, психологических, социально-психологических подходах. Первоначально лидер трактовался как член группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи.

**Лидерство** – это естественный социально-психологический процесс, протекающий в любой группе. Лидерство является психологическим феноменом и порождается системой неформальных отношений. Роль лидера возникает, как правило, стихийно, «снизу». Лидер имеет ограниченные возможности для санкций; как правило, эти санкции носят неформальный характер, право на их применение официально не зафиксировано. В то же время он не несет и ответственности за деятельность группы. В отличие от лидерства, **руководство** – социальный феномен, возникающий в системе формальных отношений. Роль руководителя возникает не стихийно, а определяется заранее «сверху», вышестоящим руководством, оговаривается круг функций руководителя. Руководитель получает соответствующие властные полномочия, имеет официальное право на применение санкций и управленческих воздействий (как негативных, так и позитивных). Соответственно он несет ответственность за деятельность группы. **Руководство** есть процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти, данной ему государством или группой (в случаях, если руководитель избирается). Руководство основано на принципах правовых отношений, социального контроля и применения дисциплинарной практики.

Лидерство является одним из наиболее важных факторов групповой интеграции, способствующей достижению групповых целей с наибольшим эффектом. В современных условиях конкурентной среды существенно возрастает необходимость обеспечения эффективного руководства и лидерства группой (будь то организация, политическое объединение). Соответственно, лидер - социальная роль определенной личности в группе, он ведет группу, организует, планирует и управляет деятельностью группы, проявляя при этом более высокий, чем все остальные члены группы уровень активности. Лидер - член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т.е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

Выделяют следующие типы лидеров по реальной управленческой практике:

1) лидер – организатор – воспринимает нужды коллектива как свои собственные и активно действует. Он оптимистичен и уверен в том, что большинство проблем вполне разрешимо, умеет убеждать, склонен поощрять, и в результате люди стараются работать лучше;

2) лидер – творец – обладает способностью видеть новое, чем и привлекает людей. Берется за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Действует не командными методами, а приглашает к обсуждению. Ставит задачу так, что она заинтересовывает и привлекает людей;

3) лидер – борец – обладает сильной волей, уверен в своих силах, первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебаний вступает в борьбу. Склонен отстаивать то, во что верит и бороться до конца;

4) лидер – дипломат – опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей. Хорошо информирован обо всех сплетнях и пересудах, поэтому хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительные встречи в кругу единомышленников;

5) лидер – утешитель – всегда готов поддержать в трудную минуту, уважает людей, относится к ним доброжелательно, вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

Выделяют также лидерство в деловой сфере («инструментальное лидерство») и в эмоциональной сфере («экспрессивное лидерство»).

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.

Можно предложить следующий перечень качеств эффективного лидера, являющихся *психологическими условиями эффективного руководства и лидерства*.

К наиболее желаемым лидерским качествам относятся:

– творческий подход, готовность к инновациям и нововведениям, изобретательность, активность и инициативность, креативность, 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 чувство юмора; умение вдохновлять, стимулировать, мотивировать.

В данном перечне могут быть особо выделены *организаторские умения*:

- способность находить путь к решению проблемы;

- умение подобрать и расставить людей;

- умение отдавать распоряжения;

- умение увлечь других предстоящей работой;

- умение влиять на других.

Молодые люди – это кадровый ресурс общества. Именно поэтому наблюдение за развитием их лидерских качеств является самым полезным с точки зрения общественной значимости и перспективы в будущем. В последнее время сформировался четкий социальный заказ на подготовку в системе высшего профессионального образования такого специалиста, уровень квалификации, которого обладает ярко выраженными организаторскими навыками, внутренним стремлением к социальной активности, способностью к длительной эмоциональной, волевой, интеллектуальной и физической напряженной работе ради достижения своих целей.

Развитие лидерства — это целенаправленное формирование и углубление соответствующих качеств и определенных умений. Для развития навыков лидера существуют различные программы и может использоваться ряд следующих процедур:

- выработка личной мотивированности, устойчивого желания быть лидером, уверенности в себе, готовность принимать решения и брать на себя ответственность;
- развитие индивидуальных интеллектуальных и нравственных лидерских качеств: профессиональная компетентность, порядочность (честность, соблюдение общепринятых нравственных норм), гибкость ума, предусмотрительность, умение планировать и ставить цели, и т. д.;
- обеспечение социальной компетентности лидера и его доброжелательности в отношениях с членами группы;
- культура общения, умение ясно и четко выражать мысли, корректно выслушивать сотрудников, делать замечания и т.п.;
- наличие умений и навыков быстро и правильно оценивать ситуацию, знать и учитывать особенности, интересы, запросы и ожидания всех членов группы; .
- вовлечение в органы студенческого самоуправления, студенческие профсоюзы, БРСМ;
- участие в работе студенческих строительных отрядов, волонтерского движения, в специальных социальных проектах, ориентированных на формирование лидерских качеств.

Как социально-психологический феномен лидерство выступает в качестве элемента организации совместной деятельности и управления в системе межличностных отношений. Феномен лидерства личности в условиях группы (коллектива) является результатом действия комплекса факторов как объективно ситуационных (цели и задачи группы в конкретной ситуации), так и субъективных, личностных и социально-психологических (интересы и потребности, индивидуально-типологические особенности и ценностные ориентации контактной группы). Эти факторы обуславливают собой действия лидера как инициатора и организатора групповой деятельности и взаимодействия [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что базой процесса развития лидерских качеств личности являются: социальные факторы (общественные отношения, социально-экономическая среда); действия ближайшего окружения (социальное и служебное положение, морально-психологическое единство руководителей и подчинённых, официальные функции руководящего состава и т.п.); личностно-психологические условия, влияющие на развитие лидерских качеств личности.

## **2. Эффективная работа в командах**

Методы управления стали меняться в начале 21-го века. Причина – активное развитие технологий, глобализация и цифровизация. Сыграло роль и повышение сложности и количества интеллектуальных задач в бизнесе. По данным Harvard Business Review, время, которое люди совместно работают над проектами и активностями, выросло на 50% процентов с начала 2000-х годов. Во многих компаниях люди проводят в общении и взаимодействии с коллегами по рабочим задачам до 80% времени. Сейчас многие бизнесы представляют собой сети проектных команд – часто временных. А с развитием интернет-технологий тренд на частичную и удаленную работу стал развиваться намного активнее. За последние годы разработаны принципы подбора и работы команды, определены плюсы и минусы командной деятельности.

«**Команда** – группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Это особая форма организации людей, основанная на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия» [2].

В нынешнее время в условиях постоянного развития и соревнований работа в команде является самым правильным выбором. Благодаря работе в команде можно многому научиться. В сформированной команде имеется возможность высказаться всем

участникам, появляется большая вероятность контактировать с другими участниками группы, делиться знаниями и опытом не только в рабочей сфере, но и в остальных областях. И самое главное, эффективная сформированная команда помогает стать увереннее в себе, участники сплоченной команды поддерживают друг друга, мотивируют друг друга, с помощью конкуренции или вдохновения побуждают преодолевать новые высоты.

Четко функционирующие команды не возникают сами по себе. Они создаются лидерами, которые прилагают много сил к объединению людей. При этом очень важно, чтобы лидеры знали: все команды проходят последовательные стадии развития. Команда, развиваясь, последовательно сменяет эмоциональную и инструментальную сферы: адаптация - группирование - нормирование - кооперация - функционирование.

1. *Адаптация.* На этом этапе команда разрабатывает стратегию и способы решения задания. Личностное взаимодействие между участниками осторожное, они проверяют друг друга, стараются ориентироваться относительно поведения и деятельности друг друга и ищут приемлемые нормы поведения в группе. На этом этапе не стоит ожидать от команды высоких результатов, так как сотрудники еще не знакомы друг с другом, а соответственно не сплочены.

2. *Группирование.* Данный этап охарактеризован созданием подгрупп, объединяющихся по интересам и симпатиям. Члены команды эмоционально противодействуют требованиям, которые предъявлены им в содержании целей, происходит несовпадение личных мотиваций участников с командными целями и задачами. И все же объединение всех членов подгрупп происходит вокруг лидера, некритично воспринятого со стороны отдельных участников команды.

3. *Кооперация.* Общение участников становится более открытым и увлеченным, чем на прошлых стадиях, появление сплоченности, групповой солидарности. Индивидуум впервые ярко испытывает чувство «мы». Главным на этой стадии является групповая организованность, направленность действий команды, готовность к достижению целей.

4. *Нормирование деятельности.* Данный этап охарактеризован социальным групповым взаимодействием. Личностные отношения участников становятся тесными, главной чертой этого этапа становится эмоциональная активность группы. Команда становится сплоченной, высококвалифицированной, единой в социальном отношении, нацеленной на достижение своих целей.

5. *Функционирование.* Данный этап можно охарактеризовать как этап принятия решений, в основе которого лежит осмысленное стремление к успешному достижению цели. Этап связан с образованием ролевой структуры группы, то есть образованием функциональных ролей членов команды, благодаря которым происходит успешное продвижение к цели. Присутствует признание разнообразия подходов и стилей решения задач. На этой стадии команда отличается высоким уровнем социальной организованности, психологического единства и квалифицированности.

6. *Расформирование.* Впоследствии распадаются даже самые успешные и сплоченные группы, социальная интенсивность взаимоотношений которых снижается. Существуют также различные траектории развития команды, охарактеризованные субкультурным направлением команды.

Любая команда чувствует себя спокойно, решительно и уверенно рядом с таким же лидером – сильным, спокойным, собранным, который умеет управлять собой и своим состоянием. Лидер должен не столько делать работу сам, сколько создавать и поддерживать условия для здоровой и эффективной работы всей команды. Поэтому главные функции лидера следующие:

- постановка целей;
- поддержка, мотивация
- объединение; распределение ролей
- направление;

- эффективное делегирование полномочий
- вдохновение и подпитка энергией;
- контроль.

Сила лидера не в том, чтобы знать, уметь и делать все лучше всех, а в том, чтобы сплачивать людей для достижения общих целей. Лидер раскрывает и развивает лучшее в каждом из них.

Различают *пять основных типов команд*: вертикальные, горизонтальные, специализированные, самоуправляемые и виртуальные. Описать команду можно двумя основными характеристиками: численностью и ролями участников. При отборе людей в команду обычно учитывается их опыт, навыки, знания, т.е. уровень квалификации, но для формирования эффективной команды следует включить в критерии отбора и личностные качества участников. В рабочей деятельности команды сотрудники в основном выполняют роли двух видов: командную, в основе которой заложены особенности личностей команды и функциональную, которая базируется на профессиональных квалификациях сотрудников.

Эффективность деятельности группы определяется индивидуальной успешностью в сочетании с возможностью объединить личные цели сотрудников со стратегическими целями организации. *Эффективной* можно назвать такую команду, в которой преобладает неформальная и творческая атмосфера; задача хорошо понята и принимается; члены прислушиваются друг к другу; обсуждают задачи; выражают свои идеи и чувства; конфликты и разногласия присутствуют, но по поводу идей и методов, а не личностей; решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства. Для оценки эффективности команды используется мониторинг эффективности команды в целом. Критерием для оценки командной эффективности являются уровень эффективности межличностных взаимодействий; уровень согласованности действий на общий результат; уровень результативности продуктивности команды.

Препятствия к созданию эффективной команды: а) неясные или неправильно поставленные цели; б) отсутствие координирования деятельности команды; в) негативный и подавляющий настрой; г) коммуникационная перегрузка; д) отсутствие анализа ситуации или неполное ее видение.

Командная работа состоит из нескольких элементов, и ситуационные тесты и опросники, используемые работодателями, проверяют их все. Эти элементы следующие:

**Командная ориентация** тесно связана с готовностью к сотрудничеству, способностью взаимодействовать, эмоциональным интеллектом и гибкостью.

**Совместное творчество** предполагает сочетание коммуникативных навыков и способности творить вместе. Это включает в себя готовность жертвовать частью своей свободы и личных интересов ради общего дела, способность работать в разных культурах и средах, знание языков для понимания другой среды и культуры изнутри, готовность работать с людьми из других направлений деятельности и иного мышления.

- **Способность взаимодействовать** требует готовности работать с людьми, а также координационные и организационные навыки.

- **Эмоциональный интеллект** – это умение сочувствовать, сохранять позитивный настрой, преодолевать отрицательные эмоции, вдохновлять других. Поддерживать свою мотивацию и мотивацию других. Сюда же входят эмоциональная зрелость – это способность брать на себя ответственность и умение управлять своими эмоциями — и эмоциональная гибкость — способность изменять свой подход к собственным эмоциям и эмоциям других людей.

- **Разрешение конфликтов** — умение эффективно разрешать конфликты любого уровня, преодолевать противоречия, находить способы сосуществования людей с разными позициями и разными точками зрения.

- **Адаптивность** подразумевает способность эффективно реагировать на любые изменения в рабочей среде. Управлять изменениями. Адаптироваться к новым условиям, а

также органично вовлекать других в процесс перемен. Иметь открытость к новому и готовность меняться и учиться.

Управляя всеми видами командной работы, можно контролировать эффективность командной работы, повышая результативность и добиваясь успехов в реализации проектов и инноваций.

### **3. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами**

*Управление проектами* — самостоятельное обширное направление в руководстве организацией. Проект — это и создание нового сайта, и разработка продукта, и строительство здания, и перевоз офиса. Управление проектами включает в себя методики, принципы, концепции, лучшие практики. Поэтому разбираться в том, как управлять проектами, должен любой руководитель и собственник бизнеса. В современном мире бизнес всё чаще превращается из регулярного управляемого процесса в множество уникальных проектов — возникают задачи по выживанию компании или по адаптации к быстро меняющейся среде. Поэтому высоко ценится умение превращать эти задачи в проекты, а затем управлять ими. Проектный менеджмент — это эффективное управление ресурсами для решения задач. Инновации в компании, выход на новые рынки становятся проще после реализации успешных проектов.

Этапы управления проектом соответствуют этапам его жизненного цикла. Согласно PMBok, они включают в себя:

- инициацию;
- планирование;
- исполнение;
- управление и контроль;
- завершение.

**Инициация.** Это подтверждение, что идея проекта достойна воплощения. На этом этапе важно подготовить устав проекта и карту стейкхолдеров. В уставе проекта конкретизируют задачу — название и цель проекта, сроки требования, бюджет, риски, роли, бизнес-выгоды.

**Планирование.** На этом этапе разрабатывают структуру проекта и наполняют её артефактами — прорабатывают реализацию, разные сценарии и гипотезы до начала работ. Это повышает вероятность успеха проекта.

**Исполнение.** Этот этап предполагает выполнение проекта и коммуникацию с заказчиком и командой.

**Управление и контроль.** Мониторинг баланса проекта по факторам времени, бюджета и качества.

**Завершение проекта.** На этом этапе выявляют лучшие практики и уроки проекта. Это информация важна как для самой команды — чтобы не повторять ошибок, так и для последователей, которые будут делать аналогичный проект в будущем.

Создание проектной команды является обязательным условием реализации замысла, направленного на создание какого-либо уникального продукта, это неотъемлемый элемент данного метода работы. Коллектив формируется перед началом реализации инициативы и распускается после ее окончания. Это команда проекта — группа специалистов, которые работают непосредственно над осуществлением инициативы и подчиняются **проектному менеджеру**. Методы управления проектами — системы принципов, инструментов и процедур, которые используют менеджеры.

Подбор и налаживание работы команды — это сложный и дорогостоящий процесс, поскольку затрачиваются деньги и время на поиск нужных сотрудников, выстраивание взаимоотношений между ними и управление их деятельностью. В отличие от постоянного трудового коллектива или временной рабочей группы команда проекта способна сконцентрировать все умения каждого своего члена на поиск инновационных

идей и способов претворения их в жизнь. Командное решение более сильное, чем индивидуальное, поскольку оно проработано с различных точек зрения. Новые инициативы могут возникать и реализовываться как внутри одной компании (предприятия), так и в сотрудничестве нескольких фирм. В соответствии с этим, формирование команды проекта может проводиться по-разному. Если замысел внедряется внутри одного предприятия (фирмы), например, при его расширении, реструктуризации или диверсификации деятельности, то возможны три варианта создания команды:

1. Руководитель проекта и рабочая группа назначаются из штатных сотрудников, при этом они продолжают выполнять свои прямые обязанности. Это происходит при недостатке времени или ограниченных ресурсах. Недостаточное внимание к выполнению цели из-за повышенной нагрузки приводит к неточностям в реализации поставленного задания.

2. *Классический вариант* – создание проектного предприятия внутри предприятия. Характерно для выполнения задач повышенной сложности. Работа над проектом является приоритетом. Руководство отдает ему предпочтение, и члены рабочей группы полностью или частично освобождаются от своей основной деятельности.

3. *Комбинированный вариант*. Как правило, на предприятиях среднего масштаба. Для осуществления задачи назначается руководитель (или привлеченный со стороны менеджер) и специалисты по совместительству с их основной работой в организации (могут быть и привлеченные). Руководитель подчиняется руководству и несет ответственность за выполнение.

Команда проекта может базироваться на четырех основных подходах к ее созданию:

- Целеполагающий. В нем основная ориентация – конечная цель, участники сами продумывают пути ее достижения;
- Межличностный. Здесь повышенное внимание уделяется взаимным отношениям в группе, поддержке коллег, доверию и коммуникации между ее членами.
- Ролевой. Путем переговоров и дискуссий между участниками распределяются роли, которые могут частично пересекаться. Если меняется восприятие или исполнение своей роли одним из сотрудников, то меняется и командное поведение.
- Проблемно-ориентированный. В ходе встреч участников группы достигаются договоренности о способах решения возникающих текущих проблем и последующего достижения поставленного задания.

Лучше всего выбрать метод управления проектом в зависимости от условий окружающей среды. Для этого можно использовать модель Киневина. Согласно ей, есть пять основных контекстов принятия решений — пять условий среды, в которых может находиться проект:

- простая упорядоченная среда;
- сложная упорядоченная среда;
- запутанная среда;
- хаотичная среда;
- беспорядочная среда.

Разобравшись, в каком контексте находится проект, можно осознать его сложность и выбрать метод управления. При выборе инструмента для работы нужно руководствоваться контекстом, выгодами для проекта, команды и заказчиков. У каждой системы своя область применения, поэтому подбирать инструмент нужно исходя из соображений рациональности и здравого смысла.

Организацией управления проектами занимаются менеджеры проектов. Поэтому успех проекта во многом зависит от квалификации и личностных качеств менеджера. Менеджер проекта — лидерская роль. Поэтому его личность и мотивация важны не менее, чем квалификация. Менеджер проекта общается с заказчиком, собирает и мотивирует команду, взаимодействует с коллегами, которые напрямую ему не подчиняются. Поэтому для руководителя важно иметь навыки ведения переговоров, проявлять лидерские

качества в трудные для проекта моменты. Управлять проектами — это управлять собой. Только через управление собой можно управлять командой и окружением. В проектах важна психология — результат не всегда предсказуем на 100%. Поэтому нужно уметь правильно реагировать на кризисы и вызовы.

#### 4. Конфликты в организации. Стратегии поведения в конфликте

**Конфликт** — явление, знакомое каждому человеку, тем более руководителю организации. Приведем несколько фактов, которые свидетельствуют о месте конфликтов в управленческой деятельности. По некоторым данным более 65 % проблем в трудовом коллективе связаны с нарушениями отношений между сотрудниками, а не с недостатками в их профессиональной подготовке и мотивацией. Исследования проблем управления в США показало, что 25 % времени, затраченного на управление, уходит на улаживание конфликтов. Проблема конфликтов на производстве существует повсеместно. Например, французский социолог Бенат Гурней в книге «Введение в науку управления» пишет: «Все мы хотели бы полностью избежать конфликтов. Но это абсурдная мечта». Так же определенно высказался и Генри Форд (младший): «Если бы научиться разрешать конфликты, то это позволило бы снизить себестоимость автомобиля больше, чем за 25 лет технических нововведений».

В числе *основных структурных* компонентов конфликта можно выделить следующие: предмет конфликта, стороны (оппоненты) конфликта, мотивы конфликта, позиции конфликтующих сторон. Конфликт — это чрезвычайно сложное и противоречивое психологическое явление. При всех плюсах и минусах конфликтов они неизбежны, более того, иногда они необходимы. Причинами зарождения конфликтов могут быть противоречия, связанные с различиями представлений о целях, ценностях, интересах, способах деятельности.

Для классификации *конфликтов в организации* выделим три основы — субъекты конфликта, источники конфликта и тип функциональной системы.

1. *По субъектам конфликта* в организации различают:

1.1. Межличностные конфликты, которые могут развиваться: а) по вертикали, т. е. между руководителем и подчиненным; б) по горизонтали, т. е. между субъектами одного иерархического уровня управления. *Трудовой конфликт* — это столкновение интересов работодателя и работника (по поводу применения действующего законодательства о труде, установления новых или изменения существующих условий труда и т. п.).

1.2. Межгрупповые конфликты, которые могут развиваться: а) между структурными подразделениями; б) между группами сотрудников одного подразделения, в том числе и между микрогруппами; в) между руководством организации и персоналом; г) между администрацией и профсоюзами. Обычно причинами таких конфликтов могут быть: распределение ресурсов; неудовлетворительные коммуникации; различия в целях; неудовлетворительные условия труда; нарушения договорных обязательств или трудового законодательства.

1.3. Конфликты типа «личность-группа» возникающие: а) между руководителем и коллективом организации или структурного подразделения; б) между рядовым сотрудником и коллективом организации или структурного подразделения.

2. *По источникам конфликта* в организации различают пять типов:

2.1. Структурные конфликты — возникающие между структурными подразделениями из-за противоречий в задачах, решаемых сторонами конфликта;

2.2. Инновационные конфликты, связанные с развитием организации, ее структурными изменениями. Здесь в качестве причины конфликта могут выступать различные изменения организационной структуры, а также несоответствие квалификации работников инновационным изменениям.

2.3. Позиционные конфликты, т.е. возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации. Как правило,

причинами таких конфликтов становятся различия в задачах и целях, групповой эгоизм, неадекватность в понимании места и роли той или иной структурной единицы организации.

2.4. Ресурсные конфликты, т. е. возникающие в процессе распределения и использования ресурсов. Самой распространенной причиной конфликтов такого типа является нарушение принципа справедливости или целесообразности в распределении ресурсов.

2.5. Динамические конфликты обусловлены социально-психологической динамикой организации. Их причины отражают становление и этапы развития коллективов внутри организации.

3. По типу функциональной системы конфликты в организации подразделяются на:

3.1. Организационно-технологические конфликты. Параметры этой системы зависят от многих факторов. Например, режим работы организации, технология производства, структура управления, качество и количество рабочей силы, состояние машин и оборудования, наличие сырья и материалов, состояние спроса и предложения на производимую продукцию и т. д.

3.2. Конфликты в административно-управленческой системе. Административно-управленческая система организации, по сути, является одним из важнейших механизмов управления конфликтами, как внутренними (между управляющими и управляемыми внутри организации, подразделениями, группами, индивидами и т. д.), так и внешними (между производителями и потребителями, поставщиками сырья и заказчиками и пр.).

3.3. Конфликты в организации, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений. Конфликтные ситуации между руководителем и подчиненным бывают личностного характера, когда нет взаимопонимания между лицами ввиду несовместимости характеров, темперамента и т. д.

По исследованиям ученых, 80% конфликтов возникает помимо желания их участников. Происходит это из-за особенностей нашей психики и того, что большинство людей либо не знает о них, либо не придает им значения. Главную роль в возникновении конфликтов играют так называемые конфликтогены. **Конфликтогенами** называются слова, действия (или бездействие), могущие привести к конфликту.

Группы конфликтогенов: 1) конфликтогены, выражающие превосходство (приказы, угрозы, замечания, издевки, насмешки, подшучивание и др.); 2) конфликтогены, проявляющие агрессивность, которая может быть у человека от природы, а может определяться конкретной ситуацией, плохим настроением и т. д. 3) конфликтогены, выражающие эгоизм. Эгоист добивается чего-либо для себя за счет других.

В любом конфликте существует, как правило, три пути его решения: самый легкий, но не всегда реальный – это изменить себя или свое отношение к проблеме; самый трудный – изменить мнение оппонента; оптимальный – найти взаимоприемлемый вариант решения.

Управление конфликтом – это целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на его динамику в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт. Управление конфликтами как сложный процесс включает следующие виды деятельности:

*Прогнозирование конфликта* – направлено на выявление причин данного конфликта в потенциальном развитии.

*Предупреждение конфликта* – это вид деятельности субъекта управления, направленный на недопущение возникновения конфликта. Предупреждение конфликтов основывается на их прогнозировании. Изучение подчиненных, интерес к ним как к личностям необходимы для успешной работы с коллективом; индивидуальный подход – лучший путь к взаимопониманию с подчиненными.

*Стимулирование конфликта* – это вид деятельности субъекта управления, направленный на провокацию, вызов конфликта. Стимулирование оправдано по отношению к конструктивным конфликтам. Средства стимулирования конфликтов могут

быть самыми разными: вынесение проблемного вопроса для обсуждения на собрании; критика сложившейся ситуации на совещании; выступление с критическим материалом в средствах массовой информации и т. д.

*Регулирование конфликта* – это вид деятельности субъекта управления, направленный на ослабление и ограничение конфликта, обеспечения его развития в сторону разрешения. Регулирование как сложный процесс предполагает ряд этапов, которые важно учитывать в управленческой деятельности.

*Разрешение конфликта* – это вид деятельности субъекта управления, связанный с завершением конфликта. Разрешение – это заключительный этап управления конфликтом. Разрешение конфликта может быть полным и неполным. Полное разрешение конфликта достигается при устранении причин, предмета конфликта и конфликтных ситуаций. Неполное разрешение конфликта происходит тогда, когда устраняются не все причины или конфликтные ситуации. В таком случае неполное разрешение конфликта может быть этапом на пути к его полному разрешению.

Существуют несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные.

*К структурным методам разрешения конфликта* относят:

1. **Разъяснение требований к работе.** Одним из лучших методов управления, предотвращающих дисфункциональный конфликт, – разъяснение того, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника и подразделения.

2. **Координационные механизмы.** Один из самых распространенных механизмов – цепь команд. Если два или более подчиненных имеют разногласия по какому-то вопросу, конфликта можно избежать, обратившись к их общему начальнику, предлагая ему принять решение.

3. **Общеорганизационные комплексные цели.** Эффективное осуществление этих целей требует совместных усилий двух или более сотрудников, групп или отделов. Идея, которая заложена в эти высшие цели – направить усилия всех участников на достижение общей цели.

4. **Структура системы вознаграждений.** Вознаграждения можно использовать как метод управления конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение людей, чтобы избежать дисфункциональных последствий. Не менее важно, чтобы система вознаграждений не поощряла неконструктивное поведение отдельных лиц или групп. Чтобы конструктивно преодолевать существующие конфликты, надо знать о различных *межличностных способах поведения в конфликте* и уметь выбрать такой способ поведения, который в наибольшей степени соответствует данной ситуации.

Известны следующие *основные стратегии поведения в конфликте*: соперничество, уклонение, сотрудничество, компромисс, приспособление [3, с. 15].

**Соперничество** – является таким видом поведения, когда субъект стремится к удовлетворению своих собственных интересов, принося ущерб интересам противоположного субъекта. Человек, предпочитающий соперничество, будет «гнуть свою линию» всеми доступными ему способами. Противоположная же позиция братья во внимание им не будет.

**Сотрудничество.** Выбирая стратегию сотрудничества, субъект конфликта настроен на разрешение конфликта таким образом, чтобы это было выгодно всем участникам. Причём, здесь не просто учитывается позиция оппонента или оппонентов, но и присутствует стремление к тому, чтобы их требования были максимально удовлетворены, как и свои собственные.

**Уклонение.** Эту стратегию также называют уход, игнорирование или избегание, она проявляется в стремлении не брать на себя ответственность за принятие решения, не видеть разногласий, отрицать конфликт. Это стремление выйти из ситуации не уступая, но и не настаивая на своем, воздерживаясь от споров, дискуссий, возражений оппоненту, высказывания своей позиции. Такое поведение может быть уместным, если предмет

разногласий не представляет для человека большой ценности, если ситуация может разрешиться сама собой, если сейчас нет условий для продуктивного разрешения конфликта.

**Приспособление** как способ поведения в конфликте характеризуется тем, что субъект готов убраться на задний план свои потребности, желания и интересы и пойти на уступки оппоненту, чтобы не допустить конфронтации. Подобную стратегию нередко выбирают люди с заниженной самооценкой, неуверенные в себе и считающие, что их позиция и мнение не должны браться в расчёт.

**Компромисс** – этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени. Способность к компромиссу высоко ценится в управленческих ситуациях, так как это сводит к минимуму недоброжелательность и часто дает возможность быстро разрешить конфликт к удовлетворению обеих сторон.

Помимо 5 распространенных стратегий Томаса-Киллмена, в психологии существует еще 2 варианта развития событий в решении конфликта:

**Подавление** применяется, главным образом, в том случае, если не ясен предмет конфликта или же если он перешёл в деструктивную фазу, т.е. стал представлять непосредственную угрозу для участников; а также тогда, когда в невозможно вступить в открытый конфликт по каким-либо причинам или когда есть риск «упасть лицом в грязь», потерять авторитет и т.п.

**Переговоры** могут иметь разную форму: от семейных до государственных. Основная функция переговоров – снизить агрессию, подойти к решению проблемы рационально. Все стороны договариваются о дальнейших действиях на взаимовыгодных условиях. В результате переговоров возможен переход к стратегиям сотрудничества или компромисса.

Выделяют прямые и косвенные методы разрешения конфликта. К прямым методам относят следующие:

- руководитель поочередно приглашает к себе конфликтующих и просит каждого изъяснить суть и причины конфликта, при этом главное – требовать фактов, а не эмоций;
- руководитель вызывает обоих конфликтующих и просит в его присутствии поочередно высказать суть проблемы, при этом он прерывает оппонента, если начинают преобладать эмоции, держится строго, независимо и беспристрастно;
- руководитель предлагает конфликтующим высказать свои претензии друг другу при группе сослуживцев, при этом руководитель принимает решение на основе высказываний участников этого разговора. Этот метод эффективен, если группа обладает авторитетом, и ее мнение будет объективно.
- если конфликт не утихает, руководитель прибегает к санкциям вплоть до кадровых перемещений.

Наряду с изложенными прямыми методами, вполне допустим ряд *косвенных методов разрешения конфликтов*:

- в процессе индивидуальной беседы руководитель реализует принцип «выхода чувств» – если человеку дать возможность выразить отрицательные эмоции, они постепенно сменяются положительными, позиция руководителя – «понимаю и внимательно слушаю»;
- в процессе индивидуальной беседы руководитель реализует принцип «обнажения агрессии». Он намеренно предоставляет конфликтующим возможность выразить свою неприязнь друг к другу;
- метод принужденного слушания. Метод основывается на том, что в конфликте каждый слышит только себя, а добросовестное слушание друг друга уменьшает накал страстей и способствует росту самокритичности спорящих.

Эффективность управления конфликтами зависит от умения выдерживать своеобразный **«Кодекс поведения в конфликте»**. Работа руководителя в значительной степени состоит из разрешения постоянно возникающих противоречий. Однако далеко не все они доходят до конфликтов, многие из них руководитель успевает своевременно

разрешить. Именно в этом и состоит искусство руководить – предвидеть конфликты, разрешать их в зародыше. Выбирая стратегию поведения в конфликте, целесообразно в каждом конкретном случае исходить из того, насколько важно достижение результата, с одной стороны, и сохранение хороших отношений с другой стороны.

#### **Список использованной литературы**

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов / Т. Ю. Базаров. – М. : Юрайт, 2014. – 239 с.
2. Бороздина Г.В. Психология и этика делового общения: учебник/ Г.В. Бороздиной, Н.А. Кормнова. – М.: Юрайт, 2013.- 463 с.
3. Вайнштейн, Л.А. Психология управления: учебно - метод. пособие /Л.А. Вайнштейн, И.В. Гулис. – Минск: Белорус.гос. ун-т, 2019. – 327 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. Т р у с ь, А. А. Психология управления: учеб. пособие / А. А. Трусъ. – Минск: «Вышэйшая школа», 2014. – 317 с.
6. У р б а н о в и ч, А. А. Психология управления /А. А. Урбанович. – Минск: Харвест, 2007. – 640 с.
7. Ш а т р а в к о, Н.С. Управленческая культура: учебно-методич. пособие / Н.С. Шатравко, Т.А. Захаренко. Горки: БГСХА, 2017.- 199 с.

### **Тема 4. ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ**

#### **Лекция 4. 1. КАРЬЕРА И УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ**

1. Понятие карьеры. Основные направления и принципы развития карьеры
2. Факторы карьерного роста: что помогает и что мешает карьере
3. Тайм- менеджмент как фактор личностно-профессионального роста
4. Формирование имиджа специалиста. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа
5. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения
6. Психологические детерминанты профессиональной деструкции

#### **1. Понятие карьеры. Основные направления и принципы развития карьеры**

В последние годы проблема карьеры приобрела особую актуальность, что вызвано реформированием всех основных сфер общества. В современных условиях смена профессии, специальности, приобретение новых, дополнительных компетенций становятся вполне обычным делом. Неслучайно современная развитая экономика называется также *экономикой знаний*. В экономике знаний управление карьерным ростом закономерно приобретает статус одного из важных направлений кадрового менеджмента.

Карьерный рост — это процесс, в течение которого специалист достигает профессиональной реализации: развивает профессиональные и «мягкие» навыки, добивается карьерных целей и решает всё более сложные задачи.

Разные авторы имеют различные точки зрения на определение сущности карьеры. В толковом словаре С. И. Ожегова это слово трактуется следующим образом: род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения.

Исследователи данной проблемы под карьерой понимают:

- линию продвижения работника, позволяющую реализовать его потребности в улучшении материального положения;
- процесс постепенного должностного перемещения за период работоспособного состояния.
- степень реализации потенциала человека;

• процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификации, статусов, вознаграждения и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций, или развитие человека и освоение им социального (организационного) пространства

Таким образом, **карьера** — это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей и квалификационных возможностей, и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

Под управлением карьерным ростом или управлением карьерой понимается целенаправленная деятельность администрации, связанная с созданием условий, обеспечивающих упорядоченное должностное перемещение работников, основанное на их непрерывном и своевременном обучении новым профессиональным навыкам.

К наиболее значимым составляющим карьеры как объекта управления относятся сам индивид (его личность и психофизиологические особенности), его карьерные цели и возможные пути их достижения, а также внешняя по отношению к индивиду среда, влияющая на него. Таким образом, **карьера как объект управления** представляет собой совокупность определенных качеств (характеристик индивида и объективно существующих возможностей их использования) изменения для достижения поставленных им карьерных целей. Поэтому управляющее воздействие может быть одновременно направлено на индивида (его личность и его цели) и внешнюю среду (непосредственную и опосредованную). Субъектами управления соответственно могут выступать сам индивид, другие индивиды, организация, общество (социальные группы), государство [6].

В литературе встречается такое понятие, как «**этапы управления карьерой**», причем выделяют подготовительный (аналитический), плановый и организационный этапы. При этом следует учитывать, что в каждой сфере жизнедеятельности можно делать свою карьеру последовательно в течение жизни или параллельно, т.е. одновременно

Наиболее полно управленческие действия по управлению карьерой различных субъектов можно представить следующим образом:

1. Индивид определяет индивидуальные жизненные и карьерные цели, допустимые средства их достижения; выбирает необходимые способы и сроки их достижения, в том числе виды обучения и образования, сферу деятельности, профессию и уровень овладения ею; предлагает себя на рынке труда; выбирает конкретную организацию (место работы) и должность; осуществляет контроль и необходимую коррекцию предпочтений (целей) и действий по их достижению.

2. Организация формирует карьерные пути персонала — внутреннюю структуру профессий и должностей; определяет внутриорганизационную систему перемещения кадров; определяет возможные способы и действия по достижению карьерных целей (организационная культура); осуществляет реальную работу с персоналом.

3. Государство определяет легитимность карьерных и жизненных целей и способов их достижения; формирует систему достижения карьерных целей (экономическая и социальная политика, рабочие места, система образования).

4. Общество формирует образы карьерных и жизненных целей; определяет этичность и неэтичность способов их достижения; создает культурный фон; вырабатывает систему оценки успешности карьеры.

Карьера — постоянно изменяющийся и развивающийся процесс, который можно рассматривать и в узком, и в широком смысле. *В узком смысле карьеру* связывают с трудовой деятельностью человека, его профессиональной жизнью, понимая под ней целенаправленный должностной и профессиональный рост, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника. Все это имеет отношение к организационному аспекту карьеры. *В широком смысле понятие*

«карьера» определяется как «общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни — профессиональной, семейной, трудовой, досуговой. Карьера — это не только продвижение по службе, но и изменение навыков, способностей и квалификационных возможностей, и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

*Профессиональная карьера* (не связанная с управлением другими работниками) характеризуется в первую очередь расширением набора специальных знаний и умений, ростом профессионализма, профессионального мастерства, достижения высот искусства в избранной профессии.

*Внутриорганизационная карьера* охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации и реализуется в трех основных направлениях:

- вертикальное — именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальным направлением карьеры понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- горизонтальное — перемещение в другую функциональную область деятельности либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.). К горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения);
- центростремительное — движение к ядру, руководству организации. Это, например, приглашение работника на недоступные ему ранее совещания как формального, так и неформального характера, предоставление ему доступа к неформальным источникам информации, выполнение им отдельных важных поручений руководства.

*Административная* или менеджерская карьера характеризуется особенностью именно управленческого труда — необходимостью управлять другими работниками с целью достижения необходимого результата. *Предпринимательская карьера* объединяет в себе черты профессиональной и административной карьеры..

По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений можно выделить такие виды карьеры, как властная (рост влияния), квалификационная, статусная, монетарная).

*Властная карьера* связана либо с формальным ростом влияния в организации посредством движением вверх по ступеням иерархии, либо с ростом неформального авторитета работника в организации.

*Квалификационная карьера* предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии.

*Статусная карьера* - это повышение статуса работника в организации, выражаемое либо в присвоении очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за значительный вклад в развитие фирмы.

*Монетарная карьера* – это повышение уровня вознаграждения работника, а именно уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых ему социальных льгот.

Кроме того, можно выделять виды карьеры по признаку принадлежности к определенной отрасли профессиональной деятельности, определенной профессии. Например, вполне обоснованно можно говорить о карьере менеджера, карьере преподавателя, юриста, врача и т.д.

***Основные принципы управления карьерой.*** Планирование и контроль деловой карьеры заключаются в том, что с момента принятия работника в организацию начинается его планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный периоды, но и показатели, которых он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе

Практика управления персоналом выработала определенную логически увязанную последовательность действий администрации, в целом образующую систему управления карьерой. Основная идея, направляющая эти действия, состоит в понимании ключевой роли профессиональных интересов конкретного работника, его навыков и ценностей как отправного пункта выстраивания его личной карьеры.

Система управления карьерой сотрудников организации образуется следующей последовательностью действий, состоящей из двух периодов:

- адаптационного, состоящего в поддержке первых шагов нового сотрудника в организации. Адаптация — тот отрезок времени, на котором новый работник принимает принципиальное решение о работе — решение о продолжении сотрудничества с организацией или о его нецелесообразности;
- продвижения, заключающегося в планировании и реализации траектории карьерного роста.

Периодическая смена видов деятельности позволяет перепробовать как можно больше разнообразных, интересных и ответственных рабочих мест, создает надежную стартовую площадку для уточнения карьерных предпочтений сотрудников, якоря карьеры, о котором шла речь выше. С этой целью службы персонала разрабатывают так называемые ротационные схемы или маршруты, предусматривающие обязательную работу сотрудников в различных функциональных подразделениях: финансовых, кадровых, сбытовых и т.д. Это позволяет им лучше оценить свои способности и трудовую мотивацию. Термин «горизонтальное перемещение» применительно к сотрудникам организаций означает перевод на другую должность без изменения дохода или уровня ответственности.

Основными ресурсами повышения эффективности использования профессионального потенциала работника являются:

- индивидуально-профессиональная диагностика;
- перманентное самообразование;
- карьерно-должностная ориентация;
- социально-психологическая подготовка;
- предметно-проблемная адаптация;
- систематическое повышение квалификации;
- стажировки на перспективных должностях и др.

Карьероориентированная оценка деятельности - важный функциональный элемент карьерного продвижения, система периодической оценки деловых качеств работников.

## **2. Факторы карьерного роста: что помогает и что мешает карьере**

Карьерный рост — это процесс, в течение которого специалист достигает профессиональной реализации: развивает профессиональные и «мягкие» навыки, добивается карьерных целей и решает всё более сложные задачи. Карьерный рост в организации подразумевает продвижение по карьерной лестнице.

Однако одного желания заработать или занять хорошую должность недостаточно. Чтобы достичь цели, необходимо всестороннее развитие. Речь идет не только о профессиональном росте, но и личностном. Чаще руководители замечают сотрудников, которые умеют грамотно расставить приоритеты и выполнить поставленные задачи. Немаловажным является и умение преподнести свои идеи.

Деятельность по управлению карьерой содержит ряд управленческих действий, которые осуществляют субъекты управления, каждый из которых преследует собственные интересы. Наилучший вариант достигается в том случае, когда обеспечивается компромисс этих интересов.

В процессе формирования системы управления деловой карьерой специалиста необходимо учитывать, что карьера является взаимодействием трех групп факторов:

- 1) личности самого человека;
- 2) профессиональной среды, в которой человек работает и развивается;
- 3) внерабочей среды, в которой он живет и отдыхает [4].

Проанализируем факторы, влияющие на карьерный рост и на саму карьеру в целом. Существуют внешние и внутренние факторы. Внешние факторы карьерного развития можно разделить на две сферы: общую (внеслужебную) и специальную (служебную). Это разделение условно, так как факторы, действующие во внеслужебной сфере, образуют многие, имеющие карьерное значение характеристики служащего, и, наоборот, служебное положение во многом определяет его отношение, поведение, связи в семье и обществе.

К *внешним факторам* карьерного развития (общая сфера и специальная сфера) относятся:

1. Семья. Семья может быть источником карьерной энергии на службе, а может быть и ее глушителем. Если для семьи служба является традицией рода, источником удовлетворения материальных и социальных потребностей, она поддерживает карьеру служащего, гордится его достижениями, создает благоприятную обстановку дома для работы над собой.

2. Близкое окружение служащего и его семьи. Оно складывается на основе постоянных отношений с друзьями детства, учебы, первых этапов службы. Эти отношения скрепляются общностью интересов и схожестью карьерных целей. Признание этим окружением достижений человека является существенным стимулом его дальнейшего продвижения.

3. Макросреда: мировое сообщество. Родина, город, село, где живет человек. Полноценная стабильная карьера не состоится, если не быть в курсе международных событий, пренебрегать историей Отечества, относиться равнодушно к судьбе своей страны, поддерживать антисоциальные политические движения.

4. Условия труда. Режим труда и отдыха, медицинское обслуживание персонала; продолжительность рабочего дня и недели; возможности получения социальных льгот; наличие сверхурочных работ; наличие командировок и их продолжительность и т.д.

5. Знание жизни делового мира - основа организации своей службы в соответствии с происходящими в ней переменами. Понимание принципов кадрового продвижения .

6. Организационная структура и кадровая политика организации Структура организации определяет должностные модели; профессиональные требования к специалисту; перечень функций, которые должен выполнять профессионал в определенной должности; возможности профессионального и должностного роста.

Анализ *внутренних факторов*, влияющих на развитие карьеры, позволяет проверить внутреннюю готовность к будущей профессиональной деятельности и наметить пути дальнейшего профессионального и личностного развития:

1) способности человека. Самый простой и верный способ выявления своих способностей - анализ опыта деятельности, выяснение того, в чем человек наиболее успешен;

2) при планировании карьеры необходима дифференцированная ориентация на тип личности, темперамента.

3) фактор уверенности в собственных силах, стремление к лидерству, чувство долга и ответственности;

4) профессиональные знания и опыт. В каждой сфере профессиональной деятельности набор этих компонентов специфичен. Но все они определяются квалификационными требованиями по занимаемой должности и полученной специальности. Еще более для успешной карьеры необходима ориентация на требования, которые предъявляет профессиональная жизнь сегодня и будет предъявлять завтра.

5) фактор интереса и способности к познанию и обретению опыта. Способности развиваются в деятельности, поэтому саморазвитие способностей заключается в постоянном достижении новых рубежей.

6) фактор здоровья. Взаимосвязь здоровья и карьеры очень значима. Любое продвижение человека связано с нагрузками на организм, так как в связи с этим возникает напряжение защитных сил, мобилизация телесных и нервно-психических ресурсов для приспособления к изменениям и решению жизненных задач.

Итак, развитие карьеры происходит эффективно только тогда, когда человек максимально использует внутренние ресурсы и учитывает возможное влияние внешних факторов профессионального продвижения к намеченной цели. Внутренние ресурсы человека определяют его способ достижения этой цели. Однако необходимо знать и учитывать влияние факторов карьерного роста на человека, и тогда карьерное продвижение будет успешным.

Карьерный рост — один из важнейших факторов мотивации любого сотрудника. Карьерный рост тесно связан с профессиональным развитием. Если сотрудник не проявляет желания расти профессионально, это не останется незамеченным со стороны руководства.

Обстоятельства, *мешающие успешной карьере*, можно разделить на две основных группы. Они отличаются возможностью самого человека повлиять на ход событий.

1. Сдерживающие факторы. Они полностью зависят от ресурсов человека — уровня его знаний, физических и психологических особенностей, уровня потребностей, слабости мотивов, болезней, нарушения волевой сферы, застоя в общем развитии; стараний и стремлений, усердия и усидчивости.

2. Факторы сопротивления. Эти обстоятельства имеют внешнее происхождение и не зависят от человека. Это может быть нечестная «игра» со стороны коллег, несправедливые решения руководителя или страх начальства создавать себе конкуренцию.

Факторами, препятствующими профессиональному и личному продвижению сотрудников, можно также считать следующие: отсутствие креативности мышления; неумение управлять собой; замкнутость, некоммуникабельность; неумение работать в команде; низкая трудоспособность; наличие девиаций; ориентация только на себя и свои личные цели и др.

Все вышеперечисленные и другие препятствующие карьерному росту факторы связаны либо с особенностями личности человека, делающего карьеру, либо с факторами, порожденными средой (организацией, профессиональной сферой), либо с особенностями и уровнем развития общества, в котором существует человек и организация.

Таким образом, для карьерного роста важно не просто мечтать о повышении, а уметь правильно анализировать себя и свою работу, при этом ставить реальные, но достаточно амбициозные цели. Следует понимать, что карьера строится ежедневно, маленькими шагами, и только ежедневный упорный подъем поможет достичь вершины.

### **3. Тайм- менеджмент как фактор личностно-профессионального роста**

**Тайм-менеджмент** — техника управления временем, которая включает в себя правила и принципы, которые помогают человеку правильно организовать свое время и достичь максимальной эффективности в любом деле. С помощью тайм - менеджмента человек может сам осознанно контролировать время, которое он тратит на разные виды деятельности, увеличивая при этом эффективность и продуктивность своей работы или отдыха. Планирование, распределение, расстановка приоритетов, постановка целей помогает человеку справиться с сумасшедшим ритмом современной жизни. Тайм-менеджмент помогает человеку успевать делать все без стрессов и избежать хронической усталости.

Тайм-менеджмент - это совокупность знаний, имеющих огромное как экономическое значение, так и значение личное. Экономическое значение заключается в том, что за счет рационального использования времени возможно значительное повышение производительности труда как отдельного человека, так и всего коллектива в целом. Личное же значение заключается в том, что он позволяет человеку обрести значительное количество свободного времени, которое будет позволять ощущать себя свободным, уделять больше внимания своему отдыху, здоровью, развитию, личной жизни.

Первоначально методики тайм-менеджмента использовались лишь при ведении бизнеса, организации трудовой деятельности. Но сейчас методы управления временем также применяются и в личной жизни человека, чтобы успевать справляться с бытовыми вопросами, правильно организовывать свой досуг, отдых.

Дифференциация современного тайм-менеджмента происходит в большей мере не по технологическому принципу, а по потребительскому. Возникает множество его разновидностей, таких как «феминистский тайм-менеджмент», «тайм-менеджмент для студентов» и др. Можно насчитать несколько десятков современных разновидностей тайм-менеджмента, но все они с незначительными модификациями используют традиционный технический инструментарий классического тайм-менеджмента.

Сейчас существует много разнообразных подходов к проблеме управления временем. Специалисты выделяют три основных типа:

- **Персональный (личный) тайм-менеджмент.** Он связан с личностным саморазвитием человека, умением правильно и плодотворно организовать свой день.
- **Профессиональный тайм-менеджмент** помогает человеку эффективно выполнять свою работу, правильно организовывать свое рабочее время или разумно распределять обязанности в коллективе.
- **Социальный тайм-менеджмент** регулирует межличностные взаимоотношения или управление временем нескольких людей. Например, корпоративный.

Тайм-менеджмент как система управления временем включает в себя ряд элементов, которые, будучи использованными в совокупности дают значительное сокращение времени, необходимого для осуществления различных производственных процессов.

К этим элементам относятся, анализ использования рабочего времени, постановка целей, которые хочет достигнуть руководитель в ходе использования тайм-менеджмента, планирование рабочего времени, выработка различных методов борьбы с причинами нерационального использования временного ресурса. Однако несмотря на такую довольно стройную систему тайм-менеджмента не следует воспринимать его как аксиому, потому, что каждый человек является единственным, кто может решить для него проблему рационального использования времени наилучшим образом и поэтому наиболее эффективным является личный тайм-менеджмент, который в каждом отдельном случае индивидуален. Однако в общем случае можно применять указанные выше элементы тайм-менеджмента.

Постановка целей - необходимый этап в тайм-менеджменте, в ходе которого необходимо ответить на вопрос, зачем тайм-менеджмент вообще нужен для конкретного человека или на конкретном предприятии. Постановка целей помогает в дальнейшем ориентироваться в том, какие методы управления временем следует применять, а какие применять не следует.

Планирование - это такой процесс, в ходе которого осуществляется составление перечня задач, которые необходимо выполнить за определенный промежуток времени. Планирование рабочего времени имеет некоторые свои специфические особенности. Когда человек начинает заниматься планированием, активизируется мышление, включается творческий потенциал. При составлении плана, цель становится более конкретной, работник начинает понимать, чего он хочет на самом деле и как этого достичь. Планирование развивает в человеке гибкость и готовность к любым ситуациям. Наличие плана придает уверенности в себе, своих возможностях.

Выработка методов борьбы с причинами потерь времени предполагает, что в ходе предварительного анализа эти причины были выявлены и необходимо ликвидировать их. Для типичных причин существуют различные типичные способы борьбы с ними, однако следует помнить, что каждый конкретный случай индивидуален и необходимы индивидуальные подходы к каждой причине в каждом случае.

Чтобы улучшить эффективность работы предприятия, необходимо научить сотрудников составлять план работы на день. При составлении плана, нужно 60% времени отвести основным задачам, 20% непредвиденным и 20% спонтанным делам. Главное, приучить коллектив составлять планы на день систематически и регулярно.

Эффективность тайм-менеджмента в управлении зависит от того, насколько сотрудники будут обучены планированию, расставлению приоритетов, контролю времени на выполнение заданий, а также правильной очередности выполнения заданий. Тайм-менеджмент представляет из себя целостную структуру и применять его следует не исключая никаких его элементов. Применение тайм-менеджмента предполагает, что человек будет творчески подходить к его использованию.

#### **4. Формирование имиджа специалиста. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа**

Развитие психологического ресурса руководителя становится требованием и неотъемлемым условием, позволяющим эффективно управлять трудовым коллективом. Одной из составляющих этого ресурса является имидж, который может стать опорой для осуществления планируемых им решений. Работая над совершенствованием своего имиджа, руководитель повышает культуру делового общения, оптимизирует взаимодействие со своими подчиненными. Имидж руководителя свидетельствует об умениях, знаниях, компетентности, а так же ценностях, которыми он руководствуется в профессиональной деятельности.

В процессе деятельности у руководителя существует необходимость формировать о себе позитивное мнение в окружающем его социуме. Причины для этого могут быть разные. Это стремление к карьерному росту, принятие новой должности, желание занять более высокий социальный статус в коллективе, а иногда, изменить сложившееся негативное представление.

Термин «**имидж**» получил распространение во всем мире и привился практически во всех языковых культурах. Этимологическое понятие имиджа восходит к французскому *image*, что означает образ, представление, изображение. Имидж (англ. *image*) - образ, т.е. это визуальная привлекательность личности, самопрезентация, конструирование человеком своего образа для других. Американская исследовательница по имиджу Лилиан Браун (имиджмейкер пяти американских президентов от Кеннеди до Картера) считает, что «профессиональный навык сам по себе не обеспечит успешной работы или повышение по службе. Для этого нужно располагать к себе людей, с которыми работаешь, то есть необходимо создать нужный имидж. Считается, что люди судят о нас по внешнему впечатлению, которое мы производим в течение первых пяти секунд разговора. Именно такие качества личности, как внешность, голос, умение вести диалог, могут сыграть решающую роль и в вашей карьере, и во всей жизни»[2].

Таким образом, *имидж руководителя* – это эмоционально окрашенный, социально-значимый образ, имеющий характер стереотипа, сложившийся в сознании его социального окружения, оказывающий психологическое влияние на поведение подчиненных и самого руководителя. Представляя собой сложный социально-психологический феномен, имидж структурно состоит из следующих компонентов:

- *личностного* (психофизиологические особенности, тип личности, характер, личное обаяние, нравственные и коммуникативные качества);
- *социального* (уровень образования, статус, модели ролевого поведения, нормы и ценности, стиль общения, связь с различными социальными группами);

- *профессионального* (стиль руководства, уровень специальной подготовки, профессионализм, трудовой опыт, владение формами и методами обучения и воспитания, развитые аналитические способности).

Если говорить о руководителе, то его имидж складывается из таких составляющих, как *безупречный внешний вид, деловой стиль одежды и деловой этикет*. Каждая из этих составляющих должна находиться в гармонии с другими. Многие руководители, а также политические и общественные деятели убеждены, что имидж связан в основном с *внешностью*. Но отсутствие привлекательных внешних данных не перекрывает дорогу к созданию благоприятного личного имиджа. Внешность – важная составляющая имиджа, но отнюдь не единственная. Есть еще внутренняя и процессуальная составляющие имиджа.

Следующим пунктом, составляющим алгоритм формирования имиджа, является *поведение и речь*. Культура речи играет огромную роль в формировании имиджа специалиста любой сферы деятельности. Техника речи должна быть отточена, голос поставлен. Для идеального имиджа в современном мире и в современных условиях так же важен имидж личности в социальных сетях, профилях и на собственных сайтах.

Формирование имиджа руководителя может идти двумя путями: стихийно или целенаправленно. В первом случае это естественный процесс, одним из результатов которого является становление человека как индивидуальности. Руководитель выступает той личностью, которой он является на самом деле. Имидж такого рода не требует изменений в том случае, если он гармонично сочетается с особенностями организационной культуры и занимаемой должности.

Бороздина Г.В. выделяет три составляющих имиджа делового человека. В первую группу входят такие природные качества, как коммуникабельность (способность легко сходить с людьми), эмпатичность (способность к сопереживанию), рефлексивность (способность понять другого человека) и красноречивость (способность воздействовать словом). Эти качества составляют набор природных дарований, обозначаемых понятием "умение нравиться людям". Обладание данными способностями и постоянные упражнения в их развитии — залог успешного создания личного имиджа.

Во вторую группу входят характеристики личности как следствие ее образования и воспитания. К ним относятся нравственные ценности, психическое здоровье и способность к межличностному общению.

К третьей группе следует отнести то, что связано с жизненным и профессиональным опытом личности. Особенно ценно, когда этот опыт помогает ей обострить интуицию на ситуацию общения [2, с.87]

Таким образом, имидж руководителя является важным фактором эффективности организации. С одной стороны, имидж руководителя во многом определяет имидж организации в целом, с другой стороны, имидж руководителя непосредственно связан с процессом управления сотрудниками организации.

**Этикет** – это установленный порядок поведения где-либо, нормы взаимоотношений людей различного правового, социального и интеллектуального статуса, часть нравственной культуры, ассоциирующейся с категорией прекрасного. Этикет регламентирует, что допустимо и приемлемо в данном обществе или в данной группе людей, а что нет. Он связан с понятиями вежливости, культуры, интеллигентности. В основе этикета лежит уважение к людям. В отличие от норм морали он носит как бы характер неписанного соглашения людей.

**Этикетная культура** — это выражение общей нравственной культуры, воспитанности человека, его внутреннего отношения к окружающим в определенных **принципах и нормах этикета**. К основным **принципам** этикета относятся прежде всего *внимание и уважение* к другим людям, требующие от нас соблюдения таких **норм**, как *вежливость, тактичность, чуткость, чувство меры, деликатность, умение слушать, скромность*.

1. **Вежливость** проявляется во многих конкретных правилах поведения: приветствии, обращении к человеку, умении помнить его имя и отчество, важнейшие даты его жизни. Известно прекрасное высказывание Сервантеса: «Ничего не стоит так дешево и не ценится так дорого, как вежливость» — эта «сумма маленьких жертв», приносимых нами людям, с которыми мы вступаем в те или иные отношения. Истинная вежливость непременно *доброжелательна и искренна*.

2. **Тактичность и чуткость** — это внимание к тем, с кем мы общаемся, желание и умение их понять, почувствовать, чем мы можем доставить им удовольствие, радость или наоборот, вызвать раздражение, досаду, обиду. **Тактичность** — это умение всегда учитывать конкретные обстоятельства общения: разницу возраста, пола, общественного положения, место разговора, наличие или отсутствие посторонних. Таким образом, просто «научиться такту» нельзя — он приобретается под влиянием среды и воспитания, обусловлен характером и желанием самого человека.

3. **Чувство меры** — это умение найти границу, которую следует соблюдать в отношениях с людьми и за которой наши слова и поступки могут вызвать у человека незаслуженную обиду, огорчение, боль; чувство меры выступает индивидуальным показателем нашей тактичности и чуткости.

4. **Деликатность** — непосредственное проявление чуткости подсказывает, как подойти к человеку, чтобы не оскорбить, не обидеть его, не коснуться больного места, а, напротив, постараться помочь ему, вывести из затруднительного положения.

5. **Умение выслушать собеседника**, способность предусмотреть его реакцию на наше высказывание, поступки и при необходимости самокритично, извиниться за допущенную ошибку.

6. **Скромность** несовместима со стремлением показывать себя лучше, способнее, умнее других, подчеркивать свое превосходство, требовать для себя привилегий, особых удобств, услуг. Эгоцентричные люди, напротив, стремятся привлечь к себе внимание, «протиснуться вперед». Они осуждают, высмеивают, умаляют значение других, возвеличивая собственные заслуги, часто не существующие. Такие люди неприятны в обществе, их перестают уважать, ибо им не хватает такта, внутренней чуткости, которые так необходимы в общении.

Рассмотренные **нормы этикета** выступают одновременно и его основополагающими **принципами**. Кроме того, существуют еще и общие правила поведения. К ним относится, в частности, «неравенство» людей в области этикета, выражающееся в преимуществах, которые имеют:

- женщины перед мужчинами,
- старшие перед младшими,
- начальник (директор, учитель) перед подчиненными,
- больные, слабые, инвалиды перед здоровыми.

Этим простым правилам поведения мы должны учить своих воспитанников с детства.

Выделяют следующие **уровни делового этикета**:

1) профессиональный — связан непосредственно с выполнением профессиональных обязанностей (этикет врача, этикет преподавателя);

2) должностной — связанной с выполнением определенных правил, должностных обязанностей в рамках того места, которое занимает человек в определенной профессиональной организации (этикет руководителя, служащего);

3) быденный этикет — общечеловеческие правила поведения, которые действуют на межличностном уровне между членами одной профессиональной организации (этикет взаимоотношений в коллективе, этикет на рабочем месте, в столовой, культура речи).

В различных профессиональных группах есть свои дополнительные требования к поведению, свои идеалы. **Служебный этикет** — это профессиональные требования к подготовленности человека, к соблюдению им канонов своей профессии. Культура служебного общения включает ряд общих моментов — правил служебного этикета.

Деловая этика базируется на уважении интересов не только своей фирмы, но и партнеров, клиентов и общества в целом. Данное правило распространяется также на конкурентов — запрещается наносить им ущерб приемами, выходящими за рамки конкурентной борьбы. Этика выступает за получение благ максимальным числом участников рынка и равные возможности доступа к ним.

**Профессиональные кодексы** регулируют отношения внутри профессионального сообщества и эффективны для «свободных профессий», где наиболее выражены профессиональные этические дилеммы. Одним из первых профессиональных этических кодексов стала клятва Гиппократова - кодекс врачей. Наиболее известны этические кодексы тех профессий, где значимые этические дилеммы задаются содержанием деятельности (адвокаты, психотерапевты, журналисты, риэлторы и т.д.). Кодексы регламентируют поведение специалиста в сложных этических ситуациях, характерных для данной профессии, повышают статус профессионального сообщества в социуме, формируют доверие к представителям данной профессии. Также кодекс усиливает значимость принадлежности к профессии, его принятие косвенно может являться обрядом инициации, актом «обращения в профессию» например, принятие клятвы Гиппократова и допуск к лечебной работе у врачей).

Кодекс корпоративной этики может выполнять три основные функции: репутационную, управленческую, развития корпоративной культуры.

Как правило, кодексы содержат две части: **идеологическую** (миссия, цели, ценности) и **нормативную** (стандарты рабочего поведения).

В настоящее время наиболее распространены два вида служебных этических кодексов - профессиональные и корпоративные, которые регулируют отношения людей внутри данных групп. Отметим, что в УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамена сельскохозяйственная академия» тоже принят Кодекс деловой этики, который устанавливает корпоративные нормы и правила служебного поведения сотрудников академии, направленные на обеспечение реализации миссии Академии, повышение результативности и эффективности деятельности.

## **5. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения**

Корпоративная культура является важной составляющей успешного функционирования организации, позитивного отношения к работе и эффективности труда. Она оказывает влияние на отношение сотрудников к организации, результаты деятельности коллег. Корпоративная культура — это атмосфера жизнедеятельности работников организации, система формальных и неформальных правил, обычаев, традиций, ценностных представлений и интересов. Корпоративная культура — это модель поведения, образ жизни, мышления, система норм и профессиональных ролей [6]. Корпоративная культура основывается на следующих принципах: комплексность развития организации (представление о назначении организации, ее деятельности и т. д.); определение ценностей; соблюдение традиций; отрицание силового воздействия.

Первостепенную роль в становлении, развитии и функционировании корпоративной культуры играет руководитель организации, именно он формирует ее основные ценности. В целом, корпоративная культура направлена на развитие чувства гордости сотрудников за свою организацию, причастности к деятельности организации, полезности своей работы. Корпоративная культура ориентирована на обеспечение сплоченности, интеграции сотрудников, формирование кодекса поведения, развитие мотивации деятельности и ответственности за достижение поставленных целей [1]. Многообразие существующих форм мотивации можно представить следующими группами: косвенная мотивация (гибкий график работы, социальный пакет, предоставление отпуска и т. д.); организационная мотивация (делегирование полномочий, расширение зоны ответственности, стиль поведения и общения и т. д.);

моральная мотивация (психологический климат в коллективе, карьерный рост, общественное признание заслуг, социальный статус и т. д.); материальная мотивация (налоговые льготы, премии, надбавки и т. д.) [4].

Существует пять основных **разновидностей корпоративной культуры**:

- *Ролевая.* Главная особенность – четкое распределение обязанностей между работниками. В организациях с ролевой моделью корпоративной культуры всегда придерживаются инструкций, соблюдают дресс-код. Подходит для организаций с большим штатом сотрудников. Недостаток – отсутствие гибкости.
- *Рыночная.* Подразумевает конкуренцию между менеджерами, чтобы получить поощрение от руководства. Особенности: четкая иерархия должностей, готовность к изменениям рынка. Подходит для компаний, главная цель которых – получение прибыли.
- *Семейная.* В организациях с семейным типом корпоративной культуры руководитель играет роль «отца». Он создает комфортные условия труда, помогает сотрудникам в трудных жизненных ситуациях, часто поощряет премиями. Коллектив работает в дружеской атмосфере.
- *Командная.* Модель актуальна в начинающих компаниях, диджитал-сфере. В таких организациях все сотрудники равны, общаются неформально. Они вместе решают задачи и несут ответственность за проекты. Нет требований к внешнему виду, четкого регламента начала и окончания рабочего дня. Нет смысла в жесткой субординации и иерархии, если в команде всего несколько человек, или в случае, если сотрудников много, но они в равной степени мотивированы продуктивно трудиться и стремятся к одному результату.
- *С фокусом на результат.* Самый гибкий вид политики компании. Особенность этого типа корпоративной культуры – частая смена руководителей проектов в зависимости от их профессиональных навыков. Для достижения целей сотрудники не ограничиваются инструкциями, предлагают свои варианты решения задач, поэтому компания быстрее добивается результата. Для работников это возможность продемонстрировать свои навыки и подняться по карьерной лестнице.

Отметим направления, которые направлены на поддержание корпоративной культуры:

- кадровая политика (критерии должностного роста, кадровых решений и т. д.);
- введение системы поощрения и стимулирования;
- введение системы наказания;
- распространение корпоративной символики;
- определение традиций (правила внутреннего трудового распорядка, стиль общения с коллегами, введение дресс-кода и т. д.).

Немало примеров выстраивания успешной корпоративной культуры можно отметить в организациях Республики Беларусь: ОАО «Бабушкина крынка», кондитерская фабрика «Коммунарка», Беларусбанк, ОАО «Агрокомбинат «Юбилейный» и др.

Таким образом, корпоративная культура задает ценностные ориентиры, формирует кадровую политику, деловую этику, имидж организации; создает стимулы для мотивации деятельности, повышает инициативу и творчество коллектива, ориентирует на достижение общих целей и продвижение к успеху.

## **6. Психологические детерминанты профессиональной деструкции**

Профессиональный рост - это развитие человека в профессиональной сфере за счет приобретения необходимых знаний и опыта, развития соответствующих практических навыков, образцов мышления и поведения, качеств и характеристик личности, которые, в свою очередь, формируют определенные компетенции специалиста как профессионала своего дела, и влияют на его карьерный рост.

Профессиональное развитие - это одновременно и приобретения, и потери (совершенствование и деструкции). **Профессиональные деструкции** в самом общем виде - это нарушение уже усвоенных способов деятельности; но это и изменения, связанные с переходом к последующим стадиям профессионального становления, и изменения,

связанные с возрастными изменениями, физическими и нервными истощениями. **Профессиональные деструкции** - барьеры профессионального роста - это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности

Деструкции, вызванные многолетним выполнением одной и той же профессиональной деятельности, порождают профессионально нежелательные качества, изменяют профессиональное поведение человека - это и есть "профессиональные деформации": это как болезнь, которую вовремя не смогли обнаружить и которая оказалась запущенной; самое страшное, что и сам человек незаметно смиряется с этой деструкцией.

Многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться ее совершенствованием. Неизбежны временные периоды стабилизации. На начальных стадиях профессионализации эти периоды недолговременны. На последующих стадиях у отдельных специалистов период стабилизации может продолжаться достаточно долго. В этих случаях уместно говорить о наступлении профессиональной стагнации личности.

Выделяют и основные **детерминанты профессиональных деструкций**: 1) объективные, связанные с социально-профессиональной средой (социально-экономическая ситуация, имидж и характер профессии, профессионально-пространственная среда); 2) субъективные, обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений; 3) объективно-субъективные, порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Конкретными психологическими детерминантами являются: 1) неосознаваемые и осознаваемые неудачные мотивы выбора (соответствующие реальности либо имеющие негативную направленность); 2) пусковым механизмом часто становятся деструкции ожидания на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь (первые же неудачи побуждают искать "кардинальные" методы работы); 3) образование стереотипов профессионального поведения (с одной стороны, они придают работе стабильность, но с другой — мешают адекватно действовать в нестандартных ситуациях); 4) разные формы психологических защит (рационализация, отрицание, проекция, идентификация); 5) эмоциональная напряженность, часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния (синдром "эмоционального выгорания"); 6) снижение уровня интеллекта с ростом стажа работы (часто вызвано особенностями нормативной деятельности, когда многие интеллектуальные способности остаются невостребованными); 7) индивидуальный "предел" развития работника (зависящий от изначального уровня образования, от психологической насыщенности труда; неудовлетворенности трудом и профессией); 8) акцентуации характера; 9) старение работника (социально-психологическое, нравственно-этическое, профессиональное старение).

Различаются уровни профессиональных деструкций:

1. **Общепрофессиональные деструкции**, типичные для работников данной профессии. Например, для врачей — синдром "сострадательной усталости" (эмоциональная индифферентность к страданиям больных); для работников правоохранительных органов — синдром "асоциальной перцепции" (когда каждый воспринимается как потенциальный нарушитель); для руководителей — синдром "вседозволенности" (нарушение профессиональных и этических норм, стремление манипулировать подчиненными).

2. **Специальные профессиональные деструкции**, возникающие в процессе специализации. Например, в юридических и правозащитных профессиях: у следователя — правовая подозрительность; у оперативного работника — актуальная агрессивность; у адвоката — профессиональная изворотливость; у прокурора — обвинительность.

3. Профессионально-типологические деструкции, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности на психологическую структуру профессиональной деятельности, приводящие: к деформации профессиональной направленности личности (искажение мотивов деятельности, перестройка ценностной ориентации, пессимизм, скептическое отношение к нововведениям); к деформациям, развивающимся на основе каких-либо способностей — организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, нарциссизм); к деформации, обусловленной чертами характера (ролевая экспансия, властолюбие, "должностная интервенция" доминантность, индифферентность).

4. Индивидуальные деструкции, появляющиеся из-за таких особенностей характера работников, которые связаны с возникновением сверхкачеств, или акцентуаций (сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм, навязчивая педантичность).

Преодоление профессиональных деструкций сопровождается психической напряженностью, психологическим дискомфортом, а иногда - и кризисными явлениями (без внутреннего усилия и страдания личностного и профессионального роста не бывает).

Профессиональные деформации, наиболее изученный вид профессиональных деструкций, по мнению многих авторов Э.Ф.Зеер, Э.Э. Сыманюк, Р.М. Грановская, С.П. Безносков, Л.М.Митина), проявляется, в первую очередь, в профессиональной среде типа «человек-человек». Работники сферы образования являются наиболее уязвимой категорией. Мы согласны с мнением Л.М. Митиной отметившей, что «профессия педагога является одной из наиболее деформирующих личность человека и деятеля». Профессиональные деструкции, согласно определению Э.Ф. Зеера, это «это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса». Возникновение и развитие профессиональных деструкций снижает продуктивность выполнения деятельности, негативно влияет на мотивацию и профессиональную позицию. Психологическими детерминантами развития профессионально обусловленных деструкций являются конфликты профессионального самоопределения, кризисы профессионального становления, профессиональная дезадаптация, а также стереотипы мышления и деятельности, социальные стереотипы поведения, отдельные формы психологической защиты: рационализация, проекция, отчуждение, замещение, идентификация.

Э.Ф. Зеер выделяет три группы факторов, порождающих профессиональную деструкцию: объективные, то есть факторы, «связанные с социально-профессиональной средой, социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессионально-пространственной средой»; субъективные, «обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений»; объективно-субъективные, «порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей». Одной из наиболее распространенных форм нарушений профессионального здоровья является *профессиональное выгорание* — выработанный личностью защитный механизм в ответ на психотравмирующие воздействия в сфере профессиональной деятельности. Первоначально эмоциональное выгорание считалось деструкцией, свойственной профессиям, связанным с интенсивным общением с людьми: врачам, педагогам, социальным работникам и т.д. Исследования последних лет позволили сделать вывод о том, что сфера распространения выгорания существенно шире, в профессиях не связанных с работой с людьми. Каковы же симптомы выгорания, как их определить? Чтобы ответить на эти вопросы, необходимо подчеркнуть очевидную связь эмоционального выгорания со стрессом. Синдром эмоционального выгорания возникает в ситуациях интенсивного профессионального общения под влиянием множества внешних и внутренних факторов и

проявляется как «приглушение» эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, увеличение числа конфликтов с партнёрами по общению, равнодушие и отгороженность от переживаний другого человека, потеря ощущения ценности жизни, утрата веры в собственные силы и др.

#### Список использованной литературы:

1. Асаул, А. Н. Культура организации. Проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул, П.Ю. Ерофеев. - СПб.: «Гуманистика», 2006. 216 с
2. Бороздина, Г. В. Психология и этика делового общения : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общ. ред. Г. В. Бороздиной. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 463 с.
3. Браун, Лириан. Имидж – путь к успеху / Л. Браун. – С.-П: Издательство: Питер, 2001. – 192 с.
4. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 234 с. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516994> (дата обращения: 22.04.2023).
5. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: Учеб. /А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 368 с.
6. Кондранова, А. М. О роли корпоративной культуры / А. М. Кондранова, М. В. Куимова. // Молодой ученый. — 2015. — № 9 (89). — С. 632-633. — URL: <https://moluch.ru/archive/89/18574/> (дата обращения: 22.04.2023).
7. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия // Планирование трудовой карьеры работника / под ред. Е.В. Маслова. М.: Профиз-дат, 2006.

## Лекция 4. 2. ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ В КАРЬЕРЕ СПЕЦИАЛИСТА

1. Психологические особенности делового общения.
2. Технология публичного выступления.
3. Стратегия и тактика деловых переговоров.
4. Самопрезентация при поступлении на работу.

### 1. Психологические особенности делового общения

В широком понимании **общение** – это процесс установления контакта между людьми, находящимися в различных социальных отношениях, с целью обмена информацией, развития отношений, сотрудничества, достижения взаимопонимания. При этом отличие **делового общения** состоит в том, что вовлечённые в этот процесс люди связаны совместной трудовой деятельностью и, в силу этого, целью их взаимодействия является решение определённых вопросов.

**Коммуникативная компетентность** – это знания, умения, способности, адекватные коммуникативным задачам и достаточные для их решения. Это система качеств и умений специалиста, необходимых для построения эффективной коммуникации в определенном круге ситуаций межличностного общения [4]. Коммуникативная компетентность руководителя включает в себя все необходимые знания, умения и навыки, для того чтобы вести деловую переписку и переговоры, выполнять представительские функции, общаться со своими подчиненными, вышестоящими руководителями и коллегами, разрешать напряженные и конфликтные ситуации. Практически все проблемы управления так или иначе связаны с общением. Опросы свидетельствуют, что 73 % американских, 60 % английских и 86 % японских менеджеров считают неумение эффективно общаться главным препятствием на пути достижения целей, стоящих перед организациями.

Однако практика показывает, что эффективно умеют общаться далеко не все люди, более того, не все руководители. Парадокс в том, что управленцы по роду своих занятий должны от 50 до 90 % рабочего времени тратить именно на общение. Ведь проведение совещаний, заседаний, бесед, дискуссий, переговоров, отчеты перед начальством и т. д. – все это различные формы делового общения.

*Деловое общение* представляет собой особую форму взаимодействия людей в процессе определенного вида трудовой деятельности, которая содействует установлению нормальной морально-психологической атмосферы труда и отношений партнерства в коллективе, создает условия для продуктивного сотрудничества людей в достижении значимых целей, обеспечивая успех общего дела.

Поскольку наибольший удельный вес в общении занимают *вербальные коммуникации*, умение говорить является важной составной частью авторитета руководителя и эффективности достижения целей организации. Сотрудники теряют уважение к косноязычному руководителю, в управленческой деятельности важны простота и доходчивость, художественная выразительность и эмоциональность речи, интонация, дикция, грамотность и т. п.

Дейл Карнеги еще в 30-е годы XX века заметил, что успехи того или иного человека в его финансовых делах, даже в технической сфере или инженерном деле процентов на пятнадцать зависят от его профессиональных знаний и процентов на восемьдесят пять – от его умения общаться с людьми.

Можно сформулировать следующие основные принципы делового общения:

1. **Пунктуальность** (делайте все вовремя). Только поведение человека, делающего все вовремя, является нормативным. Опоздания мешают работе и являются признаком того, что на человека нельзя положиться.

2. **Конфиденциальность** (не болтайте лишнего). Секреты учреждения, корпорации или конкретной сделки необходимо хранить так же бережно, как тайны личного характера.

3. **Любезность, доброжелательность и приветливость**. В любой ситуации необходимо вести себя с клиентами, заказчиками, покупателями и сослуживцами вежливо, приветливо и доброжелательно.

4. **Внимание к окружающим** (думайте о других, а не только о себе). Внимание к окружающим должно распространяться на сослуживцев, начальников и подчиненных. Уважайте мнение других, старайтесь понять, почему у них сложилась та или иная точка зрения. Всегда прислушивайтесь к критике и советам коллег, начальства и подчиненных.

5. **Внешний облик**. Главный подход – вписаться в деловую среду организации, в контингент работников вашего уровня и профессии.

6. **Грамотность** (говорите и пишите хорошим языком). Внутренние документы или письма, направляемые за пределы учреждения, должны быть изложены хорошим языком и без ошибок.

Выделяют также специфические характеристики делового общения:

– **регламентированность** – это подчинение установленным правилам и ограничениям. Регламентированность предполагает соблюдение делового этикета, который включает в себя правила приветствия и представления, нормы поведения, диктует нормы речевого этикета;

– **строгое соблюдение участниками общения ролевого амплуа**. В процессе общения деловому человеку в разных ситуациях приходится быть и начальником, и подчиненным, и коллегой, и партнером, и участником какого-либо мероприятия;

– **повышенная ответственность участников делового общения за его результат**, умение четко формулировать цели коммуникации, точно определять интересы партнеров, аргументировать свои выводы;

– **строгое отношение к использованию языковых средств**. Не допускается в деловом общении использование бранных слов и ненормативной лексики, использование просторечных слов.

Деловое общение включает в себя целый ряд коммуникативных задач, касающихся взаимоотношений партнеров, их взаимодействия – это и умение должным образом передать информацию, довести ее до партнера; умение слушать и понимать партнера по общению, но также и защищать свою точку зрения, отстаивать собственные интересы.

Деловое общение реализуется в следующих основных формах:

*Деловая беседа* представляет собой форму устного обмена информацией между несколькими людьми в узком кругу. Беседа является важнейшим элементом таких управленческих процедур, как: деловые переговоры, консультации, встречи, оформление на работу или увольнение. Руководителю полезно усвоить следующее: управление – это умение разговаривать. Беседа отличается от собраний и совещаний количеством участников, свободным характером обсуждаемых проблем, ходом и результатами. Именно во время деловых бесед происходит заключение деловых контактов, и принимаются важнейшие решения.

*Деловое совещание* – это одна из важнейших форм управленческой деятельности. Деловое совещание – это способность коллективного разума к выработке оптимальных решений по актуальным и наиболее сложным вопросам возникающим в организации. На совещании сотрудники учатся работать в коллективе, комплексно подходить и решать общие задачи – достигать компромиссов. Во время совещания происходит обмен информацией между подчиненными и руководителями.

*Деловая переписка* – деловое письмо (служебное послание в виде официального документа, а также в форме запросов, предложений, претензий, поздравлений и ответов на них). При составлении делового письма нужно, чтобы оно было актуальным, кратким, логичным, убедительным.

*Деловые переговоры* – это деловое общение с целью устранения противоречий между собеседниками и выработки общего решения.

*Публичное выступление* – это непосредственное речевое воздействие выступающего на аудиторию. В зависимости от целей публичное выступление делится на информационное, побуждающее (митинг, предвыборная речь) и убеждающее (торжественная речь). Данная форма делового общения является одной из самых сложных, так как внимание слушателей приковано только к оратору, который должен четко следить за своей речью, мимикой, жестами и реакцией аудитории.

## **2. Технология публичного выступления**

Овладение коммуникативной компетентностью в целом — одно из важнейших условий самореализации, социализации молодых людей, востребованности их на рынке труда, а в широком смысле — важнейшее условие общения в диалоге культур и цивилизаций современного мира. Составляющим звеном коммуникативной компетенции является и умение выступать публично, которое стало необходимым навыком в современном мире: готовить и проводить лекцию, презентации приходится и преподавателям, и топ-менеджерам, и руководителям организаций, и сотрудникам. К сожалению, нередко самое блестящее содержание тонет под невыразительным выступлением.

**Публичное выступление** - это устное монологическое высказывание с целью оказания воздействия на аудиторию. В сфере делового общения наиболее часто используются такие жанры, как доклад, информационная, приветственная и торговая речь.

Цели публичного выступления могут быть самыми разными: проинформировать, объяснить, заинтересовать, убедить, переубедить, побудить к действию или воодушевить.

В зависимости от цели подразделяются и виды речей: информационные (повествовательные, описательные, объяснительные), агитационные (воодушевляющие, убеждающие, побуждающие к действию) и развлекательные.

Работу по подготовке выступления можно подразделить на три основных этапа: докоммуникативный, коммуникативный и посткоммуникативный. Докоммуникативный - подготовка к выступлению, коммуникативный – произнесение речи и взаимодействие с аудиторией. Работа на этих этапах носит характер учета и оценки объективных данных: тема и цель выступления обычно задаются программой, расписанием и т.п. Состояние аудитории и обстановка также чаще всего не выбираются выступающим.

Публичное выступление обязательно должно иметь продуманную структуру, содержащую определенную последовательность частей.

Первый этап разработки содержания речи – создание концепции с последующим ее идейно-тематическим раскрытием (выбор материала, отбор фактов, цифр, примеров, подыскивание иллюстраций и т. п.). Когда это сделано, автор сталкивается с другой важнейшей проблемой: как использовать имеющиеся материалы, как их расположить? Во всякой речи содержится определенная информация, иногда – обширная, и говорить выступающий будет достаточно долгое время – от 7-10 минут до полутора часов. Смогут ли слушатели воспринять, усвоить изливающийся на них информационный поток? Да, но только в том случае, в случае если материал упорядочен, организован композиционно.

Отсюда второй этап в разработке содержания – композиционное развертывание темы, определение того каркаса, на котором держится вся речь. Работа над композицией начинается с определения структуры речи. Термин **структура** в его наиболее общем значении раскрывается как устройство, организация, взаиморасположение и связь составных частей чего-либо; строение.

Целеустановка – ключевая категория риторики и, игнорируя её, оратор не добьётся успеха в её подготовке и произнесении. Цель конкретизируется в виде задач (или конкретных целей). **Цель речи** – это тот результат, к которому стремится оратор, создавая и произнося речь.

Следующий шаг в подготовке речи – формулирование тезиса речи. **Тезис** – это главная мысль, основная идея текста или выступления, выраженная словами. Его раскрытию и обоснованию подчинено все содержание речи.

Последовательность определяется многими слагаемыми: спецификой темы и логикой предмета речи, коммуникативными задачами оратора, составом аудитории и др. Количество смысловых кусков речи обусловлено и действием чисто психологического фактора – ограниченным объёмом оперативной памяти слушателей. Этот объём выражается известной формулой:  $7 \pm 2$ . В связи с этим целесообразно рассматривать в одном выступлении не более пяти базовых проблем, группируя вокруг них детали, частности, аргументы, примеры и т. д.

Работа по организации (структурированию) речи наряду с разработкой плана предполагает и ее композиционное оформление. **Композиция** выступления – это его реально-речевая, внешняя структура; композиция определяет, что за чем и как излагается.

Композиция будет меняться в зависимости от темы, цели и задач, стоящих перед оратором, от состава слушателей.

Наиболее распространенной структурой устного выступления считается трехчастная, включающая в себя следующие элементы: вступление, главную часть и заключение.

**Логико-композиционная структура текста** публичного выступления включает вступление, основную часть, заключение.

**Вступление** – одна из композиционных частей публичного выступления, в которой подчеркивается актуальность и значение темы для данной аудитории, формулируется цель выступления, кратко излагается история вопроса.

Основные функции вступления:

- 1) *контактоустанавливающая* (установление контакта со слушателями);
- 2) *перспективная* (создание представления о теме и направлении речи, перечисление и краткое описание проблем, которые будут рассмотрены в основной части).

Вступление вводит слушателей в сущность основного вопроса и психологически подготавливает их к восприятию речи, поэтому рекомендуется начинать выступление с интересного примера, пословицы и поговорки, крылатого выражения, юмористического замечания, можно использовать цитату, которая заставит слушателей задуматься над словами оратора, глубже осмыслить высказанное положение. Также начать выступление можно образом, символом, аллегорией, комплиментом слушателям, интересной историей, случаем из жизни. Эффективное средство завоевания внимания слушателей – вопросы к

аудитории. В психологическом плане вступление рассчитано на подготовку аудитории к восприятию речи; здесь целевые установки ориентированы на то, чтобы вызвать интерес, овладеть вниманием слушателей, установить с ними контакт (взаимопонимание и доверие).

**Основная часть** – главная композиционная часть публичного выступления, в которой излагается основной материал, последовательно разъясняются выдвинутые положения, доказываются их правильность, подводятся необходимые промежуточные выводы.

Для того чтобы эффективно донести главную мысль до слушателей, оратор должен ее сформулировать. Поэтому нужно заранее позаботиться о словесной формулировке главной идеи: выразить словами, по возможности, кратко и понятно.

В главной части выступления необходимо строго соблюдать **основное правило композиции**— *логическую последовательность и стройность изложения материала*. М. М. Сперанский в «Правилах высшего красноречия» утверждал: «Все мысли в слове должны быть связаны между собой так, чтоб одна мысль содержала в себе, так сказать, семя другой».

Главная мысль должна быть выражена в развернутой словесной форме, полным предложением не менее трех раз при дедуктивной форме изложения и не менее двух раз — при индуктивной форме изложения.

Современные ораторы используют способы **изложения материала главной части**, сформировавшиеся на базе многовековой практики:

- **Исторический способ** – изложение материала в хронологической последовательности (с опорой на исторический, биографический материал и др.)

- **Ступенчатый способ** (стадиальный) – последовательное изложение одной темы за другой без возврата к предыдущей. Данный способ очень напоминает исторический. Главное отличие в том, что ступенчатый способ отвечает не логике событий, а логике движения мысли.

- **Дедуктивный способ** – изложение материала от общего к частному (от тезиса к его доказательствам). Оратор в начале речи выдвигает какие-то положения, а потом разъясняет их смысл на конкретных примерах, фактах.

- **Индуктивный способ**– изложение материала от частного к общему, от фактов к некоторой гипотезе, способ предвосхищения основания. Выступающий начинает речь с конкретного случая, а затем подводит слушателей к обобщениям и выводам. Этот метод нередко используется в агитационных выступлениях.

- **Концентрический способ** – расположение материала вокруг главной проблемы, переход от общего рассмотрения центрального вопроса к более конкретному. При концентрическом способе основная идея речи формулируется в её начале, хотя и в общей форме. В процессе речи она обосновывается, обогащается, новыми фактами, мнениями. В конце речи оратор возвращается к формулировке основной идеи, уточняя её.

- **Аналогический способ (метод аналогии)** – сопоставление различных явлений, событий, фактов, то есть это умозаключение о принадлежности предмету определенного признака на основе сходства в существенных признаках с другим предметом. Обычно параллель проводится с тем, что хорошо известно слушателям.

**Метод контраста** построен на основе сравнения полярных, оттеняющих друг друга предметов, проблем, явлений, их противопоставления.

Однако, каким бы методом ни пользовался оратор в выступлении, его речь должна быть доказательной, суждения и положения убедительными. Оратору необходимо не только убедить в чем-то аудиторию, но и соответствующим образом повлиять на нее, вызвать ответную реакцию, желание действовать в определенном направлении. аудиторию.

**Заключение речи** - очень важная ее часть. Отнестись к ней необходимо максимально внимательно. Известно, что в процессе восприятия ораторской речи действует «закон края», т.е. лучше запоминается то, что дается в начале и в конце сообщения. Поэтому

рекомендуется в заключении повторить основную мысль, ради которой произносится речь, суммировать наиболее важные положения. В заключении подводятся итоги сказанного, делаются выводы, ставятся перед слушателями конкретные задачи, которые вытекают из содержания выступления. Заключение имеет две основные функции:

- 1) напомнить слушателей о чем шла речь;
- 2) «закруглить» речь, активизировать аудиторию.

Необходимо помнить, что форма заключения зависит от вида речи. В заключении к информационной речи необходимы итоговые выводы, обобщение основных пунктов доклада. «Закруглить» речь можно в образной форме - в форме афоризма, притчи, сравнения. Для заключения агитационной речи важнее всего четкий, броский, выкристаллизованный вывод, а не повторение позиций и фактов, раскрытых и приведенных в основной части. Политическая речь может закончиться призывом, лозунгом, обращением. Речь также может заканчиваться риторическим вопросом или утверждением. Кроме того, в конце выступления оратор может вновь повторить основные положения, сделать аудитории комплимент, вызвать смех, использовать цитату, создать кульминацию. Последние слова оратора должны мобилизовать слушателей, воодушевить и призвать их к активной деятельности.

Итак, основными требованиями к сюжетно-композиционной организации материала являются:

- ясность членения и четкость структурного соотношения компонентов речи;
- соблюдение масштабов и пропорции в соотношении теоретических положений и конкретных фактов, главного и второстепенного;
- выделение сюжетного узла, продумывание сюжетных сцеплений;
- цельность, структурная завершенность в содержательном плане,
- наличие связанных между собой вступления и заключения, а также аргументов в главной части, организованных по правилу рамки;
- экспрессивная концовка,
- вопросно-ответный ход рассуждения.

Композиционные умения оратора включают в себя и умения пользоваться формами изложения, или, по определению В.В. Виноградова, *композиционно-речевыми формами*. Наиболее актуальными для оратора являются следующие композиционно-речевые формы: повествование, описание, рассуждение, размышление.

Повествование – сообщение о событиях, фактах, положении дел в какой-либо области без детального комментария; повествование характеризует развитие действия или состояния. Его признаки – действенность, динамизм.

Описание – подробный рассказ о чем-либо; оно отмечает признаки предметов и явлений, их действий и состояний и потому преимущественно статично. Описание может включать и второстепенные, но интересные подробности.

Рассуждение – обобщенное представление авторской точки зрения, состоящее в логически упорядоченном изложении суждений, цель его – в глубоком исследовании того или иного вопроса.

Размышление – композиционно-речевая форма изложения, организующая движение мысли в ее противоречиях, сомнениях, раздумьях; оратор в данном случае как бы предлагает слушателям пройти вместе с ним извилистый путь, ведущий к истине.

В выступлении полезно чередовать все вышеперечисленные формы изложения: это обогащает и делает более выразительной речь, подчеркивает индивидуальность ораторского стиля.

### **3. Стратегия и тактика деловых переговоров**

Переговоры – один из старейших видов человеческой деятельности, который направлен на решение проблем при организации сотрудничества или урегулирования конфликтных

ситуаций. Он имеет такую же давнюю историю, как конфликты и войны, и использовался на практике задолго до появления правовых процедур.

**Деловые переговоры**, согласно распространенному определению - это вид совместной с партнерами деятельности, направленный на решение проблемы и предусматривающий заключение договоров, сделок, контрактов или нахождение компромисса в споре [2, с.185]. Деловые переговоры можно определить также как обмен мнениями с целью достижения взаимоприемлемого соглашения.

Критериями классификации переговоров могут быть: объектная сторона переговоров, субъектная сторона переговоров, характер коммуникации, территориальный статус, принцип принятия решений, условия взаимодействия, результат переговоров, тип совместных решений и др.

В переговорах явно выделяется то, что может быть названо объектной или предметной стороной. Тогда переговоры могут быть финансовые, деловые, экономические, политические, военные, торговые, по решению трудовых споров, дипломатические и др.

*Основная функция переговоров* - это совместное **обсуждение вопроса и принятие решения**, устраивающего участников. Принятое решение может быть конструктивным, изменяющим ситуацию к лучшему, деструктивным, ухудшающим взаимоотношения, ничего нового не создающим, и умиротворяющим, не содержащим конкретных обязательств.

Для каждого переговоров необходимо разрабатывать и применять специальную тактику, технику и культуру их ведения. Что же такое "стратегия" и "тактика" применительно к переговорному процессу? **Стратегия переговоров** - это наиболее общее, перспективное планирование хода переговоров, планирование самого общего направления движения, ориентированного на достижение цели переговоров.

**Тактика** - это один прием, метод, способ или совокупность взаимосвязанных приемов для реализации выбранной стратегии. Тактика определяется, во-первых, избранной стратегией, а во-вторых, конкретными на момент переговоров условиями.

Каждой стратегии переговорного процесса может соответствовать некоторый набор приемов воздействия на партнера по переговорам. Чем богаче этот набор, тем полнее реализуется выбранная стратегия, сильнее позиция на переговорах. Стратегия реализуется в тактике. Спланированная стратегия переговоров предполагает следующие конкретные действия: знакомство и уточнение позиций партнеров; поиск союзников среди других участников переговоров; выявление возможной оппозиции; адаптация своих идей к их пониманию другими участниками переговоров; запуск опросников по проблеме обсуждения, обработка и представление результатов опроса; совершенствование и синтез проектов на основе результатов переговоров и т. д.

Выделяются три стратегии деловых переговоров, различающиеся уровнем культуры партнеров, уровнем развития деловых отношений между ними, методами проведения, целями и способами их достижения (2, с.187).

**Стратегия 1 – примитивные переговоры.** Применяется в основном в условиях неразвитого рынка, «базара». Такие переговоры проводятся с позиций торга. Главные факторы успеха - напористость, сила воли, умение скрывать свои истинные интересы и др. Главная цель – «продать подороже, купить подешевле».

**Стратегия 2 – стратегия баланса между жестким и мягким** методами ведения деловых переговоров. Требует большого искусства, выдержки, ориентирована на достижение цели любой ценой, пренебрегая интересами партнера. Применяется данная стратегия в условиях жесткой конкурентной борьбы во всех сферах предпринимательства и бизнеса.

**Стратегия 3 – стратегия цивилизованного рынка**, базируется на методе принципиальных переговоров. Целью является стремление найти взаимную выгоду, добиться обоснованного справедливого результата. Данная стратегия способствует достижению взаимопонимания между деловыми партнерами.

Существует ряд специфических приемов, используемых в рамках стратегии торга, для того, чтобы получить те или иные односторонние преимущества в ходе переговоров:

\* Прием "выжидание". Цель его применения - получить как можно больше информации от партнера с тем, чтобы в зависимости от нее сформулировать уже собственную позицию в наиболее выгодном для себя свете.

\* Прием "салями". В переговорной практике прием "салями" означает медленное, постепенное, осторожное приоткрывание собственной позиции.

\* Прием "выражение несогласия". Ориентируется на подчеркивание различий во взглядах на ту или иную проблему.

\* Прием «пакетирования» состоит в том, что несколько предложений или вопросов увязываются и предлагаются к рассмотрению в виде пакета, т.е. обсуждению подлежат не отдельные вопросы, а их комплекс.

\* Прием "завышение требований". Относится к закрытию собственной позиции. Его суть в том, чтобы запросить как можно больше. Часто при реализации этого приема в собственную позицию включаются пункты, которые потом можно безболезненно снять. Такой шаг подается как уступка и взамен партнеры требуют уступки.

Существует еще много тактических приемов, которые используются на определенных этапах переговоров. Но следует помнить правило: никогда первым не применяйте приемы, направленные на конфронтацию, или – как они еще называются – **«грязные методы» ведения переговоров.**

Реальная практика не исключает встречи с партнером, использующего разного рода «грязные уловки». Эти приемы надо знать и уметь их нейтрализовать.

- Прием *«максимальное завышение начального уровня»*. В ходе переговоров один из партнеров стремится как можно дольше отстаивать эту крайнюю позицию.

- Прием *«расстановка ложных акцентов в собственной позиции»* - внесение явно неприемлемых для партнера предложений. Прием заключается в том, что демонстрируется, например, крайняя заинтересованность в решении какого-либо вопроса, хотя на самом деле этот вопрос является второстепенным для данного участника переговоров.

- Прием *«вымогательства»* также близок к только что описанным приемам. Иногда этот прием называется *«выдвижением требований в последнюю минуту»*, поскольку нацелен именно на завершающий этап переговоров.

- Прием *«ультимативность требований»*: либо вы соглашаетесь на наше предложение, либо мы уходим с переговоров. Понятно, что разговор с помощью ультиматума – это уже не переговоры, а попытка решить проблему в одностороннем порядке.

- Прием *«отказ от собственных предложений»*, когда партнер готов пойти на их принятие. Цели здесь могут быть различными: и затягивание переговоров, и попытка «выторговать» побольше, и нежелание вообще чего-либо решать с помощью переговоров.

Как быть, если партнер использует различного рода «грязные уловки», недозволенные приемы? Это один из основных и, пожалуй, наиболее сложных вопросов, с которыми сталкиваются участники переговоров. Одно из основных правил при ведении переговоров с партнером, применяющим подобного рода приемы, - не отвечать взаимностью. Второе, что имеет смысл сделать – это проанализировать причины, по которым партнер ведет себя «недостаточно честно». При этом не стоит резко прерывать переговоры.

Положительные результаты зависят от культуры ведения переговоров, от умелой подготовки к ним, психологической готовности, от заранее продуманного плана предстоящего обсуждения.

#### **4. Самопрезентация при поступлении на работу**

Процесс трудоустройства предполагает подготовку человека к самопрезентации. Термин «самопрезентация» происходит от английского «self-presentation» и переводится как «самоподача», «самопредъявление».

Самопрезентация может быть «природная», когда человек формирует образ, представление о себе у окружающих не задумываясь о том, насколько привлекательным будет этот образ. Это его естественное проявление себя. А также, самопрезентация может быть «искусственной», когда изначально ставится цель произвести, к примеру, благоприятное впечатление и для этого корректируется поведение и иные атрибуты, влияющие на формирование образа. В процессе трудоустройства для претендента важна, прежде всего, «искусственная» презентация.

*Самопрезентацию* можно определить как умение подавать себя, акцентировать внимания на своих качествах, которые актуализируются на основе использования особых технологий и стратегий [ 2].

В работах И. Гофмана «искусственная самопрезентация» описывается концепцией социальной драматургии, согласно которой, человек в процессе социального взаимодействия смотрит на себя глазами партнера и корректирует свое поведение в соответствии с желаниями других, чтобы создать наиболее благоприятное впечатление о себе и достичь наибольшей выгоды от этого взаимодействия [2, с. 209].

Самопрезентация в процессе трудоустройства подразумевает составление резюме, размещение анкеты в режиме Online, представление себя на собеседовании, как с HR-специалистами компаний, так и с работниками рекрутинговых агентств.

*Резюме* - это краткая информация о претенденте на работу, в которой подчеркиваются преимущественно квалификационные характеристики (образование, опыт работы, дополнительные навыки и умения). Резюме, является инструментом самопрезентации, и его грамотное составление будет отражать способность человека рекламировать и продавать себя как специалиста.

Цель резюме - наилучшим образом подать свой опыт, личные качества и знания нанимателю. Чтобы повысить шансы на успех, при подготовке резюме необходимо придерживаться следующих принципов: оно должно быть информативным, кратким, достоверным и указывающим на цель. Так же как и в человеке, в резюме важно не только его содержание, но и внешний вид, и форма представления информации. Если кандидата пригласили на собеседование, значит резюме «сработало» и этот этап самопрезентации пройден успешно.

*Собеседование* - это когда участвующие стороны узнают друг о друге необходимую информацию и дают друг другу возможность принять объективное решение, чтобы наладить хорошие взаимоотношения в случае утверждения кандидата [3, с. 174]. Существует и такое определение, где собеседование представляется в качестве коммуникации двух сторон: кандидата на должность и работодателя, где каждый из них занимает для себя определённую позицию и определяет тактику взаимодействия [4]. Представитель работодателя в ходе собеседования может вести себя по-разному: задавать провокационные или абстрактные вопросы, стоить диалог конструктивно и доброжелательно, использовать элементы «стресс-интервью». Кандидат должен быть готов к любой тактике. Его задача не поддаваться на провокации, отвечать ровным доброжелательным тоном, сохранять спокойствие, отвечать на поставленные вопросы полно и грамотно. Важно достичь понимания с интервьюером.

При ответе на вопросы следует принимать во внимание то, что в некоторых случаях нужно приводить весомые аргументы. Сильные аргументы - это своего рода протекторы, которые укрепляют положение кандидата, отличая его от остальных. Убедительность аргументов в большей степени зависит от имиджа и статуса убеждающего. Положение, выдающиеся успехи, образованность, признание, высокие личные качества поднимают статус индивида, а вместе с ним - вес его аргументов. Залогом убедительности кандидата

может стать и умение слушать. Внимательный слушатель располагает к себе собеседника и стремится завоевать его уважение для дальнейшего эффективного общения [6, с. 8].

В самопрезентации определенную роль играют внешний вид, одежда, аксессуары и т.д., которые рекомендуют выбирать достаточно консервативного стиля (не старомодного, а именно консервативного). Они принесут некоторые бонусные баллы, но решающее значение будет не за ними. Одежда, атрибуты - это только внешняя оболочка человека, которая говорит о его вкусах и интересах [6, с. 473-492]. Профессиональные знания и навыки, умение управлять ситуацией, time-management, умение слушать и другие характеристики - это и есть компоненты внутреннего содержания.

Эффективная самопрезентация предполагает, что внешний вид и внутреннее содержание должны соответствовать друг другу.

Важно, чтобы при подготовке к процедуре собеседования человек уделял должное внимание и внешнему виду и формированию тех профессиональных знаний и навыков, которые определяют его внутреннее содержание. Но важно и не только это. Как правило, 80% информации сообщает лицо, мимика интервьюируемого человека и только 20% его одежда и аксессуары [6].

В результате можно сделать следующие выводы. Для успешного трудоустройства важно обратить внимание на правильную самопрезентацию. Самопрезентация включает составление резюме, формирование позитивного первого впечатления при очной встрече, успешное прохождение собеседования.

Вне зависимости от конечной цели, численности аудитории и её состава текст самопрезентации обычно состоит из семи обязательных блоков. Их содержание и наполненность можно варьировать практически без ограничений, но составителю настоятельно не рекомендуется пренебрегать ни одной из частей — иначе презентация будет выглядеть неполной или откровенно провальной.

1. *Первый блок* любой самопрезентации — *вступление*. Его предназначение — показать читателям или слушателям, с кем они будут иметь дело в ближайшие несколько минут. Раздел должен включать в себя следующие данные:

- фамилию, имя, отчество (или просто имя и отчество) обращающегося;
- основные детали биографии рассказчика: где и когда он родился, учился, где работает, чем занимается и интересуется;
- цель, с которой автор обращается к аудитории: получение кредита, инвестиций, новой должности, места работы, учёбы, намерение завязать дружеские отношения и так далее.

2. *Второй блок* — *род деятельности* представляющегося. Грубейшей ошибкой будет плохо отзываться о своих настоящих или прошлых работодателях, клиентах или заказчиках. Если целевая аудитория состоит из специалистов, достаточно перечислить свои должностные обязанности.

3. *Третий блок* — *образование* рассказчика. Где учился и каких в это время достиг успехов автор самопрезентации. Стоит упомянуть об участии в различных олимпиадах, призовых местах в спортивных соревнованиях, о получении диплома с хорошими отметками. Если выступающий устраивается на работу по профилю, важно рассказать и об успехах, достигнутых при прохождении преддипломной практики и т.д.

4. *Четвёртый блок* — *достижения*. Здесь можно или просуммировать ранее описанные успехи в учёбе и работе, или привести дополнительные факты (спортивные победы, участие в крупных творческих проектах, конкурсах и др.).

5. *Пятый блок* — *личные качества*. Продолжая свободное общение с аудиторией, рассказчик может подробнее познакомить её со своими привычками, предпочтениями, достоинствами и даже, если это не повредит репутации, недостатками.

6. *Шестой блок* — *подведение итогов* с повторной формулировкой основной мысли: работодателю следует ещё раз дать понять, какого замечательного специалиста он имеет возможность получить.

7. *Седьмой блок — заключительный.* Рассказчику следует попрощаться с аудиторией, поблагодарив её и уверив в своей готовности ответить на любые появившиеся вопросы.

Рассказ о себе должен быть логичным и поступательным. По возможности необходимо использовать цифры, факты, подтверждающие компетентность и успех. Не нужно пересказывать резюме. Необходимо подчеркнуть, почему вас заинтересовала данная организация и вакансия, чем вы будете полезны, в чем ваше преимущество.

В процессе собеседования важно обращать внимание на мимику, манеру поведения, интонацию голоса, стиль общения, выдержку. Важно отвечать грамотно и обоснованно на поставленные вопросы, задавать вопросы самому, проявлять заинтересованность. При соблюдении данных условий шанс претендента устроиться на привлекательную вакансию будет достаточно высоким.

#### Список использованной литературы

1. А м и н о в , И. И. Психология делового общения: учебник для студентов вузов / И.И. Аминов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 287 с.
2. Б о р д о в с к а я , Н.В. Психология делового общения) / Н.В. Бордовская; под ред. С.Н. Костромина. - М.: КноРус, 2018. - 439 с.
3. Б о р о з д и н а , Г.В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум/Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова. – М.: Издат. Юрайт, 2016. -463 с.
4. Иванова, Н.В. Искусство ведения бизнес-переговоров: конспект лекций / Н.В.Иванова; Каз.федер.ун-т. – Казань, 2014. – 171 с.
5. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 492 с. [Электрон.ресурс]. [https://urss.ru/PDF/add\\_ru/194960-1.pdf](https://urss.ru/PDF/add_ru/194960-1.pdf) Режим доступа: Дата доступа: 18.03.2023.
5. Миич, П. Как проводить деловые беседы./П. Миич. - М.: Экономика, 1987.- 207 с.
6. Некрасова Н.А. Самопрезентация: сущность и основные характеристики / Н.А. Некрасова, У.С. Некрасова // Успехи современного естествознания. - 2007. -№ 11. - С. 122-124. - URL: [www.rae.ru/use/?section=content&op=show\\_article&article\\_id=7778533](http://www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=7778533) (дата обращения: 16.04.2023).
7. Т р у с ь , А. А. Психология управления: учеб. пособие / А. А. Трусъ. – Минск: «Вышэйшая школа», 2014. – 317 с.
8. Ш а т р а в к о , Н.С. Управленческая культура: учебно-методич. пособие / Н.С. Шатравко, Т.А. Захаренко. Горки: БГСХА, 2017.- 199 с.

## ТЕМА 5. СЕМЕЙНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ВОСПИТАНИЕ В СЕМЬЕ

### Лекция 5.1. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩЕНИЕ В СЕМЬЕ

1. Создание и поддержание гармоничных отношений в семье.
2. Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни.
3. Психологические модели родительско-детских отношений.
4. Эффективные стратегии и методы воспитания ребенка в разные возрастные периоды.

#### 1. Создание и поддержание гармоничных отношений в семье

Представление о семье как о системе возникло и развивалось в рамках системной семейной психотерапии, концептуальную основу которой составила общая теория систем Л. фон Бергаланфи.

Центральная идея системной семейной психотерапии состоит в том, что *семья* – это социальная система, то есть комплекс элементов и их свойств, находящихся в динамических связях и отношениях друг с другом. Система является первичной по отношению к входящим в нее элементам.

*Семейная система*, как и любая другая система, функционирует под влиянием двух законов – *закона гомеостаза*, утверждающего, что каждая система пытается сохранить свое положение, и *закона развития*, согласно которому каждая семейная система должна пройти свой жизненный цикл.

В настоящее время большинство психологов и психотерапевтов, включая и тех, кто не относится к системному направлению, а работает на индивидуальном уровне, разделяют взгляд на семью как на систему. Так, большинство современных специалистов убеждены в том, что влияние на одного члена семьи влияет и на других ее членов, что нельзя помогать ребенку, не привлекая к работе родителей, и т.д.

*Семья*, как и любая система имеет границы. Выделяют внешние и внутренние границы.

*Внешние границы* характеризуют взаимоотношения между семьей и социальным окружением, *внутренние* – между подсистемами внутри семьи.

По степени проницаемости можно выделить жесткие, размытые и проницаемые границы. В функциональных семьях границы должны быть четкими и проницаемыми. Особенности внешних границ являются показателями степени открытости семьи по отношению к внешнему миру. Размытые внешние границы, то есть слишком открытые семьи, не могут создать для своих членов необходимый уровень безопасности и комфорта. У такой семьи у ее членов много связей с внешним миром, но мало между собой. В свою очередь, слишком жесткие внешние границы делают семью закрытой, приводят ее к застою, что создает трудности при установлении контактов за пределами семьи, приводит к тревоге и страху членов семьи перед внешним миром. Если внешние границы семьи жесткие, закрытые, то границы подсистем становятся размытыми. Размытые внутренние границы препятствуют развитию семьи, приводят к возникновению межпоколенных, вертикальных коалиций.

Жизнь семьи регулируют *семейные нормы и правила*. Правила существуют в каждой семье, они могут быть гласными и негласными, культурно заданными или индивидуальными. Распределение ролей и функций, место в семейной иерархии также относится к системе правил. На каждой стадии жизненного цикла семьи правила должны изменяться, об этих изменениях семья должна договариваться. Если жизнь в семье изменилась, а правило не меняется, она становится дисфункциональной.

*Стереотипы взаимодействия* – это устойчивые способы поведения членов семьи и коммуникативные стереотипы, в которых заключен определенный смысл или определенные послания для членов семьи. Некоторые стереотипы взаимодействия являются патогенными. Одним из наиболее типичных и ярких патогенных стереотипов взаимодействия является описанная выше «двойная связь».

*Семейная история* – понятие, относящееся к историческому контексту каждой отдельной семьи и описывающее хронологию значимых событий в жизни нескольких поколений семьи (даты бракосочетаний, рождений, смертей, переезды, болезни, характер взаимодействия и пр.).

Семьи во многом повторяют сами себя, одни и те же темы проигрываются из поколения в поколение, хотя актуальный контекст может быть другим.

*Семейный сценарий* – это устойчивые стереотипы микродинамики и структурной организации семьи, повторяющиеся из поколения в поколение, обусловленные событиями семейной истории.

Еще один важный параметр семейной системы – *семейный миф*. По определению А.Я. Варга, семейный миф – это форма описания семейной идентичности, определенная объединяющая всю семью идея или образ, это сложное семейное знание, которое актуализируется либо в ситуациях значительных социальных изменений, либо в ситуации семейной дисфункции, либо, когда посторонний человек входит в семью. Иными словами, семейный миф – это неосознаваемое взаимное соглашение членов семьи, выполняющее защитную функцию, направленную на то, чтобы скрывать от осознания отвергаемого представления о каждом члене семьи и о семье в целом. Семейный миф выполняет

функцию регуляции единства в дисфункциональной семье. По критерию способности к реализации функций семьи можно разделить на функциональные и дисфункциональные.

*Функциональная семья* – это семья, которая справляется с поставленными перед ней внешними и внутренними задачами, выполняет свои функции, в результате чего удовлетворяются как потребности семьи в целом, так и каждого ее члена.

*Дисфункциональная семья* – это семья, которая со своими задачами не справляется, а именно дисфункциональной является семья, в которой систематически не удовлетворяются базовые потребности членов семьи и не решаются основные задачи, специфические для каждой стадии жизненного цикла семьи.

Выделяют также такой параметр семейной системы, как *стабилизаторы* – факторы, способствующие сохранению семьи и стабильности отношений.

Стабилизаторы есть и в функциональной, и в дисфункциональной семье. *Функциональными стабилизаторами*, т.е. стабилизаторами, поддерживающими хорошее функционирование, могут быть общие дела, общие развлечения, общее место жительства, общие деньги. Стабилизаторами также являются семейные нормы, правила, семейные ценности, традиции и ритуалы. *Дисфункциональные стабилизаторы* поддерживают стабильность в дисфункциональной семье – это болезни, нарушения поведения, супружеские измены.

В целях интегрирования различных взглядов на семейную систему А.Б. Холмогорова предлагает *четырёх-аспектную модель, описывающую семейную систему*:

1. *Структура семьи.*

2. *Микро-динамика*, отражающая особенности функционирования семейной системы. Для анализа микродинамики выделяются следующие понятия: семейные роли, стереотипы взаимодействия, циркулирование информации, стиль эмоциональной коммуникации (соотношение отрицательных и положительных эмоций, запрещения открытого выражения чувств и др.), метакоммуникации, триангуляция (манипуляция, в которой участвуют трое).

3. *Макро-динамика семейной системы* (эволюция семейного контекста). Здесь важны следующие понятия: семейная история, цикл развития семьи, семейный сценарий, трансмиссия (трансмиссия – это накопление дисфункциональных стереотипов в семье от поколения к поколению, что приводит к патологии членов семьи), сопротивление семьи к изменениям, ресурсы для смены.

4. *Семейная идеология*, то есть содержательные основы жизни семьи. Здесь важны следующие понятия: семейные нормы и правила, делегирование требований и ожиданий в семье (например, делегирование родителями своих несбывшихся планов детям и др.), семейные мифы, семейные ценности, традиции и ритуалы, поло-ролевые стереотипы.

Конечно, как отмечает А.Б. Холмогорова, все четыре аспекта связаны и переплетены между собой.

Эволюция в сфере семьи и брака находит отражение в изменении социального веса функций, выполняемых ими на разных этапах исторического пути.

Брак, прежде сыгравший роль экономического института, в наши дни все быстрее превращается в морально-правовой союз супругов, основанный на любви и личном выборе. Значение семьи как малой группы, где индивиды получают убежище, защиту и поддержку, растет. При анализе семьи как малой группы особое внимание уделяют: 1) характеристике ее внутренних связей и структуры в целом (ее целям, составу, степени сплоченности, ролевым отношениям и распределению власти); 2) характеристики ее взаимодействия с более широкими социальными образованиями в рамках социальной структуры общества (с группами и сообществами, социальными институтами и системами ценностей).

Для социологического анализа семейной группы первостепенное значение имеет именно внутренний аспект – структура и ролевое взаимодействие семьи. Их реальное

соотношение образует своеобразную микросреду развития и самореализации личности. Основные параметры этой микросреды могут быть сгруппированы следующим образом:

- предметно-материальные, связанные с условиями жизни семьи, состоянием жилья и вещевой среды;
- поло-демографические, фиксирующие половую принадлежность и возрастную (поколенскую) структуру семейной группы;
- психоэмоциональные, характеризующие степень открытости, доверия между членами группы, готовность оказать взаимную поддержку;
- параметры социального окружения, отражающие круг родственников, близких, друзей или, наоборот, недругов и недоброжелателей, с которыми устанавливаются и поддерживаются контакты определенного рода;
- параметры культуры, предполагающие учет образовательного уровня, предпочтений и запросов в духовной сфере, потребление информации и т.п.

## **2. Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни**

*Жизненный цикл семьи* – это история жизни семьи, ее протяженность во времени, собственная динамика; жизнь семьи, отражающая повторяемость, регулярность семейных событий.

*Семейные события* – наиболее значимые для жизни семьи события, существенно влияющие на изменение семейной структуры. Совокупности семейных событий образуют основные этапы семейного цикла. Как известно, молодые люди, только вступившие в брак, и супруги, прожившие вместе не одно десятилетие, по-разному относятся друг к другу, сталкиваются с разными проблемами и трудностями, что не может не сказаться на семейной атмосфере. Жизненный цикл развития семьи определяется объективными событиями (рождение, смерть) и осуществляется в контексте возрастных изменений всех членов семьи.

Возрастно-психологические изменения, касающиеся личности каждого члена семьи, коренным образом преобразуют жизнь последней: изменяется система потребностей и мотивов личности, способы ее поведения и деятельности, социальный статус членов семьи, а, следовательно, стиль общения и характер функционирования семьи в целом. Семья, как и ее социальный контекст, постоянно находится в процессе изменений. Функции и структура семьи могут изменяться в зависимости от этапов ее жизнедеятельности. Понятие «жизненного цикла семьи» или «Стадий развития семьи» изучалось многими авторами. Различные авторы предлагают свои стадии жизненного цикла семьи, хотя важность такой периодизации признается всеми исследователями.

Динамика (жизненный цикл) семьи состоит из следующих стадий:

1. Принятие и освоение супружеских ролей. На этой стадии молодая супружеская пара не имеет еще детей, но решает вопросы, связанные с желанием стать родителями. Супруги занимаются урегулированием отношений с увеличением числа родственников и, прежде всего, это связи с родительскими семьями.

2. Появление в семье детей (возраст старшего – до 30 месяцев). Появление первого ребенка требует от супружеской пары перехода от диадного типа отношений и адаптации к отношениям в треугольнике. Заботы, связанные с уходом за ребенком, его правильным развитием являются главными в этот период.

3. Семьи с детьми дошкольниками (возраст старшего ребенка от 2 лет и 6 месяцев до 6 лет). Это время первичного введения детей во внесемейные институты (дошкольные учреждения). Родители должны адаптироваться к возрастным потребностям дошкольников. У них скапливается усталость, им необходимо преодолеть трудности, связанные с сильным ограничением личного пространства.

4. Семьи с детьми младшими-школьниками (возраст старшего ребенка от 6 до 13 лет). В этот период основное внимание родителей привлечено к школьным делам детей. Побуждение детей к учебным успехам – главная задача семьи.

5. Семьи с подростками (старшему ребенку от 13 до 20 лет). Принятие «подростковости» детей – важная и трудная задача для родителей и детей. От родителей требуется изменение отношения к детям-подросткам, установление равновесия между предоставлением свободы подросткам и принятием ими ответственности. Взросление детей позволяет родителям создавать свой круг интересов, не связанных непосредственно с детьми, активно заниматься вопросами собственной карьеры. Проходит подготовка к уходу детей из семьи.

6. Выход молодых людей из семьи (от ухода первого ребенка до момента, когда младший покинет родительскую семью). Семья: взрослые и дети экспериментируют с независимостью друг от друга. Молодые люди освобождаются от попечения родителей. Важной задачей при решении вопросов отделения детей есть сохранение поддержки как основы семьи.

7. Средний возраст родителей (от «пустого гнезда до ухода на пенсию»). Период, когда родители остались снова одни без взрослых детей, покинувших родное, «гнездо». Нужно перестроить супружеские отношения. Старшее и младшее поколение учится выстраивать отношения независимости и сохранения родственных связей.

8. Старение членов семьи (от ухода на пенсию до смерти обоих супругов). Самые сложные задачи этого этапа: принятие факта ухода на пенсию и адаптация к старости. В связи со смертью одного из супругов для другого встают трудные проблемы потери и одинокой жизни. Сохранение семейных отношений с детьми и внуками помогает проживанию последнего этапа жизненного цикла семьи (Э. Дюваль).

Анализ представленной периодизации свидетельствует о том, что ее автор признает детскую подсистему семьи ведущей. Задачи развития связаны с рождением детей, их воспитанием и уходом из родительской семьи.

Итак, выделяют такие главные этапы полного цикла функционирования семьи на базе обычных задач развития:

1. Добрачный период.
2. Заключение брака и возникновение супружеских отношений.
3. Рождение детей.
4. Возникновение детской подсистемы.
5. Введение детей во внесемейные институты.
6. Сложившаяся, зрелая семья.
7. Фаза, в которой дети покидают родительский дом.
8. Стадия «опустевшего гнезда».
9. Завершающий этап жизни семьи: после ухода из жизни одного из супругов.

Таким образом, семья – это основанная на единой общесемейной деятельности общность людей, связанных узами брака-родительства-родства, и, тем самым, осуществляющая воспроизводство населения и преемственность семейных поколений, а также социализацию детей и поддержание существования членов семьи.

*Семейная жизнь* – процесс, который разворачивается во времени и идет в социальном окружении. Семья – один из самых консервативных социальных институтов, она противится изменениям. В категории семей, нуждающихся в особой помощи, на первое место выдвигается *молодая семья*.

По мнению Ф.А. Мустаевой, существует три типа молодых семей:

Первый тип – *традиционный*.

Семья такого типа характеризуется ориентацией супругов исключительно на семейные ценности. Лидером в семье, по крайней мере формальным, является мужчина. Досуг чаще совместный, закрытый.

Второй тип – *супруги ориентированы преимущественно на развитие личности, партнеры имеют установку на малодетную семью*. Наблюдается социально-ролевое равновесие (по возможности используется помощь родителей супругов).

Третий тип – *молодые супруги, ориентированные преимущественно на развлечения*. При этом муж и жена имеют как общих друзей, так и каждый своих из числа, как правило, прежнего окружения. Репродуктивные установки предполагают бездетную или малодетную семью.

Весьма интересен вопрос о стадии развития молодой семьи. Например, по мнению Н. Аккермана, молодая семья в своем развитии проходит три стадии.

Первая стадия – *стадия монады* – когда одинокий парень или девушка, финансово самостоятельные, живут отдельно от родительской семьи, самостоятельно реализуя свои потребности, вырабатывая некий опыт самостоятельной жизни, проверяя на своем опыте правила, усвоенные в родительской семье. На этой стадии формируются осознанные и проверенные на практике правила собственного существования, очень важные для развития будущей семьи.

*Диада* – поиск компромисса, когда молодые устанавливают правила своей совместной жизни, проходят период адаптации, привыкают к новым семейным ролям. Стадия диады чрезвычайно тяжела и важна для молодых, и от того, как и в какой обстановке будут выработаны правила совместного существования, будут ли эти правила действительно приняты супругами, или один из них будет доминировать, а другой просто подчинится навязанным ему правилам, в силу более слабого характера или под влиянием каких-либо других обстоятельств зависит жизненный стиль развития семьи: будут ли там накапливаться проблемы или жены с позиции сотрудничества будут решать проблемные ситуации на стадии их возникновения.

Впоследствии молодая семья, часто вне зависимости от того, насколько успешно она решила проблемы диады, вступает в следующую стадию жизненного цикла – *триаду*: у молодых рождается ребенок. Это время серьезного кризиса для любой семьи. Супруги полагают, что с рождением ребенка все станет лучше, ведь традиционно принято идеализировать материнство. Действительно, отношения в молодой семье подвергаются серьезным испытаниям, например, таким, как структурный кризис семьи. Часто у людей возникает чувство, что они стали удаляться друг от друга. Именно на эту стадию приходится пик мужских измен, связанный скорее с трудностями пересмотра семейных правил и обязанностей. Эти трудности являются главной причиной конфликтов, возможного эмоционального развода, который может спровоцировать и настоящий развод. И то, как реально будет развиваться семья при появлении новорожденного, во многом будет зависеть от того, какую базу, не только эмоциональную, но и материальную, заложили супруги, понимая, какой тяжелый период им придется пережить.

*Все супружеские союзы проходят стадию разногласий*. Наличие конструктивно разрешенных конфликтов является важным компонентом такой структуры семьи, как супружеская пара. Супруги, особенно молодые, обычно драматизируют любую спорную ситуацию и считают, что единственный путь выхода из такой ситуации – *развод*.

Конфликтными супружескими парами называют такие, в которых между супругами существуют постоянные ссоры, где их интересы, потребности, намерения и желания приходят в столкновение, рождая особенно сильные и длительные эмоциональные состояния. В зависимости от частоты, глубины и остроты конфликтов выделяют кризисные, конфликтные, проблемные и невротические семьи.

*Кризисная семья*. Противостояние интересов и потребностей супругов носит острый характер и затрагивает важные сферы жизнедеятельности семьи. Супруги занимают непримиримые и даже враждебные позиции по отношению друг к другу, не соглашаясь ни на какие уступки. К кризисным брачным союзам можно отнести все распадающиеся или находятся на грани распада.

*Конфликтная семья.* Между супругами существуют постоянные сферы, где их интересы соединяются, порождая сильные и длительные негативные эмоциональные состояния. Однако брак может сохраняться благодаря другим факторам, а также компромиссному разрешению конфликтов.

*Проблемная семья.* Для нее характерно длительное существование трудностей, способных нанести ощутимый удар стабильности брака. Например, отсутствие жилья, длительная болезнь одного из супругов, отсутствие средств на содержание семьи, осуждение на длительный срок за преступление и ряд других проблем. В таких родах вероятно обострение взаимоотношений, появление психических расстройств у одного или обоих партнеров.

*Невротическая семья.* Здесь основную роль играют не наследственные нарушения в психике супругов, а нагромождение влияния психологических трудностей, с которыми встречается семья на своем жизненном пути. У партнеров отмечается повышенная тревожность, расстройство сна, эмоции по любому поводу, повышенная агрессивность и т.д.

Причин семейных конфликтов очень много: разные взгляды на семейную жизнь; нереализованные ожидания и неудовлетворенные потребности, связанные с семейной жизнью; пьянство одного из супругов; дружеская неверность; грубость, пренебрежительное отношение друг к другу; нежелание мужа помогать жене в домашних делах; бытовая неустроенность, материальные затруднения; неуважительное отношение мужа к родственникам жены и наоборот; отличия в духовных интересах и потребностях и т.п.

В.А. Сисенко рассматривал причины более подробно и конкретно: неудовлетворенность сексуальных потребностей одного или обоих супругов; неудовлетворенность потребности в ценности и значимости своего «Я» (нарушение чувства собственного достоинства со стороны другого партнера, его пренебрежительное, неуважительное отношение, оскорбления, обиды, постоянная критика); неудовлетворенность потребности одного или обоих партнеров в положительных эмоциях (отсутствие ласки, нежности, заботы, внимания и понимания, психологическое отчуждение супругов друг от друга, эмоциональная холодность); страсть одного из супругов к спиртным напиткам, азартным играм и тому подобным вещам, что приводит к большим расходам денежных средств; финансовые разногласия супругов (вопросы взаимного бюджета, содержания семьи, вклада каждого из партнеров в ее материальное обеспечение); неудовлетворенность потребности во взаимопомощи, взаимной поддержке, потребности в кооперации и сотрудничестве, неудовлетворенность ведением домашнего хозяйства.

Супругам нужно научиться взаимодействовать с родителями и родственниками, а важнее – научиться уважать друг друга. Семейное согласие строится постепенно на взаимопонимании и собственном самосовершенствовании. Если кого-то из супругов не устраивают повадки, потребности и установки другого, надо, чтобы и другой это осознал и понял, что необходимо изменение. Исправить положение можно в том случае, если этого хотят оба.

### **3. Психологические модели родительско-детских отношений**

Семья является первичной малой социальной группой, ближайшей средой формирования личности, семья влияет на потребности, социальную активность и психологическое состояние человека. Рассмотрим несколько теоретических подходов к пониманию роли и содержания родительско-детских отношений, сформулированных разными психологическими школами. А.Г. Силяева предлагает их в виде «идеальных» моделей правильных, успешных отношений родителей и детей.

Под моделью ученые понимают более или менее целостное представление о том, как должны строиться эти отношения; то есть это ряд принципов, которые следует придерживаться родителям, чтобы воспитать ребенка «хорошо». Выделяя три группы

подходов к семейному воспитанию можно условно их назвали: психоаналитическая, бихевиористская, гуманистическая модели.

*«Психоаналитическая» модель семейного воспитания.* В классическом психоанализе Зигмунда Фрейда влиянию родителей на психическое развитие ребенка отводится центральное место. В первые годы жизни ребенка родители (и особенно мать) – это те лица, с которыми связаны важнейшие ранние переживания. Обычные повседневные действия родителей по уходу за ребенком обладают важным психологическим эффектом. Конкретно первые три стадии развития личности имеют ключевое значение. Общение с родителями в ранние годы, их влияние на способы разрешения типичных возрастных противоречий, конфликты и неудачи адаптации сказываются впоследствии, оказываются характерными проблемами уже у взрослого человека. Негативный детский опыт приводит к инфантилизму, эгоцентричности, повышенной агрессивности, что составляет личностные предпосылки к осложнениям в реализации собственной родительской роли, к неприятию собственного ребенка.

Э. Эриксон рассматривал становление личности человека на протяжении всей его жизни от рождения до смерти. Исходя сначала из психоаналитических посылок, он пришел к выводу о более рациональной адаптации человека к социальному окружению, о необходимости для каждого индивида решать психосоциальные конфликты, преодолевать жизненные трудности. При этом в ранние годы человек испытывает существенное влияние со стороны семьи, а позже – со стороны более широкого социального окружения: соседей, одноклассников, школы и других социальных институтов, культурных и исторических условий.

Широкое признание получила точка зрения Э. Фромма на роль матери и отца в воспитании детей, на особенности материнской и родительской любви. Материнская любовь безусловна: ребенок любим просто за то, что он есть. Это пассивное переживание, материнской любви не нужно добиваться. Сама мать должна иметь веру в жизнь, не быть тревожной, только тогда она сможет передать ребенку чувство безопасности.

Родительская любовь в большинстве своем – это обусловленная любовь, ее нужно и, что важно, можно заслужить достижениями, исполнением обязанностей, порядком в делах, соответствием ожиданиям, дисциплиной.

Ключевые понятия программы воспитания с психоаналитической точки зрения: приверженность, безопасность, установление близких взаимоотношений детей и взрослых, создание условий для налаживания взаимодействия ребенка и родителей в первые часы после рождения.

В работах педагога-психоаналитика Д. Винникота главное внимание уделяется профилактической работе с родителями, выработке у них правильных базисных установок. Речь не идет о какой-то строгой системе, скорее, наоборот, – это советы родителям, обескураженным книжной мудростью и многочисленностью новейших педагогических рекомендаций. Родителям предлагается больше доверять «интуитивной мудрости», быть естественными, но последовательными и предсказуемыми.

Принципиальными автор считает следующие вопросы: безопасность ребенка (внешняя со стороны мира и внутренняя, личностная); ревность к братьям и сестрам; моменты переходов ребенка из одной ситуации развития в другую (из семьи в детский сад, в школу); инфантильные повадки, которые предлагается рассматривать как подпорки в сложных ситуациях и не искоренять их, а выяснять причины задержки развития; подростковые провокации (кража, поведенческие нарушения) как проверка надежности родительского контроля и надзора, который еще востребован.

Представитель психоаналитической педагогики К. Бютнер рассматривает не только традиционную для психоанализа сферу семейного воспитания, но соотношение семейного и институционального воспитания, в том числе растущее влияние видеофильмов, мультфильмов, игр, индустрии игрушек и т.п. Хотя трудно говорить о каком-то окончательном решении этого волнующего многих родителей вопроса, но сама его

постановка в условиях появления совершенно новых игрушек (типа «тамагочи»), увлечений («покемономания») очень актуальна.

Корни транзактного анализа, разработанного Э. Берном, уходят в психоаналитические теории личности. Автор подчеркивает, что транзактный анализ сделал многое для уточнения языка психоаналитических теорий. Так, он различает три состояния «Я»: ребенок, взрослый и родитель – как способы восприятия действительности, анализа получаемой информации и реагирования. Все три начала в личности человека, по Э. Берну, развиваются постепенно и во взаимодействии с окружающей средой.

Когда члены семьи общаются между собой, возможны три основных типа взаимодействий: дополняющие транзакции, при которых коммуникация происходит как бы на одном уровне; перекрестные транзакции, при которых состояния сторон не соответствуют друг другу; скрытые транзакции, при которых информация при общении передается в скрытой форме. Автор подчеркивает, что ключ к изменению поведения ребенка заключается в изменении взаимоотношений между ребенком и родителями, в изменении образа жизни семьи.

*«Бихевиористическая» модель семейного воспитания.* Корни этого направления уходят в бихевиористическую психологию (Дж. Бродес Б. Скиннер). Основной уклон в модели делается на технику поведения и дисциплину ребенка. Экспериментальное изучение появления новых форм поведения у «живого кусочка мяса, способного давать небольшое количество простых реакций», позволило Дж. Уотсону и другим бихевиористам прийти к выводу о том, что психика человека имеет минимум врожденных компонентов, его развитие зависит в основном от социального окружения и условий жизни, то есть от стимулов, поставляемых средой.

Среди рассмотренных как непосредственное окружение ребенка, обстановка, состоящая из конкретных жизненных ситуаций, которые в свою очередь состоят из наборов различных стимулов и могут быть разложены на цепочки раздражителей. Внешние, средовые воздействия определяют содержание поведения ребенка, характер его развития. Отсюда главное – особая организация окружения ребенка. Дж. Уотсон подчеркивает необходимость научного подхода к воспитанию.

Радикальный представитель бихевиоризма Б. Скиннер признавал два основных типа поведения: респондентное (как ответ на знакомый стимул) и оперантное, определяемое и контролируемое результатом, следующим за ним. Таким образом, по мнению Б. Скиннера, свободы воли личности не существует, поведение отдельного человека находится под контролем социального окружения. Разработанный им метод последовательных приближений, или формирование, основанный на подкреплении поведения, когда оно становится похоже на желаемое (жетонная система вознаграждения).

А. Бандура, отвечая на вопросы о механизмах социализации, особую роль отводил обучению посредством наблюдения, подражания, имитации, идентификации и путем моделирования. Для него родительское поведение – преимущественно модель для извлечения некоторых общих черт, правил поведения, образец для подражания ребенку в попытках выстроить собственное поведение. Подкрепление необходимо для сохранения поведения, возникшего на основе подражания.

3. *«Гуманистическая» модель семейного воспитания.* Один из наиболее известных подходов к пониманию воспитания в семье разработан А. Адлером, автором индивидуальной теории личности, которая иногда рассматривается как предшественник гуманистической психологии. Согласно мнению А. Адлера, человек – существо социальное, развитие личности рассматривается в первую очередь через призму социальных отношений.

В теории личности, разработанной А. Адлером, подчеркивается, что у каждого человека есть врожденное чувство общности (т.е. естественное стремление к сотрудничеству), а также стремление к совершенству, в котором реализуется

уникальность личности и творческие свойства человеческого «я». Фундамент личности, или стиль жизни, закладывается и прочно закрепляется в детстве, основан на усилиях, направленных на преодоление чувства неполноценности, на компенсацию и выработку предпочтения.

Основными понятиями семейного воспитания являются: равенство, но не тождество между родителями и детьми как в области прав, так и в области ответственности; сотрудничество; естественные результаты. Последователем А. Адлера был педагог Р. Дрейкурс, который развил и конкретизировал взгляды ученого, ввел практику консультаций и лекций для родителей.

Задачу воспитания родителями своих детей он видел в:

- уважении уникальности, индивидуальности и неприкосновенности детей с самого раннего возраста;
- понимании детей, проникновении в их образ мышления, умении разбираться в мотивах и значении их поступков;
- выработке конструктивных отношений с ребенком;
- нахождении собственных приемов воспитания с целью дальнейшего развития ребенка как личности.

При решении конкретных задач психолог предлагает придерживаться следующих принципов: невмешательство родителей в конфликты между детьми; равное участие всех членов семьи в домашних делах; понимание каждым членом семьи того, что он сам ответственен за порядок в своей комнате и своих вещах. В русле представлений Адлера и Дрейкурса находится программа выработки положительной дисциплины детей, которую разработали педагоги Д. Нельсен, Л. Лотт и Х.С. Глен.

Основные идеи воспитания, по их мнению, состоят в следующем: контроль родителями собственного поведения; признание права на собственную жизнь – и для родителей, и для ребенка; поддержание чувства достоинства и уважения к себе и ребенку; перспективная цель воспитания – формирование здоровой самооценки и жизненных навыков детей.

Ключевые понятия данной системы воспитания – сотрудничество, соучастие; творческий гибкий подход к разным детям; эмоциональная честность; атмосфера любви, поощрения, ободрения.

Особый взгляд на воспитание имеет К. Роджерс, который верит в начальную способность человека к добру и совершенству. Он утверждал, что человеку свойственна удовлетворяемая потребность положительного отношения, когда ребенок испытывает поддержку и любовь со стороны окружающих, и потребность самоуважения, развивающегося по мере удовлетворения первой потребности. Условием здорового развития ребенка есть отсутствие противоречия между «Я идеальным» (представление о том, как тебя любят) и «Я реальным» (действительным уровнем любви).

Важнейшими понятиями являются проявление искренних, подлинных чувств (и положительных, и отрицательных) всеми членами семьи; безусловное принятие своих чувств и близких чувств; преданность своему внутреннему «Я».

По мнению К. Роджерса, для положительного взаимодействия с детьми родителям необходимо три основных умения: слышать, что ребенок хочет сказать родителям; выражать собственные мысли и чувства доступно для понимания ребенка; благополучно разрешать спорные вопросы, так чтобы результатами были удовлетворены обе конфликтующие стороны.

Ю.Б. Гиппенрейтер представила модификацию модели домашнего воспитания Т. Гордона с учетом закономерностей психического развития. «Уроки общения» родителя с ребенком включают в себя следующие темы: что такое безусловное принятие, как можно и нужно оказывать помощь ребенку, как слушать ребенка, как относиться к чувствам родителей, как разрешать конфликты и поддерживать дисциплину.

Главные идеи семейного психотерапевта В. Сатир связаны с пониманием семьи как центра формирования новых людей, поэтому нужно учиться быть родителями. Ключевые

понятия, которыми пользуется автор: семья удачная, успешная и проблемная; сложность семейного взаимодействия; семейная система открыта и закрыта; родитель-лидер и родитель-босс. По мнению В. Сатир, родительско-детские отношения должны строиться по законам эффективного личностного общения. Родитель должен быть не начальником, а лидером, призванным научить ребенка общим способам самостоятельного решения проблем. Воспитание должно быть направлено на выработку у ребенка наиболее ценных интеллектуальных личностных качеств: уникальности, отзывчивости, силы, сексуальности, участия, доброты, реалистичности, ответственности, самостоятельности, рассудительности.

#### **4. Эффективные стратегии и методы воспитания ребенка в разные возрастные периоды.**

*Социализация личности* – это процесс становления личности, осуществляемый путем освоения человеком духовных ценностей, выработанных человечеством, включающий в себя два компонента: усвоение социального опыта и превращение его в собственные ориентации, установки, ценности, происходящее как стихийно, непроизвольно, нерегулируемые, так и целенаправленно – путем воспитания. Конечной целью социализации является формирование индивидуальности.

*Семейное воспитание* – это организация жизнедеятельности ребенка в условиях семьи. Именно семья в течение первых шести-семи лет жизни ребенка формирует основы будущей личности.

Семейное воспитание продуктивно, если оно осуществляется в атмосфере любви, взаимного понимания и уважения. Значительную роль здесь также играет профессиональная самореализация и материальное благополучие родителей, создающих условия для нормального развития ребенка.

Аналитическая психология К. Юнга рассматривает три вида воспитания в соответствии с объектом воздействия:

- личное бессознательное, коллективное бессознательное и частное сознательное: воспитание через пример (бессознательное воспитание, наиболее устойчивая форма воздействия);
- сознательное коллективное воспитание (прохождение правил, норм, определенных групп людей), формирующее «сходных индивидов»;
- индивидуальное воспитание (состоит в формировании личного сознательного у ученика, его движении к «самости»).

Б.Г. Ананьев рассматривал социализацию как двунаправленный процесс, означающий становление человека как личности и как субъекта деятельности. Конечная цель подобной социализации состоит в формировании индивидуальности.

Выделяют пять сторон социализации:

- 1) формирование знаний о людях, обществе и о себе;
- 2) выработка навыков практической деятельности;
- 3) выработка норм, ролей, позиций;
- 4) выработка установок, ценностных ориентаций;
- 5) включение в практическую деятельность.

Выделяют пять основных стадий социализации:

1. Первичная социализация/стадия адаптации (от рождения до подросткового возраста ребенок усваивает социальный опыт некритически, адаптируется, приспосабливается, подражает).

2. Стадия индивидуализации (критическое отношение к общественным нормам поведения). Это промежуточная социализация, потому что шаткими еще есть и мировоззрение, и характер подростка. Юношеский возраст (18-25 лет) характеризуется как стойкая концептуальная социализация.

3. Стадия интеграции – желание найти свое место в обществе. Интеграция идет успешно, если свойства человека принимаются обществом, группой.

4. Трудовая стадия социализации охватывает весь период трудовой деятельности, когда человек не только усваивает трудовой опыт, но и воспроизводит его.

5. Послетрудовая стадия социализации рассматривает пожилой возраст как возраст, вносящий значительный вклад в процесс передачи опыта новым поколениям.

Ресоциализация – это процесс усвоения индивидом ценностей и норм отношения, усвоенных им ранее.

Вторичная социализация – повторная социализация. Строится на основе ранее усвоенных норм.

А. Мудрик выделяет на каждом возрастном этапе социализации наиболее типичные опасности, столкновения с которыми для человека наиболее вероятны. В утробе матери – болезнь родителей; пьянство, безнравственный образ жизни; плохая несбалансированная пища матери; отрицательное эмоционально-психологическое состояние родителей; экологическая среда; медицинские ошибки.

В дошкольном возрасте – болезнь и физические травмы ребенка, безнравственность родителей, запущенность ребенка; бедность семьи, антигуманность поведения работников детских учреждений; антисоциальные соседи и их дети.

Неблагоприятными в младшем школьном возрасте являются безнравственность родителей, развод родителей; нищета семьи; гипер- или гипопека, неподготовленность к обучению, негативное отношение учителя, ровесников или старших детей; плохая компания, физические изъяны, дефекты речи, потеря родителей, жестокое отношение.

В подростковом возрасте наибольший вред наносят пьянство, безнравственность родителей; материальные затруднения семьи; гипо- или гиперопека; ошибки педагогов и родителей; курение; токсикомания; изнасилование; одиночество; физические травмы и дефекты; плохие отношения со ровесниками; упреждение или отставание в психосексуальном развитии; частые переезды семьи; развод родителей.

В ранней юности: антисоциальная семья; нищета семьи; пьянство, наркомания, проституция; ранняя беременность; привлечение к преступным и тоталитарным группам; изнасилование; физические травмы и дефекты; приписывание себе несуществующего физического дефекта или недостатка.

В юношеском возрасте: пьянство, наркомания, проституция; нищета, безработица; изнасилование, сексуальные неудачи; стрессы; привлечение к противоправной деятельности; одиночество; разрыв между уровнем желаний и социальным статусом; служба в армии; невозможность продолжить обучение.

*Специфика семейного влияния на развитие личности ребенка.*

Специфика семейной социализации: социализация может происходить стихийно (подражание) и целенаправленно (создание).

Факторы влияния семьи на социализацию личности:

1. Состав семьи или, в более точном смысле, структура семьи как единство функционирования ее членов.

2. Позиция ребенка в семье – включает его роли в семье, которые могут быть при внешнем сходстве (жизни в семье) совершенно разные.

3. Основные (реальные) воспитатели-социализаторы, то есть те члены семьи, которые оказали наибольшее влияние на развитие ребенка благодаря основному уходу за ним, и те, кто был наиболее авторитетен для ребенка.

4. Стиль воспитания в семье – можно рассматривать как преобладающий стиль основного воспитателя-социализатора (например, матери) и вспомогательных социализаторов (бабушки, отца, деда);

5. Собственно-личностный, нравственный и творческий потенциал семьи. Вся совокупность положительных человеческих качеств взрослых членов семьи –

нравственных, волевых, эмоциональных, интеллектуальных, познавательных и творческих особенностей.

Детско-родительские отношения в семье по А.Я. Варга, характеризуются: качеством эмоциональной связи; мотивами воспитания и родительства; уровнем вовлечения родителей в отношения; удовлетворением потребностей ребенка; стилем общения и взаимодействия с ребенком; социальным контролем; степенью устойчивости и последовательности детско-родительских отношений.

*Влияние семьи на развитие ребенка:*

1. *Семья как основа чувства безопасности.* Отношения привязанности важны не только для будущего развития взаимоотношений – их непосредственное влияние способствует снижению чувства тревоги, возникающей у ребенка в новых или в стрессогенных ситуациях.

2. *Модели родительского поведения.* Дети обычно стремятся копировать поведение других людей и наиболее часто тех, с кем они находятся в самом близком контакте.

3. *Семья и приобретение жизненного опыта.* Воздействие родителей особенно велико потому, что является для ребенка источником необходимого жизненного опыта. Запас детских знаний во многом зависит от того, насколько родители обеспечивают ребенку возможность заниматься в библиотеках, посещать музеи, отдыхать на природе и пр.

4. *Дисциплина и формирование поведения.* Родители влияют на поведение ребенка, поощряя или осуждая определенные типы поведения, а также применяя наказание или допуская приемлемую для себя степень свободы в поведении ребенка.

5. *Общение в семье.* Общение в семье позволяет ребенку выработать собственные взгляды, нормы, установки и идеи.

Выделяют пять видов родительских властей, характеризующих отношения между ребенком и взрослыми в семье.

*Власть авторитета* в семье характеризуется отношениями между ребенком и взрослыми, которые формируются под влиянием уважения отца/родителей к носителю социально одобряемого поведения (авторитета). *Власть вознаграждения* в семье выражается в вознаграждении ребенка за социально одобряемое (ожидаемое) поведение и наказание – за социально осуждающее поведение. *Власть закона* в семье базируется на единой форме внеличностной власти, когда носителем и выясняющим правилам поведения для ребенка являются взрослые члены семьи, родители. *Власть принуждения* в семье строится на основе авторитарных методов воспитания и жесткого контроля за поведением ребенка. *Власть эксперта* в семье – на основе социальной или профессиональной компетентности родителей в той или иной деятельности.

Как правило, в структуре родительского отношения выделяют эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты. Р.В. Овчарова раскрывает данные понятия следующим образом: *когнитивная составляющая* содержит представление о различных способах и формах взаимодействия с ребенком, знания и представления о целевом аспекте этих взаимоотношений, а также убеждения в приоритетности тех направлений взаимодействия с ребенком, которые реализуют родители; *эмоциональная составляющая* включает оценки и суждения о различных типах родительского отношения, а также доминирующий эмоциональный фон, сопровождающий поведенческие проявления родительского отношения; *поведенческая составляющая* представляет собой формы и способы поддержания контакта с ребенком, формы контроля, воспитания взаимоотношениями путем определения дистанции общения.

*Типы родительского отношения:*

1. Безусловно эмоциональное принятие (любовь и привязанность «несмотря ни на что»).

2. Условное эмоциональное принятие ребенка (любовь, обусловленная достижениями, достоинствами, поведением ребенка).

3. Амбивалентное эмоциональное отношение – сочетание положительных и отрицательных чувств.

4. Индифферентное отношение: безразличие, эмоциональная холодность. В основе такого отношения – несформированность материнской позиции, инфантильность и личностная незрелость самого отца.

5. Скрытое эмоциональное отвержение (игнорирование, эмоционально негативное отношение к ребенку).

6. Открытое эмоциональное отвержение.

А.С. Спиваковская вводит понятие «родительская позиция», понимая под этим совокупность родительских установок, это «реальная направленность, в основе которой лежит сознательная или бессознательная оценка ребенка, выражающаяся в способах и формах взаимодействия с детьми». Родительские позиции как совокупность установок родителей во взаимодействии с ребенком существуют в трех планах: эмоциональном, когнитивном, поведенческом. Оптимальная родительская позиция должна отвечать трем основным требованиям: адекватности, гибкости (динамичности) и прогностичности. Рассмотрим данные требования более подробно.

*Адекватность* – степень ориентировки родителей в восприятии индивидуальных особенностей ребенка, его развития, соотношения качеств, объективно свойственных ребенку и качеств, видимых и осознаваемых родителями. *Гибкость (динамичность)* родительской позиции рассматривается как готовность и способность к изменению стиля общения, способов воздействия на ребенка по мере его взросления и в связи с различными изменениями условий жизни семьи. Динамичность отражает степень подвижности родительских позиций, способность к изменению форм и способов взаимодействия с детьми. *Ригидная позиция* – это выработанные в семье способы воздействия, которые годами применяются по отношению к уже изменившимся детям. Форма взаимодействия с ребенком в этом случае не зависит от ситуации и возраста. Это относится к формам наказания, контролю за поведением, использованию речевых штампов.

#### Список использованной литературы:

1. Антонов, А.И., Медков В.М. Социология семьи. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 640 с.
2. Варга, А.Я. Системная семейная психотерапия. Краткий лекционный курс. – СПб. : Речь, 2001. – 144 с.
3. Карбанова, О.А. Психология семейных отношений и основы семейного консультирования: Учеб. пособие. – М. : Гардарики, 2007 – 320 с.
4. Малкина-Пых И.Г. Семейная терапия. Справочник практического психолога. М. : ЭКСМО, 2005. – 250 с.
5. Основы психологии семьи и семейного консультирования / под ред. Н.Н. Посысоева. – М. : Владос - Пресс, 2004. – 328 с.
6. Психология семейных отношений с основами семейного консультирования / под ред. Е.Г. Силяевой. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 571 с.
7. Розин, В.М. Судьба молодой семьи: психологические размышления о современной любви и семье. Ожидания и разочарования. Идеалы и реальность. – М. : Моск. рабочий, 1990 – 107 с.
8. Сатир В. Как строить себя и свою семью. – М. : Педагогика-пресс, 1992. – 190 с.
9. Целуйко, В.М. Психология современной семьи. – М. : Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2004. – 288 с.
10. Шапошникова, Т.Е. Основы психологии семьи и семейного консультирования: учебно-методический комплекс: в 2 ч. – Новосибирск : НГПУ, 2007. – Ч. 1. – 248 с.
11. Шнейдер, Л.Б. Семья и брак в истории общества: качественная и количественная эволюция семейных отношений // Психология семейных отношений. Курс лекций. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. – С. 53-68.
12. Эйдемиллер Э.Г., Юстицкис В.В. Психология и психотерапия семьи. – СПб. : Питер, 2008. – 672 с.

#### **1.4. Тематика рефератов по дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»**

1. Направления совершенствования системы высшего образования в Республике Беларусь.
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании. Изменения и дополнения в редакции 2022 г.
3. Структура национальной системы образования и характеристика его уровней.
4. Пути и способы саморазвития и самосовершенствования компетентной и конкурентоспособной личности.
5. Развитие силы воли и саморегуляция.
6. Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания.
7. Понятие и виды способностей. Талант и гениальность.
8. Воображение и творчество.
9. Факторы, блокирующие творческий потенциал личности.
10. Интеллектуальные качества современного специалиста и пути их формирования.
11. Личность инженера (менеджера, экономиста и др.) и особенности технического мышления.
12. Типичные манипуляции и защита от них.
13. Социально-психологические характеристики коллектива и психологический климат
14. Учет психологических особенностей темперамента сотрудников в деятельности руководителя коллектива.
15. Гендерные особенности общения и стилей управления.
16. Проблема управления в сельскохозяйственных организациях.
17. Этикет официальных и неофициальных мероприятий.
18. Культура внешнего вида работника (руководителя).
19. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения.
20. Эффективные технологии и методики личностно-профессионального развития
21. Культура речи делового человека.
22. Средства общения и их использование.
23. Виды профессиональных деструкций.
24. Формирование имиджа специалиста.
25. Планирование и управление личным временем ( тайм-менеджмент).
26. Особенности общения в сети Интернет.
27. Кризис современной семьи и брака.
28. Специфика семейного воспитания детей с особенностями развития
29. Гендерные особенности социальных ролей в семье.
30. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания.

## 2. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### 2.1 ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

#### ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

семинарских занятий по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста» для студентов очной (заочной) формы получения общего высшего образования

№ п/п	Тема	Количество часов
1	<b>Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке</b>	<b>2</b>
1.1	Образование как социокультурный феномен	1
1.2	Образование как средство развития и саморазвития личности	1
2	<b>Личностная эффективность и развитие творческого потенциала</b>	<b>4(1) *</b>
2.1	Личностная эффективность специалиста	2 (1) *
2.2	Творческий потенциал личности и методы его развития	2
3	<b>Лидерство и сотрудничество в командной работе</b>	<b>4 (1) *</b>
3.1	Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние	2
3.2	Роль и психологические функции руководителя в системе управления	2 (1) *
4	<b>Эффективные способы построения профессиональной карьеры</b>	<b>4(1) *</b>
4.1	Карьера и управление карьерным ростом	2
4.2	Деловое общение в карьере специалиста	2(1) *
5	<b>Семейные отношения и воспитание в семье</b>	<b>4(1) *</b>
5.1	Межличностные отношения и общение в семье	2
5.2	Психология семейных кризисов	2(1) *
		<b>18 (4)*</b>

Примечание: \* - для студентов заочной формы обучения



## 2.2. ТЕМЫ И ВОПРОСЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

### Тема 1. ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ И ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС В XXI ВЕКЕ

#### 1.1 Образование как социокультурный феномен

I. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие непрерывного образования и его роль в развитии личности.
2. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций.
3. Современные концепции и модели образования, эффективные образовательные технологии.
4. Диалектика традиций и инноваций в образовании. Новые подходы к образованию в период цифровой трансформации и креативной экономики.

II. Работа в малых группах.

1. Обсуждение изменений в Кодексе об образовании.

(С 22 марта 2023 г. вступили в силу изменения, внесенные Законом Республики Беларусь от 06.03.2023 № 257-З в Кодекс об образовании).

2. Обсудите проблемные ситуации:

А) 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?

Б) 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 видеоиграми ([https://hightech.fm/2017/05/15/virtual\\_religion](https://hightech.fm/2017/05/15/virtual_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?

III. Дискуссия на тему: «Проблемы и перспективы развития аграрного образования в Республике Беларусь».

#### 1.2 Образование как средство развития и саморазвития личности

I. Вопросы для обсуждения:

1. Профессиональная деятельность будущего специалиста в контексте достижения целей и задач устойчивого социально-экономического развития.

2. Развитие гибких навыков как требование XXI века: компетенции целеполагания; принятия нестандартных решений; способность к критическому, креативному мышлению; навыки продуктивной коммуникации и сотрудничества; умение самостоятельно учиться в течение жизни, эмоциональный интеллект, лидерские качества и навыки управления временем.

3. Роль системы повышения квалификации и переподготовки кадров в профессиональном развитии личности

II. Познакомьтесь с одним из алгоритмов построения индивидуального образовательного маршрута. Составьте свой вариант персонального образовательного маршрута.

Для справки\* Структура индивидуального образовательного маршрута включает следующие компоненты:

- целевой – постановка целей, определение задач образовательной работы;
- диагностический – определение системы диагностического сопровождения;
- организационно-коррекционно-педагогический - условия и пути достижения коррекционных, педагогических целей;
- содержательный – отбор содержания программного материала ;
- технологический – определение используемых педагогических технологий, методов, средств и систем обучения и воспитания с учетом индивидуальных особенностей учащегося;
- результативный – формулируются ожидаемые результаты, сроки их достижения и критерии оценки эффективности реализуемых мероприятий.

Алгоритм создания индивидуального образовательного маршрута

1. Исследования обучающихся, анализ состояния: диагностика базового (стартового) уровня и выявление индивидуальных особенностей обучающегося; дифференциация обучающихся;

2. Постановка совместно с обучающимся цели и определение образовательных задач. Определение срока действия маршрута.

3. Определение модели образовательного процесса

4. Образовательная деятельность в рамках индивидуального образовательного маршрута.

5. Диагностика текущих результатов и возможная коррекция индивидуального образовательного маршрута.

III. Рефлексия. Подведение итогов работы

## **Тема 2. ЛИЧНОСТНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА**

### **Семинар 2.1. Личностная эффективность специалиста**

I. Вопросы для обсуждения:

1. Самовоспитание как психолого-педагогическая проблема.
2. Социальный и эмоциональный интеллект как условие личностно-профессиональной эффективности.
3. Характеристика и управление ресурсами личности.
4. Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью.
5. Повышение стрессоустойчивости личности. Стресс-менеджмент.

II. Практическая работа.

#### **Методика мотивации к успеху (Т. Элерс)**

Опросник предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

*Инструкция:* «Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «да» или «нет».

*Вопросы:*

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.

2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Поражение стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

*Ключ:*

По 1 баллу начисляется за ответы «да» на следующие вопросы:

2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Также начисляется по 1 баллу за ответы «нет» на вопросы:

6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40 не учитываются.

Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

### *Анализ результата.*

От 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;

от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;

свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Исследования показали, что люди, умеренно и сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху – достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху.

К тому же людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска.

Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует мотиву к успеху – достижению цели.

### **Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан)**

*Назначение методики:* Мотивация достижения, по мнению Г. Мюррея, выражается в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать с другими и опережать их, реализовывать свои таланты и тем самым повышать самоуважение. Данный тест предназначен для диагностики двух мотивов личности: стремление к успеху и мотива избегания неудачи. Выясняется, какой из двух мотивов у человека доминирует. Тест имеет две формы – мужскую (А) и женскую (Б).

*Инструкция:* Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

+ 3 – полностью согласен

+2 – согласен

+ 1 – скорее согласен, чем не согласен

0 – нейтрален

-1 – скорее не согласен, чем согласен

2 – не согласен

3 – полностью не согласен

Прочтите утверждения теста и оцените степень своего согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия. Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание.

Тест – форма А.

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.

2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то я предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться над ним в одиночку.

3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.

4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения, и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

5. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.

6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определить свою роль.
7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.
8. Я предпочел бы важное трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.
10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. Если бы я собирался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.
13. В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития умений, чем для отдыха и развлечений.
14. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как я считаю нужным, пусть даже с 50%-ным риском ошибиться, чем делать его, как мне советуют другие.
15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 500 рублей и может остаться в таком размере неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 2000 рублей и есть гарантия, что не позднее, чем через полгода я буду получать 2000 рублей.
16. Я скорее бы стал играть в команде, чем соревноваться один с секундомером в руках.
17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь полученным результатом, чем стремлюсь закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.
18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим для ответа высказывания своего мнения.
19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достигнуть большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но ми существенно не улучшится.
20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
21. Если бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.
22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно ее решить.
23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-нибудь за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.
24. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело.
25. Если есть сомнения в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие.
26. Когда я берусь за трудное дело, я скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
27. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.
28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверен.
29. Я работаю продуктивнее, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем когда предо мной ставят задачу лишь в общих чертах.
30. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа.

31. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревогу и беспокойство.

32. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Тест – форма Б.

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.

2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.

3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения, и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получиться.

5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должна сама определять свою роль.

6. Более сильные переживания у меня вызываются страхом неудачи, чем надеждой на успех.

7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.

8. Я предпочла бы важное трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.

11. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.

12. Если бы я собиралась играть в карты, то скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.

13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.

14. После неудачи я становлюсь все более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.

15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи.

16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.

17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило.

18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, ноне очень увлекательное.

19. Я скорее затратчу все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два-три дела.

20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.

21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате, и мы бы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать ее, чем чтобы это сделала какая-то другая.

22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-нибудь за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.

23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

24. Когда я берусь за трудное дело, я скорее опасаясь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

25. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.

26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверена.

27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешла бы к задаче другого типа.

28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают на то, что и как выполнять.

29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще я теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.

30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

*Обработка и интерпретация данных*

Вначале подсчитывается суммарный балл.

Ответам испытуемых на прямые пункты (отмеченные знаком «+» в ключе) приписываются баллы.

Ответы -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Баллы 1 2 3 4 5 6 7

Ответам испытуемого на обратные пункты опросника (отмечены в ключе знаком «-») приписываются также баллы.

Ответы -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Баллы 7 6 5 4 3 2 1

*Ключ к форме А:* +1, -2, +3, -4, +5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, +13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, -23, +24, -25, -26, -27, +28, -29, -30, +31, -32.

*Ключ к форме Б:* +1, +2, -3, +4, -5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, -13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, +23, -24, -25, +26, -27, +28, -29, -30.

На основе подсчета суммарного балла определяется, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого. Баллы всех испытуемых выборки ранжируют и выделяют две конкретные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27% – мотивом избегания неудачи.

Бланк ответов

Профессия \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

	Полностью согласен	Согласен	Скорее согласен, чем не согласен	Нейтрален	Скорее не согласен, чем согласен	Не согласен	Полностью не согласен

### Тест на асертивность

Данный тест предназначен для оценки асертивности – способности не действовать в ущерб кому-либо, уважая права других людей, но при этом не позволяя «вить из себя веревки».

*Инструкция:* Ответьте на вопросы «Да» или «Нет»:

1. Меня раздражают ошибки других людей.
2. Я могу напомнить другу о долге.
3. Время от времени я говорю неправду.
4. Я в состоянии позаботиться о себе сам.
5. Мне случалось ездить «зайцем».
6. Соперничество лучше сотрудничества.
7. Я часто мучаю себя по пустякам.
8. Я человек самостоятельный и достаточно решительный.
9. Я люблю всех, кого знаю.
10. Я верю в себя. У меня хватит сил, чтобы справиться с текущими проблемами.

11. Ничего не поделаешь, человек всегда должен быть на чеку, чтобы суметь защитить свои интересы.
12. Я никогда не смеюсь над неприличными шутками.
13. Я признаю авторитеты и уважаю их.
14. Я никогда не позволяю вить из себя веревки. Я заявляю протест.
15. Я поддерживаю всякое доброе начинание.
16. Я никогда не лгу.
17. Я практичный человек.
18. Меня угнетает лишь факт того, что я могу потерпеть неудачу.
19. Я согласен с изречением: «Руку помощи ищи прежде всего у собственного плеча».
20. Друзья имеют на меня большое влияние.
21. Я всегда прав, даже если другие считают иначе.
22. Я согласен с тем, что важна не победа, а участие.
23. Прежде чем что-либо предпринять, хорошенько подумаю, как это воспримут другие.

24. Я никогда никому не завидую.

*Обработка результатов:*

Следует подсчитать число положительных ответов в следующих позициях:

Счет А – 1, 6, 7, 11, 13, 18, 20, 23.

Счет Б – 2, 4, 8, 10, 14, 17, 19, 22.

Счет В – 3, 5, 9, 12, 15, 16, 21, 24.

Самый высокий показатель достигнут в счете А: Вы имеете представление об ассертивности, но не слишком-то пользуетесь ею в жизни. Вы часто испытываете недовольство собой и окружающими.

Самый высокий показатель достигнут в счете Б: Вы на правильном пути и можете очень хорошо овладеть ассертивностью. В принципе, вы уже сейчас способны действовать в нужном направлении. Временами ваши попытки действовать ассертивно выливаются в агрессивность. Но это неважно. Какой ученик не набивал себе шишек.

Самый высокий показатель достигнут в счете В: Несмотря на результаты предыдущих двух подсчетов, у вас очень хорошие шансы овладеть ассертивностью. Короче говоря, у вас сложилось мнение о себе и своем поведении, вы оцениваете себя реалистично, а это хорошая база для приобретения какого-либо навыка, необходимого при контактах с окружающими.

Наименьший показатель достигнут в счете А: То, что вам не удастся использовать многие шансы, которые дает жизнь, – не трагедия. Важно научиться жить в согласии с собой и знать, что нужно делать.

Наименьший показатель достигнут в счете Б: Ассертивности можно научиться. Как сказал С. Лек: «Тренировка – это все, даже цветная капуста – всего-навсего хорошо вымуштрованная белокочанная».

Наименьший показатель достигнут в счете В: Вот это уже проблема. Вы переоцениваете себя и ведете не вполне искренне. Речь идет даже не столько о самообмане, сколько о том, что вы видите себя в лучшем свете... Неплохо было бы поразмыслить над собой.

## **Семинар 2.2. Творческий потенциал личности и методы его развития**

I. Вопросы для обсуждения.

1. Творчество и творческий потенциал личности. Качества творческой личности.
2. Стили мышления/обучения и креативность. Условия развития креативности.
3. Методы и приемы развития творческого потенциала личности. Мозговой штурм и его модификации, ТРИЗ, латеральное мышление как способ поиска альтернатив, дизайн-мышление как методология создания востребованных инноваций.

4. Командная и индивидуальная работа: преимущества и ограничения каждого из форматов.

II. Практическая работа.

### 1. Диагностика личностной креативности (Е.Е. Туник)

*Шкалы:* любознательность, воображение, сложность, склонность к риску.

#### *Назначение теста*

Данная методика позволяет определить четыре особенности творческой личности: любознательность (Л); воображение (В); сложность (С) и склонность к риску (Р). Несмотря на ее адресованность юношескому возрасту, она не утрачивает своей прогностичности и в зрелом возрасте.

#### *Интерпретация теста*

Основные критериальные проявления исследуемых факторов:

Любознательность. Субъект с выраженной любознательностью чаще всего спрашивает всех и обо всем, ему нравится изучать устройство механических вещей, он постоянно ищет новые пути (способы) мышления, любит изучать новые вещи и идеи, ищет разные возможности решения задач, изучает книги, игры, карты, картины и т. д., чтобы познать как можно больше.

Воображение. Субъект с развитым воображением: придумывает рассказы о местах, которые он никогда не видел; представляет, как другие будут решать проблему, которую он решает сам; мечтает о различных местах и вещах; любит думать о явлениях, с которыми не сталкивался; видит то, что изображено на картинах и рисунках, необычно, не так, как другие; часто испытывает удивление по поводу различных идей и событий.

Сложность. Субъект, ориентированный на познание сложных явлений, проявляет интерес к сложным вещам и идеям; любит ставить перед собой трудные задачи; любит изучать что-то без посторонней помощи; проявляет настойчивость, чтобы достичь своей цели; предлагает слишком сложные пути решения проблемы, чем это кажется необходимым; ему нравятся сложные задания.

Склонность к риску. Проявляется в том, что субъект будет отстаивать свои идеи, не обращая внимания на реакцию других; ставит перед собой высокие цели и будет пытаться их осуществить; допускает для себя возможность ошибок и провалов; любит изучать новые вещи или идеи и не поддается чужому мнению; не слишком озабочен, когда одноклассники, учителя или родители выражают свое неодобрение; предпочитает иметь шанс рискнуть, чтобы узнать, что из этого получится.

#### *Инструкция к тесту*

Это задание поможет вам выяснить, насколько творческой личностью вы себя считаете. Среди следующих коротких предложений вы найдете такие, которые определенно подходят вам лучше, чем другие. Их следует отметить знаком «X» в колонке «В основном верно».

Некоторые предложения подходят вам лишь частично, их следует пометить знаком «X» в колонке «Отчасти верно». Другие утверждения не подойдут вам совсем, их нужно отметить знаком «X» в колонке «Нет». Те утверждения, относительно которых вы не можете прийти к решению, нужно пометить знаком «X» в колонке «Не могу решить».

Делайте пометки к каждому предложению и не задумывайтесь подолгу. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Отмечайте первое, что придет вам в голову, читая предложение. Это задание не ограничено во времени, но работайте как можно быстрее. Помните, что, давая ответы к каждому предложению, вы должны отмечать то, что действительно чувствуете. Ставьте знак «X» в ту колонку, которая более всего подходит вам. На каждый вопрос выберите только один ответ.

### Тест

1. Если я не знаю правильного ответа, то попытаюсь догадаться о нем.

2. Я люблю рассматривать предмет тщательно и подробно, чтобы обнаружить детали, которых не видел раньше.
3. Обычно я задаю вопросы, если чего-нибудь не знаю.
4. Мне не нравится планировать дела заранее.
5. Перед тем как играть в новую игру, я должен убедиться, что смогу выиграть.
6. Мне нравится представлять себе то, что мне нужно будет узнать или сделать.
7. Если что-то не удастся с первого раза, я буду работать до тех пор, пока не сделаю это.
8. Я никогда не выберу игру, с которой другие незнакомы.
9. Лучше я буду делать все как обычно, чем искать новые способы.
10. Я люблю выяснять, так ли все на самом деле.
11. Мне нравится заниматься чем-то новым.
12. Я люблю заводить новых друзей.
13. Мне нравится думать о том, чего со мной никогда не случилось.
14. Обычно я не трачу время на мечты о том, что когда-нибудь стану известным артистом, музыкантом, поэтом.
15. Некоторые мои идеи так захватывают меня, что я забываю обо всем на свете.
16. Мне больше понравилось бы жить и работать на космической станции, чем здесь, на Земле.
17. Я нервничаю, если не знаю, что произойдет дальше.
18. Я люблю то, что необычно.
19. Я часто пытаюсь представить, о чем думают другие люди.
20. Мне нравятся рассказы или телевизионные передачи о событиях, случившихся в прошлом.
21. Мне нравится обсуждать мои идеи в компании друзей.
22. Я обычно сохраняю спокойствие, когда делаю что-то не так или ошибаюсь.
23. Когда я вырасту, мне хотелось бы сделать или совершить что-то такое, что никому не удавалось до меня.
24. Я выбираю друзей, которые всегда делают все привычным способом.
25. Многие существующие правила меня обычно не устраивают.
26. Мне нравится решать даже такую проблему, которая не имеет правильного ответа.
27. Существует много вещей, с которыми мне хотелось бы поэкспериментировать.
28. Если я однажды нашел ответ на вопрос, я буду придерживаться его, а не искать другие ответы.
29. Я не люблю выступать перед группой.
30. Когда я читаю или смотрю телевизор, я представляю себя кем-либо из героев.
31. Я люблю представлять себе, как жили люди 200 лет назад.
32. Мне не нравится, когда мои друзья нерешительны.
33. Я люблю исследовать старые чемоданы и коробки, чтобы просто посмотреть, что в них может быть.
34. Мне хотелось бы, чтобы мои родители и руководители делали все как обычно и не менялись.
35. Я доверяю свои чувствам, предчувствиям.
36. Интересно предположить что-либо и проверить, прав ли я.
37. Интересно братья за головоломки и игры, в которых необходимо рассчитывать свои дальнейшие ходы.
38. Меня интересуют механизмы, любопытно посмотреть, что у них внутри и как они работают.
39. Моим лучшим друзьям не нравятся глупые идеи.
40. Я люблю выдумывать что-то новое, даже если это невозможно применить на практике.
41. Мне нравится, когда все вещи лежат на своих местах.

42. Мне было бы интересно искать ответы на вопросы, которые возникнут в будущем.  
креативность способность методика развития

43. Я люблю братья за новое, чтобы посмотреть, что из этого выйдет.

44. Мне интереснее играть в любимые игры просто ради удовольствия, а не ради выигрыша.

45. Мне нравится размышлять о чем-то интересном, о том, что еще никому не приходило в голову.

46. Когда я вижу картину, на которой изображен кто-либо незнакомый мне, мне интересно узнать, кто это.

47. Я люблю листать книги и журналы для того, чтобы просто посмотреть, что в них.

48. Я думаю, что на большинство вопросов существует один правильный ответ.

49. Я люблю задавать вопросы о таких вещах, о которых другие люди не задумываются.

50. У меня есть много интересных дел как на работе (учебном заведении), так и дома.

#### *Обработка и интерпретация результатов теста*

##### *Обработка данных теста*

При оценке данных опросника используются четыре фактора, тесно коррелирующие с творческими проявлениями личности. Они включают Любознательность (Л), Воображение (В), Сложность (С) и Склонность к риску (Р). Мы получаем четыре «сырых» показателя по каждому фактору, а также общий суммарный показатель.

При обработке данных используется либо шаблон, который можно накладывать на лист ответов теста, либо сопоставление ответов испытуемого с ключом в обычной форме.

##### *Ключ к тесту*

##### Склонность к риску (ответы, оцениваемые в 2 балла)

\* положительные ответы: 1, 21, 25, 35, 36, 43, 44;

\* отрицательные ответы: 5, 8, 22, 29, 32, 34;

\* все ответы на данные вопросы в форме «может быть» оцениваются в 1 балл;

\* все ответы «не знаю» на данные вопросы оцениваются в -1 балл и вычитаются из общей суммы.

##### Любознательность (ответы, оцениваемые в 2 балла)

\* положительные ответы: 2, 3, 11, 12, 19, 27, 33, 37, 38, 47, 49;

\* отрицательные ответы: 28;

\* все ответы «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

##### Сложность (ответы, оцениваемые в 2 балла)

\* положительные ответы: 7, 15, 18, 26, 42, 50;

\* отрицательные: 4, 9, 10, 17, 24, 41, 48;

\* все ответы в форме «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

##### Воображение (ответы, оцениваемые в 2 балла)

\* положительные: 13, 16, 23, 30, 31, 40, 45, 46;

\* отрицательные: 14, 20, 39;

\* все ответы «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

В данном случае определение каждого из четырех факторов креативности личности осуществляется на основе положительных и отрицательных ответов, оцениваемых в 2 балла, частично совпадающих с ключом ( в форме «может быть»), оцениваемых в 1 балл, и ответов «не знаю», оцениваемых в -1 балл.

Использование этой оценочной шкалы дает право «наказать» недостаточно творческую, нерешительную личность.

Этот опросник разработан для того, чтобы оценить, в какой степени способными на риск (Р), любознательными (Л), обладающими воображением (В) и предпочитающими сложные идеи (С) считают себя испытуемые. Из 50 пунктов 12 утверждений относятся к

любопытности, 12 – к воображению, 13 – к способности идти на риск, 13 утверждений – к фактору сложности.

Если все ответы совпадают с ключом, то суммарный «сырой» балл может быть равен 100, если не отмечены пункты «не знаю».

Если испытуемый дает все ответы в форме «может быть», то его «сырая» оценка может составить 50 баллов в случае отсутствия ответов «не знаю».

Конечная количественная выраженность того или иного фактора определяется путем суммирования всех ответов, совпадающих с ключом, и ответов «может быть» (+1) и вычитания из этой суммы всех ответов «не знаю» (-1 балл).

Чем выше «сырая» оценка человека, испытывающего позитивные чувства по отношению к себе, тем более творческой личностью, любопытной, с воображением, способной пойти на риск и разобраться в сложных проблемах, он является; все вышеописанные личностные факторы тесно связаны с творческими способностями.

Могут быть получены оценки по каждому фактору теста в отдельности, а также суммарная оценка. Оценки по факторам и суммарная оценка лучше демонстрируют сильные (высокая «сырая» оценка) и слабые (низкая «сырая» оценка) стороны ребенка. Оценка отдельного фактора и суммарный «сырой» балл могут быть впоследствии переведены в стандартные баллы и отмечены на индивидуальном профиле учащегося.

## 2. Творческий потенциал

Тест выявляет умение принимать нестандартные решения в обыденных ситуациях, что, конечно же, обусловлено определенной степенью одаренности, наличием творческого потенциала.

### *Инструкция*

Выберите один из предложенных вариантов поведения в данных ситуациях.

1. Считаете ли вы, что окружающий вас мир может быть улучшен?
  - а) да;
  - б) нет, он и так достаточно хорош;
  - в) да, но только кое в чем.
2. Думаете ли вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?
  - а) да, в большинстве случаев;
  - б) нет;
  - в) да, в некоторых случаях.
3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой вы работаете?
  - а) да, наверняка;
  - б) да, при благоприятных обстоятельствах;
  - в) лишь в некоторой степени.
4. Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?
  - а) да, наверняка;
  - б) это маловероятно;
  - в) возможно.
5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите свое начинание?
  - а) да;
  - б) часто думаете, что не сумеете;
  - в) да, часто.
6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которого абсолютно не знаете?
  - а) да, неизвестное вас привлекает;
  - б) неизвестное вас не привлекает;
  - в) все зависит от характера этого дела.
7. Вам приходится заниматься незнакомым делом, испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства?
  - а) да;
  - б) удовлетворитесь тем, чего успели добиться;
  - в) да, но, если только вам это нравится.
8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все?
  - а) да;
  - б) нет, вы хотите научиться только самому основному;

- в) нет, вы хотите только удовлетворить свое любопытство.
9. Когда вы терпите неудачу, то:
- какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
  - махнете рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
  - продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимые.
10. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:
- своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
  - стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
  - преимуществ, которые она обеспечит.
11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться по маршруту, который уже прошли?
- да;
  - нет, боитесь сбиться с пути;
  - да, но только там, где местность вам понравилась и запомнилась.
12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорили?
- да, без труда;
  - всего вспомнить не можете;
  - запоминаете только то, что вас интересует.
13. Когда вы слышите слово на незнакомом языке, то можете повторить его по слогам, без ошибки, даже не зная его значения?
- да, без затруднений;
  - да, если это слово легко запомнить;
  - повторите, но не совсем правильно.
14. В свободное время вы предпочитаете:
- оставаться наедине, поразмыслить;
  - находиться в компании;
  - вам безразлично, будете ли вы один или в компании.
15. Вы занимаетесь каким-либо делом, решаете прекратить это занятие только когда:
- дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
  - вы более-менее довольны;
  - вам еще не все удалось сделать.
16. Когда вы один:
- любите мечтать о каких-то даже, может быть, абстрактных вещах;
  - любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
  - иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашей работой.
17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:
- независимо оттого, где и с кем вы находитесь;
  - вы можете делать это только наедине;
  - только там, где будет не слишком шумно.
18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:
- можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
  - останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
  - измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

*Ключ*

За ответ «а» – 3 очка; за ответ «б» – 1 очка; за ответ «в» – 2 очка.

*Результат*

Вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы вашей любознательности;  
 вопросы 2, 3, 4, 5 – веру в себя;  
 вопросы 9 и 15 – постоянство;  
 вопрос 10 – амбициозность;  
 вопросы 12 и 13 – слуховую память;  
 вопрос 11 – зрительную память;  
 вопрос 14 – ваше стремление быть независимым;  
 вопросы 16, 17 – способность абстрагироваться;

вопрос 18 – степень сосредоточенности.

Эти способности и составляют основные качества творческого потенциала.

Общая сумма набранных очков покажет уровень вашего творческого потенциала.

III. Упражнения на развитие креативности.

### **Тема 3. ЛИДЕРСТВО И СОТРУДНИЧЕСТВО В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ**

#### **3.1 Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние**

I. Вопросы для обсуждения:

1. Личность и группа: социально-психологические феномены влияния
2. Эффективная работа в командах. Постановка целей и мотивация, распределение ролей, контроль в командной работе.
3. Технологии продуктивного общения в ситуациях поликультурной среды, сетевого взаимодействия и др.
4. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям

II. Творческие задания

*Задание 1.* Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально-психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?

*Задание 2.* Познакомьтесь с ситуацией, выберите и обоснуйте свой вариант ответа. Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником:

А. Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять все его задания.

Б. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

В. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.

Г. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

Какую кандидатуру вы выберете? Свой ответ аргументируйте.

*Задание 3.* При помощи приемов манипулятивного общения решите следующую проблему: вам необходимо попасть на киносеанс, а вы забыли билет. Найдите подход к билетерше, если это: а) молодая симпатичная девушка; б) женщина средних лет, которая стремится выглядеть моложе; в) сурового вида пожилая женщина; г) пожилой мужчина интеллигентного вида.

III. Деловая игра «Создание фирмы». Цель: обобщить полученные знания, отработать коммуникативные навыки и навыки работы в команде.

На первом этапе деловой игры группа разделяется на 2-3 команды. Каждая команда должна:

1. Придумать название организации.
2. Сформулировать миссию фирмы.
3. Охарактеризовать продукцию фирмы (товар или услугу).
4. Описать конкурентные преимущества фирмы.
5. Продемонстрировать рекламный ролик для своей продукции.
6. Описать особенности внутренней среды организации – ее оргструктуру, стиль руководства, корпоративную культуру.
7. Оценить эффективность действующей стратегии фирмы.
8. Определить сильные и слабые стороны компании, в чем возможности и угрозы для нее.
9. Оценить конкурентоспособность фирмы.
10. Определить возможные стратегические проблемы и перспективы компании.

Завершающий этап игры - дебаты. На этом этапе каждой из команд задаются вопросы. Игроки команд обстоятельно отвечают на все вопросы. Перед началом игры выбираются эксперты, которые проводят обстоятельный анализ каждого пункта и объясняют свое решение.

#### IV. Практическая работа. Диагностика психологических качеств личности

##### Тест «Умеете ли вы влиять на других людей»

Есть ли у вас способность влиять на других людей, можете ли вы повести их за собой или вам надо тщательно развивать эту способность? В поисках этого ответа вам поможет предлагаемый далее тест.

Ответьте «да» или «нет» на следующие вопросы:

1. Способны ли вы представить себя в роли актера или политического деятеля?
2. Раздражают ли вас люди, одевающиеся и ведущие себя экстравагантно?
3. Способны ли вы разговаривать с другим человеком на тему самых интимных переживаний?
4. Быстро ли вы реагируете, когда замечаете малейшие признаки неуважительного отношения?
5. Портится ли у вас настроение, когда кто-то добивается успеха в той области, которую вы считаете для себя самой важной?
6. Любите ли вы делать что-то очень трудное, чтобы продемонстрировать окружающим свои незаурядные возможности?
7. Могли бы вы пожертвовать всем, чтобы добиться действительно выдающегося результата?
8. Стремитесь ли вы к тому, чтобы круг ваших друзей был неизменным?
9. Любите ли вы вести размеренный образ жизни?
10. Любите ли вы менять обстановку у себя дома или переставлять мебель?
11. Любите ли вы пробовать новые способы решения старых задач?
12. Любите ли вы дразнить слишком самоуверенных и заносчивых людей?
13. Любите ли вы доказывать, что ваш начальник (или кто-то весьма авторитетный) в чем-то не прав?

##### Ключ

Ответ	Номера вопросов												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Да	5	0	5	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5
Нет	0	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0

##### Результат:

**35–65 баллов.** Вы человек, который обладает великолепными задатками, чтобы эффективно влиять на других, менять их модели поведения, учить, управлять, наставлять на путь истинный. Вы убеждены, что человек не должен замыкаться в себе, избегать людей, держаться на обочине, думать только о себе, наоборот, он должен делать что-то для других, руководить ими, указывать на допущенные ошибки, учить, чтобы они лучше чувствовали себя в окружающей действительности. Вы наделены даром убеждать людей в своей правоте. Однако вам следует быть очень осторожным, чтобы ваша позиция не стала чрезмерно агрессивной. В этом случае вы легко можете превратиться в фанатика или тирана.

**Менее 35 баллов.** Увы, хотя вы часто бываете правы, убедить в этом окружающих вам удается далеко не всегда. Вы считаете, что ваша жизнь и жизнь окружающих должны быть подчинены строгой дисциплине, здравому рассудку и хорошим манерам, а ход ее должен быть вполне предсказуем. Вы не любите ничего делать «через силу». При этом вы часто бываете слишком сдержанны, не только не достигая из-за этого желанной цели, но и часто оказываясь неправильно понятым.

### 3.2 Роль и психологические функции руководителя в системе управления

#### I. Вопросы для обсуждения:

1. Руководство и лидерство. Развитие лидерских качеств.
2. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами.
3. Конфликты в организации. Стратегии поведения в конфликте

#### II. Творческие задания

*Задание 1.* Дайте рекомендации, как превратить группу в коллектив, если:

- вы новый руководитель группы, и пока не знаете сотрудников;
- вы работали в этой группе в качестве рядового сотрудника и сейчас стали её руководителем.

*Задание 2.* Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

*Задание 3.* Подумайте и ответьте на вопрос: В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перемен, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе; опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому

*Задание 4.* Выберите вариант ответа. Аргументируйте свой выбор. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего. Какая?

А. Первый: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

Б. Второй: «Все это мелочи. Главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

В. Третий: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его». Г. Четвертый: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

#### *Задание 5. Творческая работа «Анализ конфликтной ситуации»*

Вспомните конфликтную ситуацию на улице, в общественном транспорте, в учреждениях сферы обслуживания и т. п., свидетелем которой вы были, и проанализируйте ее, ответив на следующие вопросы:

1. По какой формуле шло развитие конфликта?
2. Кто был инициатором конфликта и какой конфликтоген он применил первым?

3. Как ответил на конфликтоген второй участник конфликта?
  4. Можно ли было избежать этого конфликта и каким образом?
- III. Дискуссия: «Особенности управления в сельскохозяйственных организациях».

## Тема 4. ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

### 4.1 Карьера и управление карьерным ростом

#### I. Вопросы для обсуждения:

1. Карьера человека как условие и уровень его профессионального развития.

Виды карьеры, ее основные этапы.

2. Формирование имиджа специалиста и руководителя. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа.

3. Психологические детерминанты профессиональной деструкции.

4. 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 и др.).

#### II. Творческие задания

*Задание 1.* Сформулируйте нормы служебной речевой этики и правила делового этикета в различных ситуациях, характерных для вашей будущей профессиональной деятельности.

*Задание 2.* Возьмите лист бумаги, сосредоточьтесь и постарайтесь ответить в письменном виде на следующие вопросы:

1. Чего я хочу именно сейчас?
2. Чего я хочу достичь через 3 месяца?
3. Через 6 месяцев?
4. Через 1 год?
5. Через 5 лет?
6. Что из намеченного наиболее важно для меня? Почему?
7. Какие возникают в этой связи вопросы и проблемы?
8. Составьте программу личностного роста на ближайшие 5 лет.

*Задание 3.* Бывший директор службы трудоустройства Бостонского университета (США) Э.Эндикот сформулировал 50 наиболее распространенных причин отказа молодым людям в работе. Ниже перечислены 10 из них. Продолжите список.

1. Жалкий внешний вид.
2. Манеры всезнайки.
3. Неумение изъясняться: слабый голос, плохая дикция, обидчивость, грамматические ошибки.
4. Отсутствие плана карьеры: четких целей и задач.
5. Недостаток искренности и уравновешенности.
6. Отсутствие интереса и энтузиазма.
7. Невозможность участия в делах организации помимо обусловленного графика.
8. Чрезмерная концентрация на деньгах: заинтересованность только в более высокой оплате.
9. Низкая успеваемость во время учебы.
10. Нежелание начинать снизу: ожидает слишком многого и слишком быстро.
11. ....
12. .... и т.д.

*Задание 4.* На фронтоне знаменитого Дельфийского храма у подножия горы Парнас в честь бога Аполлона выбито изречение: «Познай самого себя». Надпись была сделана несколько столетий назад до нашей эры.

- Является ли данное изречение «Познай самого себя» актуальным в наше время?
- В чем состоит смысл данного изречения?
- Является ли познание самого себя необходимой частью планирования профессиональной карьеры?
- Какими личными качествами должен обладать человек, чтобы добиться профессионального успеха?

*Задание 5.* 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.

*Задание 6.* 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 вывод

III. Практическая работа. Диагностика психологических качеств личности.

Выполните тестовые задания для познания ваших личных качеств, необходимых для успешной карьеры.

## 4.2 Деловое общение в карьере специалиста

I. Вопросы для обсуждения:

1. Технология публичного выступления.
2. Психологические особенности и правила проведения деловых бесед и переговоров
3. Технология поиска работы. Самопрезентация при поступлении на работу

II. Творческие задания

*Задание 1.* Опишите как можно подробнее свою будущую профессиональную деятельность. Составьте список ситуаций общения, типичных для работы по вашей специальности. Обсудите (пополните при необходимости) этот список с вашими коллегами. К каким из этих ситуаций вы готовы уже сегодня?

*Задание 2.* На современном рынке труда выпускается большое количество литературы в помощь при поиске работы. В.А.Поляков по книге Р.Нельсона «Охота за работой» приводит примерный перечень вопросов. Ответьте на эти вопросы в письменном виде.

**Вопросы:**

1. От каких своих умений и способностей вы получаете наибольшее удовольствие?
2. Какие учебные курсы вы особенно любите?
3. О какой работе вы мечтаете?
4. Каким вы представляете свое занятие через 10 лет?
5. Какая работа была бы для вас идеальной? Опишите ее как можно подробнее. Представьте себя на этой работе. С кем вы работаете? Как проводите время?
6. Каковы ваши критерии выбора профессии?
7. Какие ваши сильные стороны и навыки более всего позволяют вам считать себя подходящим для работы, которая вам кажется идеальной?
8. Какие пробелы в своих знаниях и умениях вам необходимо ликвидировать, чтобы получить идеальную для вас работу?
9. Если работа, которая вам кажется идеальной, недостижима в настоящее время, то чтобы вы могли сейчас делать, чтобы продвигаться в избранном направлении?

10. Какое высшее учебное заведение вы хотели бы окончить, чтобы получить идеальную для вас работу?

*Задание 3.* Обратитесь к людям, которые хорошо Вас знают (друзья, одноклассники, родные) и попросите их ответить на следующие вопросы:

- Что вы считаете моими сильными качествами?
- На какие из моих личных качеств наибольший спрос на рынке труда?
- Какие условия работы, по вашему мнению, наиболее подходят мне?
- А что, по вашему мнению, наиболее важно для меня в работе?
- Какие качества, которые вы во мне находите, я сам не замечаю?
- Что вы считаете моими недостатками?
- Можете ли вы рекомендовать профессию, подходящую мне в наибольшей степени?
- Согласны ли вы с точкой зрения других людей о вас?

III. Деловая игра «**Отборочное интервью при устройстве на работу**» Цель: научить правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые требуются для успешного устройства на работу в службу персонала.

Условия и правила игры: в учебной группе формируется отборочная комиссия из трех человек: преподавателя и двух студентов, остальные студенты выступают в роли претендентов на вакантные должности.

Для отбора претендентов используется панельное интервью, которое проводит специальная отборочная комиссия. Каждому кандидату дается 5 минут на подготовку и 10 минут на выступление. В своем выступлении он должен:

- Охарактеризовать мотивы, побудившие его принять участие в конкурсе, объяснить свой выбор конкурентной группы;
- Продемонстрировать профессиональную компетентность;
- Рассказать о том, что нового и полезного он может принести фирме.

Отборочная комиссия оценивает кандидатов в специальных карточках по пятибалльной системе. Набравший наибольшее количество баллов объявляется победителем, т.е. будет принят на работу

IV. *Практическая работа:* составление резюме, особенности составления и презентации.

Составьте свое резюме для предоставления на интересующую вас работу.

Резюме в настоящее время является распространенным документом при приеме на работу на негосударственное предприятия. Особенностью резюме является изложение сведений об образовании и трудовой деятельности в обратном хронологическом порядке. В графе «Дополнительные сведения» может быть указана любая информация: знание иностранных языков, наличие печатных трудов, профессиональные навыки по другой специальности и т.д.

Какие вопросы вам могут задать на собеседовании?

V. Диагностика психологических качеств личности.

#### **Оцените свое умение общаться**

На 8 вопросов необходимо дать ответы, которые оцениваются следующим образом: «почти всегда» — 2 балла, «в большинстве случаев» — 4 балла, «иногда» — 6 баллов, «редко» — 8 баллов, «почти никогда» — 10 баллов.

1. Стараетесь ли вы «свернуть» беседу в тех случаях, когда тема (или собеседник) неинтересны вам?
2. Раздражают ли вас манеры вашего партнера по общению?
3. Может ли неудачное выражение другого человека спровоцировать вас на резкость или грубость?
4. Избегаете ли вы вступать в разговор с неизвестным или малознакомым вам человеком?
5. Имеете ли вы привычку перебивать говорящего?

6. Делаете ли вы вид, что внимательно слушаете, а сами думаете совсем о другом?

7. Поправляете ли вы человека, если в его речи встречаются неправильно произнесенные слова, названия, вульгаризмы?

8. Бывает ли у вас снисходительный тон с оттенком пренебрежения и иронии по отношению к тому, с кем вы говорите?

Суммируйте полученные баллы. Чем больше их сумма приближается к 80, тем выше ваше умение общаться. Сделайте для себя вывод о том, что вам необходимо учесть, чтобы лучше общаться. Перечитайте вопросы теста и объясните, почему речевое поведение, описанное в них, препятствует полноценному общению.

### **Тест «Умеете ли вы выступать?»**

*Отвечать на вопросы нужно «да» или «нет». При положительном ответе засчитайте себе 2 очка.*

1. Нуждаетесь ли вы в тщательной подготовке к выступлению в зависимости от состава аудитории, даже если вы не раз выступали на эту тему?

2. Чувствуете ли вы себя после выступления «выжатым», ощущаете ли резкое падение работоспособности?

3. Всегда ли одинаково начинаете выступление?

4. Волнуетесь ли перед выступлением настолько, что должны преодолевать себя?

5. Приходите ли задолго до начала выступления?

6. Нужны ли вам 3-5 минут, чтобы установить первоначальный контакт с аудиторией и заставить внимательно вас выслушать?

7. Стремитесь ли вы говорить строго по намеченному плану?

8. Любите ли вы во время выступления двигаться?

9. Отвечаете ли на замечания по ходу их выступления, не группируя их?

10. Успеваете ли во время выступления пошутить?

#### **Ответы**

**Более 12 баллов** – вы умеете подчинить себе аудиторию, не допускаете вольностей в поведении на трибуне и в речи, но излишняя независимость от аудитории может сделать вас нечувствительным к интересам слушателей.

**Менее 12 баллов** – вы сами подчиняетесь аудитории, ориентируясь на ее реакцию, но стремление во всем следовать за ней может привести к потере авторитета и эффекта от сказанного.

Вспомните слова Ф.Ларошфуко: «В то время как люди умные умеют выразить многое в немногих словах, люди ограниченные, напротив, обладают способностью много говорить – и ничего не сказать».

## **Тема 5. СЕМЕЙНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ВОСПИТАНИЕ В СЕМЬЕ**

### **5.1 Межличностные отношения и общение в семье**

#### **I. Вопросы для обсуждения:**

1. Роль, функции и структура семьи. Создание и поддержание гармоничных отношений в семье.

2. Модели семейных взаимоотношений.

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

4. Психологические модели родительско-детских отношений

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

#### **II. Творческие задания**

**Задание 1.** Ответьте на вопросы, свою точку зрения аргументируйте

1. В чем заключается различие понятий семья и брак?

2. Почему дети одних и тех же родителей, воспитанные в одной семье, вырастают такими разными по характеру и способностям?

1. Всем родителям хочется, чтобы их ребенок был хорошим, чтобы он вырос наделенным всевозможными талантами. На практике получается не так. В чем может быть причина нереализованных благих пожеланий родителей? Докажите справедливость народной поговорки: «Яблоко от яблони недалеко падает».

2. Существует ли, на ваш взгляд, проблема «отцов и детей»? В чем она заключается?

3. С какими трудностями и нерешенными проблемами сталкивается современная семья?

4. Какие факторы влияют на стабильность семьи? Чем вызываются конфликты в семье?

5. Согласны ли Вы с утверждением, что любовью нельзя испортить ребенка?

6. Как показывает статистика, дети, которые с детства привыкли к применяемому в их сторону насилию, вырастая, в своих семьях тоже начинают внедрять такую «традицию». Выскажите свое согласие или несогласие с этим утверждением, опираясь на известный вам опыт семейного воспитания.

*Задание 2.* Прочитайте русские пословицы, которые отражают два подхода к воспитанию детей в семье: авторитарный и демократический. Насколько вы согласны с ними?

- Пусти детей на волю – сам будешь в неволе.
- Верная указка не кулак, а ласка.
- Люби сына, как душу, но колоти как грушу.
- У каждого времени свои песни.
- Молодому все просто.

*Задание 2.* Согласны вы или нет с нижеприведенными тезисами.

1. Родители никогда не считают ребенка взрослым.
2. Семья – кормит ребенка, а воспитывает школа.
3. Родители – виновники всех неудач своих детей.
4. Отец – фигура мифическая в семье.
5. Родители обязаны выполнять любую прихоть ребенка.
6. Брак должен быть оформлен юридически.
7. Мать – сложная профессия.
8. Заводить детей – дорогое удовольствие.
9. Личность самих родителей – идеальная модель для подражания, поэтому следует делиться с ребенком своими успехами и неудачами.

*Задание 3.* Прокомментируйте высказывания:

1. Жизнь в браке и семье – это не сладость вечерних свиданий. Это большое умение на каждом шагу утверждать свое человеческое достоинство, доказывая, что счастлив, создавая счастье своему любимому человеку. (В.А. Сухомлинский)

2. Любовь одна, но подделок под нее тысячи. (Франсуа де Ларошфуко)

3. Чтобы жить друг с другом, надо, чтобы было еще единство взглядов. (Н.К. Крупская)

4. Ревность – это источник мук для любящего и обид для любимой. (Р. Гольдони)

5. Семья всегда будет основой общества. (О. Бальзак)

6. Семья – это общество в миниатюре, от целостности которого зависит безопасность всего большого человеческого общества. (Ф. Адлер)

7. Любого работника – от сторожа до министра – можно заменить таким же или еще более способным работником. Хорошего же отца заменить таким же хорошим отцом невозможно. (В.А. Сухомлинский)

8. Родители, балующие своих детей, обрекают их на несчастье. (П. Бауст)

9. В воспитании все дело в том, кто воспитатель. (Д. Писарев)

10. Ребенок – зеркало семьи; как в капле воды отражается солнце, так в детях отражается нравственная чистота матери и отца. (В.А. Сухомлинский)

11. Каждая семья представляет явление особое, индивидуальное, и воспитательная работа в одной семье вовсе не должна быть точной копией такой же работы в другой. (А.С. Макаренко)

12. Почти все признают, что воспитание требует терпения... но весьма немногие пришли к убеждению, что кроме терпения, врожденной способности и навыка, необходимы еще и специальные знания... (К.Д. Ушинский)

13. Любить детей – дело природы, а скрывать свою любовь – дело благоразумия. (А.Я. Коменского)

III. Практическая работа. Диагностика психологических качеств личности.

#### **Методика «Стратегии семейного воспитания»**

С помощью этого теста оцените свою собственную стратегию семейного воспитания.

*Инструкция.* Из четырех вариантов ответа выберите самый для Вас предпочтительный.

1. *Чем, по вашему мнению, в большей мере определяется характер человека – наследственностью или воспитанием?*

- А. Преимущественно воспитанием.
- Б. Сочетанием врожденных задатков и условий среды.
- В. Главным образом врожденными задатками.
- Г. Ни тем, ни другим, а жизненным опытом.

2. *Как вы относитесь к мысли о том, что дети воспитывают своих родителей?*

- А. Это игра слов, софизм, имеющий мало отношения к действительности.
- Б. Абсолютно с этим согласен.
- В. Готов с этим согласиться при условии, что нельзя забывать и о традиционной роли родителей как воспитателей своих детей.
- Г. Затрудняюсь ответить, не задумывался об этом.

3. *Какое из суждений о воспитании вы находите наиболее удачным?*

- А. Если вам больше нечего сказать ребенку, скажите ему, чтобы он пошел умыться (Эдгар Хоу).
- Б. Цель воспитания - научить детей обходиться без нас (Эрнст Легуве).
- В. Детям нужны не поучения, а примеры (Жозеф Жубер).
- Г. Научи сына послушанию, тогда сможешь научить и всему остальному (Томас Фуллер).

4. *Считаете ли вы, что родители должны просвещать детей в вопросах пола?*

- А. Меня никто этому не учил, и их сама жизнь научит.
- Б. Считаю, что родителям следует в доступной форме удовлетворять возникающий у детей интерес к этим вопросам.
- В. Когда дети достаточно повзрослеют, необходимо будет завести разговор и об этом.

А в школьном возрасте главное - позаботиться о том, чтобы оградить их от проявлений безнравственности.

Г. Конечно, в первую очередь это должны сделать родители.

5. *Следует ли родителям давать ребенку деньги на карманные расходы?*

- А. Если попросит, можно и дать.
- Б. Лучше всего регулярно выдавать определенную сумму на конкретные цели и контролировать расходы.
- В. Целесообразно выдавать некоторую сумму на определенный срок (на неделю, на месяц), чтобы ребенок сам учился планировать свои расходы.

Г. Когда есть возможность, можно иной раз дать ему какую-то сумму.

6. *Как вы поступите, если узнаете, что вашего ребенка обидел одноклассник?*

- А. Огорчусь, постараюсь утешить ребенка.
- Б. Отправлюсь выяснять отношения с родителями обидчика.
- В. Дети сами лучше разберутся в своих отношениях, тем более что их обиды недолги.
- Г. Посоветую ребенку, как ему лучше себя вести в таких ситуациях.

7. *Как вы отнесетесь к сквернословью ребенка?*

А. Постараюсь довести до его понимания, что в нашей семье, да и вообще среди порядочных людей, это не принято.

Б. Сквернословие надо пресекать в зародыше! Наказание тут необходимо, а от общения с невоспитанными сверстниками ребенка впредь надо оградить.

В. Подумаешь! Все мы знаем эти слова. Не надо придавать этому значения, пока это не выходит за разумные пределы.

Г. Ребенок вправе выражать свои чувства, даже тем способом, который нам не по душе.

8. *Дочь-подросток хочет провести выходные на даче у подруги, где соберется компания сверстников в отсутствие родителей. Отпустили бы вы ее?*

А. Ни в коем случае. Такие сборища до добра не доводят. Если дети хотят отдохнуть и повеселиться, пускай делают это под надзором старших.

Б. Возможно, если знаю ее товарищей как порядочных и надежных ребят.

В. Она вполне разумный человек, чтобы самой принять решение. Хотя, конечно, в ее отсутствие буду немного беспокоиться.

Г. Не вижу причины запрещать.

9. *Как вы отреагируете, если узнаете, что ребенок вам солгал?*

А. Постараюсь вывести его на чистую воду и пристыдить.

Б. Если повод не слишком серьезный, не стану придавать значения.

В. Расстроюсь.

Г. Попробую разобраться, что его побудило солгать.

10. *Считаете ли вы, что подаете ребенку достойный пример?*

А. Безусловно.    Б. Стараюсь.    В. Надеюсь.    Г. Не знаю.

*Обработка и интерпретация результатов*

Отметьте в таблице выбранные Вами варианты ответов и определите их соответствие одному из типов родительского поведения. Чем больше преобладание одного из типов ответов, тем более выражен в вашей семье определенный стиль воспитания. Если среди ваших ответов не преобладает какая-то одна категория, то речь, вероятно, идет о противоречивом стиле воспитания, когда отсутствуют четкие принципы, и поведение родителей диктуется сиюминутным настроением. Постарайтесь понять, каким же вы все-таки хотите видеть своего ребенка, а также самого себя как родителя.

Стиль поведения	Номера вопросов									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Авторитетный	Б	В	В	Г	В	Г	А	Б	Г	Б
Авторитарный	А	А	Г	В	Б	Б	Б	А	А	А
Либеральный	В	Б	Б	Б	А	А	Г	В	В	В
Индифферентный	Г	Г	А	А	Г	В	В	Г	Б	Г

Авторитетный стиль (в терминологии других авторов – «демократический», «сотрудничество»). Вы осознаете свою важную роль в становлении личности ребенка, но и за ним самим признаете право на саморазвитие. Трезво понимаете, какие требования необходимо диктовать, какие обсуждать. В разумных пределах готовы пересматривать свои позиции. Родители поощряют личную ответственность и самостоятельность своих детей в соответствии с их возрастными возможностями. Подростки включены в обсуждение семейных проблем, участвуют в принятии решений, выслушивают и обсуждают мнение и советы родителей. Родители требуют от детей осмысленного поведения и стараются помочь им, чутко относясь к их запросам. При этом родители проявляют твердость, заботятся о справедливости и последовательном соблюдении дисциплины, что формирует правильное, ответственное социальное поведение.

Авторитарный стиль (в терминологии других авторов – «диктат», «доминирование»). Вы хорошо представляете, каким должен вырасти ваш ребенок, и прилагаете к этому максимум усилий. В своих требованиях вы, вероятно, очень категоричны и неуступчивы. Неудивительно, что ребенку порой неуютно под вашим контролем. Родители с таким стилем воспитания ограничивают самостоятельность ребенка, не считают нужным как-то обосновывать свои требования, сопровождая их жестким контролем, суровыми запретами, выговорами и

физическими наказаниями. В подростковом возрасте авторитарность родителей порождает конфликты и враждебность. Наиболее активные, сильные подростки сопротивляются и бунтуют, становятся избыточно агрессивными и нередко покидают родительский дом, как только могут себе это позволить. Робкие, неуверенные подростки приучаются во всем слушаться родителей, не совершая попыток решать что-либо самостоятельно. Если по отношению к старшим подросткам матери склонны реализовывать более «разрешающее» поведение, то авторитарные отцы твердо придерживаются избранного типа родительской власти. При таком воспитании у детей формируется лишь механизм внешнего контроля, основанный на чувстве вины или страха перед наказанием, и как только угроза наказания извне исчезает, поведение подростка может стать потенциально антиобщественным. Авторитарные отношения исключают душевную близость с детьми, поэтому между ними и родителями редко возникает чувство привязанности, что ведет к подозрительности, постоянной настороженности и даже враждебности к окружающим.

Либеральный стиль (в терминологии других авторов – «попустительский», «снисходительный», «гипоопека»). Вы высоко цените своего ребенка, считаете простительными его слабости. Легко общаетесь с ним, доверяете ему, не склонны к запретам и ограничениям. Однако стоит задуматься: по плечу ли ребенку такая свобода? Становясь более взрослыми, такие подростки конфликтуют с теми, кто не потакает им, не способны учитывать интересы других людей, устанавливать прочные эмоциональные связи, не готовы к ограничениям и ответственности. С другой стороны, воспринимая недостаток руководства со стороны родителей как проявление равнодушия и эмоционального отторжения, дети чувствуют страх и неуверенность. Неспособность семьи контролировать поведение подростка может привести к вовлечению его в асоциальные группы, поскольку психологические механизмы, необходимые для самостоятельного, ответственного поведения в обществе, у него не сформировались.

Индифферентный стиль. Проблемы воспитания не являются для вас первостепенными, поскольку у вас иных забот немало. Свои проблемы ребенку в основном приходится решать самому. А ведь он вправе рассчитывать на большее участие и поддержку с вашей стороны!

## **5.2 Психология семейных кризисов**

### **I. Вопросы для обсуждения:**

1. Семейные проблемы и затруднения и пути их предотвращения. Стратегии разрешения семейных конфликтов.
2. Нормативные семейные кризисы. Влияние семейных кризисов на уровни функционирования семьи.
3. Тренинг «Основы эффективной коммуникации в семье».
4. Семейный совет как форма налаживания гармонических партнерских и родительско-детских отношений.

### **II. Творческие задания**

*Задание 1.* Какую семью, по-вашему мнению, можно назвать счастливой?

Разработайте семь правил счастливой семейной жизни.

*Задание 2.* Прокомментируйте следующие ситуации.

1. Как вы ответите на вопрос партнера: «Почему ты меня полюбила (полюбил)?»
2. Партнер сообщает, что встретил вашего общего друга, который предложил ему участвовать в интересной поездке. А вы когда-то планировали совершить такую поездку вдвоем. Что вы предпримете в этой ситуации?
3. За ужином у знакомых ваш партнер ухаживает только за соседкой слева, хотя ваша тарелка также пуста. Как вы отреагируете?
4. Ваш партнер абсолютно без всякого повода делает вам небольшой подарок. Что приходит вам на ум в этот момент?
5. В откровенном разговоре ваш партнер проговаривается, что, по его мнению, женщины обладают меньшими умственными способностями. Как вы поступите в этой ситуации?
6. Должны ли в супружеском или другом тесном союзе партнеры точно знать, как другая половина проводит день, с кем встречается, что делает?

7. Верно ли, что любви на пользу, когда один из партнеров имеет собственное хобби?

8. Считаете ли вы, что любовь, основанная на общности взглядов, прочнее союза, где партнеры имеют общие взгляды и потому взаимно дополняют друг друга?

III. Практическая работа. Диагностика психологических качеств личности.

### Тест «Кто Вам подходит?»

Этот тест, разработанный японскими социологами, вряд ли заинтересует тех, кто ищет себе так называемого партнера с целью провести время. Он предназначен скорее для людей, имеющих серьезные намерения. То есть для тех, кто собирается жениться или выйти замуж. Итак, отвечая на пять следующих вопросов, выберите наиболее подходящий для вас ответ.

1. *Предположим, вы решили купить машину:*

А) Вы изучите все технико-экономические показатели каждой машины и купите наиболее приемлемую;

Б) Вы просто купите ту машину, которая вам понравится;

В) Вы проконсультируетесь у специалиста и купите ту машину, которую он вам посоветует;

Г) Вы купите ту машину, внешний вид которой вам по душе.

2. *Вы в затруднении, вам предстоит принять важное решение. Как вы поступите?*

А) Проанализируете ситуацию, оцените перспективы и поступите согласно этим расчетам;

Б) Поступите, полагаясь на свое чутье;

В) Поступите в соответствии с вашим настроением;

Г) Подумаете и поступите так, как вам кажется правильной.

3. *У вас свободное время. Чем вы займетесь?*

А) Чем угодно, по настроению;

Б) Любимым занятием, спортом, уберете квартиру;

В) Почитаете газеты, журналы, книгу, посмотрите телевизор;

Г) Встретитесь с друзьями, назначите свидание.

4. *Какого качества вам особенно не хватает?*

А) Способности угадывать настроения других;

Б) Способности логически оценивать происходящее;

В) Вдохновения;

Г) Видеть суть и оценивать детально происходящие события.

5. *Предположим, вы ведете дневник. Что вы будете записывать?*

А) Вы будете честно. Описывать свое состояние и настроение;

Б) Вы будете описывать происшедшие события и то, что вы об этом думаете;

В) Вы будете беспристрастно описывать события, избегая своих оценок;

Г) Вы будете описывать происходящее, стараясь понять его суть и пытаясь предугадать дальнейший ход событий.

*Ключ.*

Теперь вы можете определить ваш тип. Если чаще других кружком была обведена буква (А), то это означает «вдумчивый» тип. Вы практичны, ваши действия отличаются логикой, вы склонны к научной работе, пытаетесь проникнуть в суть дела. Однако вы не улавливаете настроения других и не принимаете его в расчет.

Больше всего кружков вокруг буквы (Б) – это «эмоциональный» тип. Вы нестабильный человек, вы скоры на любовь и на ненависть. Происходящее вы оцениваете не столько логически, сколько эмоционально. Вы склонны к истерике, когда вам не удастся добиться того, чего вы очень хотите.

Наибольшее число кружков вокруг буквы (В) означает «чувственный» тип. Вы впечатлительны, способны самостоятельно принимать решения. Наслаждаетесь жизнью, не задумываясь о будущем.

Наконец, если наиболее частый ответ (Г) – это «интуитивный» тип. Ваши поступки, как, впрочем, и оценки происходящих событий интуитивны. Вы легко поддаетесь сиюминутным настроениям.

## 2.3. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

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

1. Акмеологические основы самосовершенствования личности.
2. Современные эффективные образовательные технологии в высшей школе.
3. Возрастающая роль системы повышения квалификации и переподготовки кадров.
4. Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания.
5. Мотивация и обучение персонала.

Тематика рефератов:

«Направления совершенствования системы высшего образования в Республике Беларусь», « Кодекс Республики Беларусь об образовании», « БГСХА – старейший вуз Республики Беларусь», «Пути и способы саморазвития и самосовершенствования компетентной и конкурентоспособной личности»

**Темы эссе:** «БГСХА: история и современность», «Организация собственной эффективной образовательной деятельности: пути улучшения»

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

1. Мозговой штурм и его модификации
2. ТРИЗ, латеральное мышление как способ поиска альтернатив, дизайн-мышление как методология создания востребованных инноваций
3. Стили мышления и креативность.
4. Самовоспитание и самоэффективность личности

Тематика рефератов:

«Развитие силы воли и саморегуляция», «Лень и прокрастинация: пути преодоления» «Пути повышения личной эффективности», «Самоменеджмент как способ повышения эффективности работы», «Методы повышения личной эффективности».

**Темы эссе:** «Личность инженера (менеджера, экономиста и др.) и особенности технического мышления», «Значение творчества (воображения) в профессиональной деятельности».

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

1. Феномены групповой жизнедеятельности.
2. Стили руководства и лидерства.
3. Формирование коллектива. Команда и коллектив.
4. Управление коллективными проектами

Тематика рефератов:

«Гендерные особенности общения и стилей управления», «Социально-психологические характеристики коллектива и психологический климат», «Учет психологических особенностей темперамента сотрудников в деятельности руководителя коллектива», «Особенности мужского и женского управления»

**Темы эссе:** «Портрет идеального руководителя», «Я – лидер», «Каким руководителем я бы хотел стать».

### Тема 4. Эффективные способы построения профессиональной карьеры

1. Факторы и условия, способствующие успешному развитию карьеры.
2. Основные требования, принципы и нормы этикетной культуры.
3. Формирование и развитие коммуникативной компетентности в профессиональном общении.
4. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения

5. Планирование и управление личным временем как факторы личностно-профессионального роста.

6. Формирование и развитие коммуникативной компетентности в профессиональном общении.

Тематика рефератов:

«Этикет официальных и неофициальных мероприятий»,

«Культура внешнего вида работника (руководителя)», «Средства общения и их использование», «Культура речи делового человека», «Психологические аспекты и принципы делового общения».

**Темы эссе:** «Тайм-менеджмент делового человека», «Значение делового имиджа для эффективной карьеры»,

Составление портфолио карьерного продвижения, представляющего собой пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения (как академические - учебные, так и личные).

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

1. Особенности построения супружеских отношений в семье

2. Семейные роли и гендерные стереотипы

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

4. Семейные проблемы и затруднения

Тематика рефератов:

«Типологии и классификации конфликтов в семейных отношениях», «Гендерные особенности социальных ролей в семье», «Характеристика психологически благополучных и неблагополучных семей», «Специфика семейного воспитания детей с особенностями развития», «Поддержка ребенка в процессе семейного воспитания».

**Темы эссе:** «Проблемы и задачи различных стадий развития семейных отношений», «Кризис современной семьи и брака»

### 3. РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

#### 3.1. Примерные варианты тестов

##### «Личностно-профессиональное развитие специалиста»

##### ВАРИАНТ 1

1. *Образование выполняет следующие социокультурные функции:*  
А) передача норм морали, правил поведения, культуры общения;  
Б) способ социализации и развития личности;  
В) обучение вождению;  
Г) нет правильных ответов.
2. *Значение образования как феномена культуры состоит в том, что:*  
А) высшее образование предполагает сдачу ЦТ по профильным дисциплинам;  
Б) образование - это процесс трансляции (передачи) культурных ценностей от одного поколения к другому;  
В) в системе образования выделяют начальное, среднее, базовое, высшее образование и др.  
Г) образование способствует развитию и сохранению национальной культуры и традиций.
3. *Какой образовательной парадигмы не существует?*  
А) знаниевая; г) народная;  
Б) технократическая; д) педагогоцентристская.  
В) гуманистическая;
5. *Согласно универсальной модели образования, в современном обществе важными для личности являются следующие способности:*  
А) работать в неопределенной ситуации;  
Б) способность к непрерывному самообразованию;  
В) способность к личностному самоизменению и развитию;  
Г) способность к пересказу текстов.
6. *К важнейшим мировым социокультурным тенденциям относятся следующие:*  
А) изменение способов передачи и получения культурно-исторического опыта;  
Б) информационная революция;  
В) коллективизация; г) глобализация
7. *Гуманизация образования— это:*  
А) хорошее знание родного и владение иностранными языками;  
Б) ориентация образовательной системы на развитие и становление отношений взаимного уважения учащихся и педагогов, признание прав каждого человека, сохранение и укрепление здоровья, чувства собственного достоинства, развитие потенциала личности;  
В) компьютерная грамотность человека;  
Г) многообразие учебных заведений, образовательных программ и органов управления.
8. *Развитие национальной системы образования базируется на следующих принципах:*  
А) гуманизм; б) экологическая направленность;  
В) преемственность и непрерывность; г) свобода выбор дисциплин.
9. *Основной документ, регламентирующий функционирование национальной системы образования - Кодекс Республики Беларусь об образовании был принят:*  
А) в 2005 году; в) в 2011 году; в) в 2013 году; г) в 2019 году.
10. *Послевузовское образование не входит в структуру образования Республики Беларусь:*  
А) да, не входит; б) нет, входит.

11. В структуре общего среднего образования выделяют:

- А) начальное образование;      в) базовое образование;  
Б) среднее специальное;      г) среднее образование.

12. Отметьте форму получения образования, которая **исключена** согласно поправкам 2022 года, внесенным в Кодекс Республики Беларусь об образовании:

- А) очная форма;      в) вечерняя форма;  
Б) заочная форма;      г) дистанционная форма.

13. Все навыки, формируемые системой образования, можно разделить на:

- а) твёрдые навыки;    б) прямые навыки;    в) гибкие навыки;    г) все ответы верны

14. Какие выдающиеся ученые работали в БГСХА?

- А) А.В. Советов      б) И.А. Стебут  
В) Д.И. Менделеев      г) М.И. Рытов

15. Белорусская государственная сельскохозяйственная академия была основана:

- А) в 1830 году      б) в 1840 году;    в) в 1850 году;      г) в 1940 году.

## ВАРИАНТ 2

1. Что свойственно для манипулятивного общения?

- а) имеет демократический характер общения;  
б) вид психологического воздействия, используемый для достижения скрытых личных целей;  
в) предполагает ясность и открытость целей;  
г) используется равноправными, духовно зрелыми речевыми партнерами.

2. Демократический стиль руководства – это:

- а) удовлетворение любых желаний и потребностей работников;  
б) отсутствие активного участия руководителя в управлении организацией;  
в) определенное распределение полномочий между руководителем и работниками; учет мнений и интересов работников в решении производственных вопросов

3. Стратегия взаимодействия в конфликте, для которой характерно ведение переговоров участниками конфликта и стремление идти на взаимные уступки – это:

- а) приспособление;      б) конкуренция;      в) компромисс;      г) сотрудничество;  
д) уклонение.

4. К внешним факторам карьерного развития (общая сфера и специальная сфера) относятся:

- А) семья; б) темперамент; в) коллектив; г) профессиональные знания и опыт

5. Выдающиеся способности, необычная одаренность в какой-либо области, присущая индивиду от рождения или под влиянием упражнений, развивающаяся до высокой степени, обеспечивающая человеку возможность наиболее успешно выполнять ту или иную деятельность – это:

- А) талант; б) гениальность; в) одарённость; г) направленность.

6. К признакам творческой личности А.К. Маркова относит:

- А) отказ от ориентации на авторитеты;  
б) способность увидеть знакомый объект с совершенно новой стороны, в новом контексте;  
в) подражание известным людям;  
г) отказ от категорических суждений.

7. В структуру имиджа входят следующие компоненты:

- А) личностный; б) социальный; в) нормативный; г) профессиональный

8. Методами развития творческого потенциала являются:

- А) проблемное обучение; б) диктант; в) эвристические вопросы; г) все ответы верны

### 3.2. Вопросы к дифференцированному зачету по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»

1. Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке. Кодекс Республики Беларусь об образовании
2. Понятие непрерывного образования и его роль в развитии личности.
3. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций. Современные концепции и модели образования.
4. Диалектика традиций и инноваций в образовании. Новые подходы к образованию в период цифровой трансформации и креативной экономики.
5. Проблемы и перспективы развития аграрного образования в Республике Беларусь
6. Образование как средство развития и саморазвития личности. Построение персонального образовательного маршрута.
7. Развитие гибких навыков как требование XXI века: компетенции целеполагания; принятия нестандартных решений; способность к критическому, креативному мышлению; навыки продуктивной коммуникации и сотрудничества и др.
8. Акмеологические основы самосовершенствования личности.
9. Личностная эффективность и развитие творческого потенциала.
10. Способы управления эмоционально-волевой сферой личности.
11. Повышение стрессоустойчивости личности. Стресс-менеджмент.
12. Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач.
13. Творчество и творческий потенциал личности. Понятие творческой личности.
14. Развитие творческого мышления студентов в процессе обучения в вузе. Мотивация творчества. Организация творческой деятельности.
15. Методы и приемы развития творческого потенциала личности. Мозговой штурм и его модификации и др.
16. Личность и группа: социально-психологические феномены влияния
17. Понятие конфликтов и причин их возникновения. Стратегии поведения в конфликте.
18. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям
19. Эффективная работа в командах. Постановка целей и мотивация, распределение ролей, контроль в командной работе.
20. Технологии продуктивного общения в ситуациях поликультурной среды, межотраслевой кооперации, сетевого взаимодействия и др.
21. Средства общения и их использование. Гендерные особенности общения.
22. Понятие руководства и лидерства. Стили руководства и лидерства. Развитие лидерских качеств
23. Эффективные способы построения профессиональной карьеры.
24. Карьера человека как условие и уровень его профессионального развития. Виды карьеры, ее основные этапы.
25. Формирование имиджа специалиста. Значение делового имиджа для эффективной карьеры.
26. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа. Основные требования, принципы и нормы этикетной культуры
27. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения
28. Психологические детерминанты профессиональной деструкции.
29. 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 и др.).

30. Понятие коммуникативной компетентности специалиста. Технология публичного выступления.
31. Психологические особенности и правила проведения деловых бесед и переговоров.
32. Технология поиска работы. Самопрезентация при поступлении на работу
33. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения.
34. Межличностные отношения и общение в семье. Психологические факторы формирования супружеских отношений
35. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы.
36. Психологические модели родительско-детских отношений
37. Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни. Семейные кризисы.
38. Специфика семенного воспитания детей с особенностями развития.
39. Типологии и классификации конфликтов в семейных отношениях.
40. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания.

### 3.3 Критерии оценки по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»

В соответствии с принципами дидактической системы высшей школы 10-балльная система учитывает следующие параметрические уровни знаний и компетентности студентов и соответствующие им оценки и баллы:

**первый уровень (низкий)** – рецептивный; оценки – "неудовлетворительно", "незачтено"; баллы – "1", "2", "3".

**второй уровень (минимально достаточный)** – репродуктивная несамостоятельная учебная деятельность, выполняемая с помощью преподавателя; оценка – "удовлетворительно", "зачтено"; балл – "4".

**третий уровень (средний)** – репродуктивная самостоятельная учебная деятельность, выполняемая по алгоритму; оценки – "почти хорошо" и "хорошо"; баллы – "5" и "6".

**четвертый уровень (высокий)** – продуктивная самостоятельная деятельность, выполняемая по созданному или типовому алгоритму; оценки – "очень хорошо" и "почти отлично"; баллы – "7" и "8".

**пятый уровень (высший)** – творческая деятельность, в результате которой создается объективно новая учебная продукция (информация, знания); оценки – "отлично", "превосходно"; баллы – "9" и "10".

#### **10 баллов, ЗАЧТЕНО**

- систематизированные, глубокие и полные знания учебной программы;
- точное использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- грамотное сопоставление фактов, понимание ключевой проблемы и её элементов; способность задавать разъясняющие вопросы; понимание противоречий между идеями;
- умение ориентироваться в теориях и концепциях по изучаемой дисциплине;
- творческая самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, активное участие в групповых обсуждениях;
- участие в научно-исследовательской работе.

#### **9 баллов, ЗАЧТЕНО**

- систематизированные и полные знания учебной программы;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебной программы;
- полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку;
- самостоятельная работа на практических занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях.

#### **8 баллов, ЗАЧТЕНО**

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем поставленным вопросам в объеме учебной программы;
- способность самостоятельно решать сложные проблемы в рамках учебной программы;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;

– активная самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, систематическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

**7 баллов, ЗАЧТЕНО**

– систематизированные, полные знания по всем разделам учебной программы;  
– использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;  
– усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;  
– самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

**6 баллов, ЗАЧТЕНО**

– систематизированные знания в объеме учебной программы;  
– усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;  
– способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы;  
– умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;  
– активная самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

**5 баллов, ЗАЧТЕНО**

– достаточные знания в объеме учебной программы;  
– усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;  
– умение ориентироваться в базовых теориях по изучаемой дисциплине;  
– самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях.

**4 балла, ЗАЧТЕНО**

– достаточный объем знаний в рамках учебной программы;  
– умение под руководством преподавателя решать стандартные (типовые) задачи;  
– умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им оценку;  
– работа под руководством преподавателя на семинарских занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

**3 балла, НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО, НЕ ЗАЧТЕНО:**

– недостаточно полный объем знаний в рамках образовательного стандарта;  
– знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;  
– использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками,  
– слабое владение инструментарием учебной дисциплины, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;  
– неумение ориентироваться в основных вопросах изучаемой дисциплины;  
– пассивность на семинарских занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

**2 балла – НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО, НЕ ЗАЧТЕНО:**

– фрагментарные знания в рамках образовательного стандарта;  
– наличие пробелов в знаниях по значительной части основного учебно-программного материала, неумение использовать научную терминологию дисциплины;  
– наличие неотработанных семинарских занятий;  
– пассивность на семинарских занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

**1 балл – НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО, НЕ ЗАЧТЕНО:**


– отсутствие знаний и компетенций в рамках образовательного стандарта или отказ от ответа.

**IV. ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ**  
**4.1. Учебные программы по учебной дисциплине**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**  
Учебно-методическое объединение по гуманитарному образованию

**УТВЕРЖДАЮ**

Первый заместитель  
Министра образования  
Республики Беларусь

 И. А. Старовойтова

29 апреля 2022 г.

Регистрационный № ТД-11.0321 тип.



**ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА**

Типовая учебная программа по учебной дисциплине  
для учреждений высшего образования

**СОГЛАСОВАНО**


Председатель учебно-методического  
объединения по гуманитарному  
образованию

 О. Г. Прохоренко



**СОГЛАСОВАНО**

Начальник Главного управления  
профессионального образования  
Министерства образования  
Республики Беларусь

 С. А. Касперович

28.04.2022

**СОГЛАСОВАНО**

Проректор по научно-методической  
работе Государственного учреждения  
образования «Республиканский  
институт высшей школы»

 И. В. Титович

21.04.2022

Эксперт-нормоконтролер

 С. М. Артемьева

21.04.2022

Минск 2022

**Учреждение образования  
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРДЕНОВ ОКТЯБРЬСКОЙ  
РЕВОЛЮЦИИ И ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ  
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»**



**УТВЕРЖДАЮ**

Первый проректор академии

А. В. Колмыков

*исх.н.я* 2022 г.

Регистрационный № УД- *А-65-22/кз*

**ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА**

**Учебная программа учреждения высшего образования по учебной  
дисциплине для специальностей:**

1-74 02 01 Агронмия	6-05-0811-01 Производство продукции растительного происхождения
1-74 02 02 Селекция и семеноводство	
1-74 02 04 Плодоовощеводство	
1-74 02 05 Агрехимия и почвоведение	
1-74 02 03 Защита растений и карантин	6-05-0811-05 Защита растений и карантин
1-33 01 06 Экология сельского хозяйства	6-05-0521-01 Экология
1-74 03 01 Зоотехния	6-05-0811-02 Производство продукции животного происхождения
1-74 03 03 Промышленное рыбоводство	6-05-0831-01 Водные биоресурсы и аквакультура
1-56 01 01 Землеустройство	6-05-0532-03 Землеустройство и кадастры
1-56 01 02 Земельный кадастр	
1-74 04 01 Мелиорация и водное хозяйство	6-05-0811-03 Мелиорация и водное хозяйство
1-74 06 04 Техническое обеспечение мелиоративных и водохозяйственных работ	
1-74 04 01 Сельское строительство и обустройство территории	7-07-0732-01 Строительство зданий и сооружений
1-74 06 01 Техническое обеспечение процессов сельскохозяйственного производства	6-05-0812-01 Техническое обеспечение производства сельскохозяйственной продукции
1-74 06 06 Материально-техническое обеспечение агропромышленного комплекса	6-05-0812-03 Технический сервис в агропромышленном комплексе
1-02 02 03 Маркетинг	6-05-0412-04 Маркетинг
1-25 01 10 Коммерческая деятельность	6-05-0413-01 Коммерция
1-24 01 02 Правоведение	6-05-0421-01 Правоведение
1-25 01 04 Финансы и кредит	6-05-0411-02 Финансы и кредит
1-25 01 08 Бухгалтерский учет, анализ и аудит	6-05-0411-01 Бухгалтерский учет, анализ и аудит
1-74 01 01 Экономика и организация производства в отраслях агропромышленного комплекса	6-05-0811-04 Агробизнес
1-25 01 03 Мировая экономика	6-05-0311-03 Мировая экономика

2022 г.

Учебная программа составлена в соответствии с Концепцией оптимизации содержания, структуры и объема цикла (модуля) социально-гуманитарных дисциплин в учреждениях высшего образования, утвержденной 29.04.2022, типовой учебной программой по учебной дисциплине ТД – СГ. 032/ тип. от 29.04.2022, учебными планами по указанным специальностям.

#### **СОСТАВИТЕЛИ:**

**Н.С. Шатравко,** заведующий кафедрой социально-гуманитарных дисциплин учреждения образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия», кандидат филол. наук, доцент;

**О.В. Курыло,** старший преподаватель кафедры социально-гуманитарных дисциплин учреждения образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия», магистр психологических наук.

#### **РЕЦЕНЗЕНТЫ:**

**В.Н. Редько,** заведующий кафедрой маркетинга, учреждения образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия», кандидат экономических наук, доцент;

**Т.И. Скикевич,** доцент кафедры лингвистических дисциплин учреждения образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия», кандидат филологических наук, доцент.

#### **РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ В КАЧЕСТВЕ УЧЕБНОЙ:**

Кафедрой социально-гуманитарных дисциплин учреждения образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия» (протокол № 9 от 26 мая 2022 г.);

Методической комиссией по социально-гуманитарным дисциплинам учреждения образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия», (протокол № 10 от 15.06.2022 г.);

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия» (протокол № 10 от 29.06.2022 г.).

Ответственные за редакцию: Н.С. Шатравко

Ответственные за выпуск: О.В. Курыло

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина «Личностно-профессиональное развитие специалиста» является учебной дисциплиной цикла социально-гуманитарных дисциплин и предназначена для подготовки студентов на первой ступени высшего образования по всем специальностям УО БГСХА.

Учебная программа «Личностно-профессиональное развитие специалиста» разработана в соответствии со следующими нормативными и методическими документами:

- Концепция оптимизации содержания, структуры и объема цикла (модуля) социально-гуманитарных дисциплин в учреждениях высшего образования, утвержденная 29. 04. 2022 г., определяет основные направления совершенствования социально-гуманитарной подготовки специалистов на I ступени высшего образования в учреждениях высшего образования;

- Порядок разработки и утверждения учебных программ и программ практик (утвержден Приказом Министра образования Республики Беларусь от 27.05.2019 г.);

- Порядок разработки и утверждения учебных программ и программ практик для реализации содержания образовательных программ высшего образования (одобрен на заседании научно-методического совета академии (от 01.07. 2019 г.);

- типовая учебная программа по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста» для учреждений высшего образования, утвержденной Министерством образования Республики Беларусь 29.04.2022 (регистрационный № ТД – СГ. 032/ тип.).

Актуальность изучения на I ступени высшего образования студентами непедагогических специальностей учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» обусловлена универсальностью психолого-педагогических знаний и умений, которые востребованы сегодня специалистами любой сферы. Изучение названной дисциплины способствует овладению студентами универсальными компетенциями XXI века: технологиями самообразования, самовоспитания, личностного и профессионального роста, карьерного продвижения, продуктивного личностного взаимодействия в профессиональной деятельности, семье и других областях социальной практики.

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

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

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

- компетенции в области теоретических основ образования, определяющих его функции и целевые установки, условия и направления его функционирования и модернизации; роль образования в воспроизводстве и развитии человеческого капитала;

- компетенции межличностного взаимодействия специалиста как субъекта социальной, гражданской, профессиональной сферы;

- компетенции решения социально-воспитательных задач в коллективе, командной работы;

- компетенции в сфере самообразования, личностного и профессионального самосовершенствования, карьерного роста;
- компетенции в области семейной жизни, воспитания и развития детей.

Учебная дисциплина включает в себя:

- лекционные занятия, в ходе которых обучающиеся знакомятся с теоретико-методологическими основами и психолого-педагогическими подходами к изучению личности современного специалиста;
- семинарские занятия, где осуществляются проверка усвоения обучающимися теоретических знаний и знакомство с опытом практического изучения состояния, актуальных проблем и динамики развития современного образования и формирования творческой личности специалиста.

Место учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» в профессиональной подготовке специалистов определяется личностной направленностью ее содержания.

Учебная дисциплина «Личностно-профессиональное развитие специалиста» относится к дисциплинам вариативной части (компонент учреждения высшего образования). Данная дисциплина гармонизирует содержание всего цикла социально-гуманитарных дисциплин, уравнивая рассмотрение культурно-исторических, социально-экономических и политических феноменов вниманием к проблемам личностного и профессионального развития.

Учебная дисциплина «Личностно-профессиональное развитие специалиста» имеет непосредственную тематическую связь с учебными дисциплинами цикла социально-гуманитарных дисциплин, например, с учебной дисциплиной «Философия», «Социальная психология», «Социология», «История белорусской государственности», «Культурология» и др.

### **Требования к освоению учебной дисциплины**

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

#### ***знать:***

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

#### ***уметь:***

- учитывать социокультурные тенденции, закономерности и принципы социально-образовательных процессов при разработке и реализации собственного образовательного маршрута в учреждениях образования;
- осуществлять адекватную самооценку, разрабатывать проекты самообразования, самовоспитания и личностно-профессионального самосовершенствования;

-организовывать продуктивное межличностное и социально-профессиональное взаимодействие с учетом инклюзивной, поликультурной, межотраслевой среды, индивидуально-психологических и личностных особенностей людей, их возрастных и гендерных различий;

- организовывать эффективную деловую коммуникацию через разнообразные формы общения и управлять ею с учетом ее целей, индивидуальных особенностей участников и социокультурных условий;

- использовать креативные методики при решении задач в различных сферах жизнедеятельности;

***владеть:***

– обобщенными психолого-педагогическими знаниями и умениями, лежащими в основе универсальных психолого-педагогических компетенций;

- базовыми психолого-педагогическими знаниями, методами и технологиями в социально-профессиональной сфере, семейной жизнедеятельности, при проведении обучающих занятий с персоналом.

Изучение учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» обеспечивает формирование универсальной компетенции (**УК**):

обладать способностью разрабатывать и реализовать методики и технологии самоорганизации и самообразования, проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития, осознанно осуществлять педагогическую работу с детьми в условиях семьи в разных видах деятельности.

Во взаимосвязи с другими социально-гуманитарными дисциплинами учебная дисциплина «Личностно-профессиональное развитие специалиста» вносит весомый вклад в развитие мировоззрения будущего специалиста, способствует становлению его активной гражданской позиции, помогает ему адекватно оценивать особенности и процессы развития современного общества.

**Структура учебной дисциплины**

Изучение учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие специалиста» обучающимися на дневной (полной и сокращенной) форме обучения рассчитано на 72 часа, в том числе 36 аудиторных, 36 часов – самостоятельная работа. Распределение аудиторных часов по видам занятий: лекции – 18 часов, семинарские занятия – 18 часов. Трудоемкость учебной дисциплины составляет 2 зачетные единицы.

В качестве формы контроля предусматривается дифференцированный зачет.

Изучение учебной дисциплины обучающимися на заочной (полной и сокращенной) форме обучения рассчитано на 72 часа, в том числе 8 аудиторных часов, 64 часа – самостоятельная работа. По видам занятий предусмотрено следующее распределение аудиторного времени: лекции – 4 часа, семинарские занятия – 4 часа. Рекомендуемая форма текущей аттестации – дифференцированный зачет.

Изучение учебной дисциплины обучающимися осуществляется в одном из первых четырех семестров в соответствии с учебными планами по специальностям.

## **2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА**

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

#### **1.1 Образование как социокультурный феномен**

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

#### **1.2 Образование как средство развития и саморазвития личности**

Профессиональная деятельность будущего специалиста в контексте достижения целей и задач устойчивого социально-экономического развития.

Построение персонального образовательного маршрута. Развитие гибких навыков как требование XXI века: компетенции целеполагания; принятия нестандартных решений; способность к критическому, креативному мышлению; навыки продуктивной коммуникации и сотрудничества; умение самостоятельно учиться в течение жизни, эмоциональный интеллект, лидерские качества и навыки управления временем. Возрастающая роль системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Образование как средство развития и саморазвития личности. Организация собственной эффективной образовательной деятельности (учения). Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания.

Мотивация и обучение персонала.

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

#### **2.1. Личностная эффективность специалиста**

Самовоспитание и самоэффективность личности. Развитие силы воли и саморегуляция. Способы управления эмоционально-волевой сферой личности. 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.

#### **2.2 Творческий потенциал личности и методы его развития**

Творчество и творческий потенциал личности. Условия развития креативности. Стили мышления/обучения и креативность. Факторы, блокирующие творческий потенциал личности. Упражнения для развития креативности. Методики организации творческого решения проблем в различных областях практики. Мозговой штурм и его модификации, ТРИЗ, латеральное мышление как способ поиска альтернатив, дизайн-мышление как методология создания востребованных инноваций. Командная и индивидуальная работа как средство развития творческого потенциала: преимущества и ограничения каждого из форматов.

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

#### **3.1 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.

#### **3.2 Роль и психологические функции руководителя в системе управления**

Развитие лидерских качеств. Эффективная работа в командах. Постановка целей и мотивация, распределение ролей и делегирование полномочий, контроль в командной работе.

Стратегии поведения в конфликте.

Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами.

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

##### **4.1 Карьера и управление карьерным ростом**

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

Формирование имиджа специалиста. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа. Основные требования, принципы и нормы этикетной культуры. Этикет официальных и неофициальных мероприятий. Культура внешнего вида работника (руководителя).

##### **4.2 Деловое общение в карьере специалиста**

Психологические особенности делового общения. Технология публичного выступления. Технология поиска работы. Самопрезентация при поступлении на работу (резюме и собеседование). Тактики ведения переговоров.

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

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

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

##### **5.1 Межличностные отношения и общение в семье**

Создание и поддержание гармоничных отношений в семье. Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни. Модели семейных взаимоотношений. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания. Эффективные стратегии и методы воспитания ребенка в разные возрастные периоды. Специфика семейного воспитания детей с особенностями развития. Влияние «семейной истории» на поведение и особенности развития личности.

##### **5.2 Психология семейных кризисов**

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

### 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

#### «ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА»

для студентов очной полной, сокращенной форм получения высшего образования по специальностям:

№ п/п	Наименование темы	Всего аудиторных часов	В том числе		Количество часов СР	Форма контроля знаний	Иное
			лекции	семинарские занятия			
1	<b>Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	Т, Д	
1.1	Образование как социокультурный феномен	3	2	1	3	УО, Д	
1.2	Образование как средство развития и саморазвития личности	3	2	1	3	УО, Д, Т	
2	<b>Личностная эффективность и развитие творческого потенциала</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	Э	
2.1	Личностная эффективность специалиста	4	2	2	3	УО, Д, Т	
2.2	Творческий потенциал личности и методы его развития	4	2	2	3	УО, Т	
3	<b>Лидерство и сотрудничество в командной работе</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	Э, К	
3.1	Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние	4	2	2	4	УО, Д, Р, Т	
3.2	Роль и психологические функции руководителя в системе управления	4	2	2	4	УО, Д, Р, Т	
4	<b>Эффективные способы построения профессиональной карьеры</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	Д, Т	
4.1	Карьера и управление карьерным ростом	4	2	2	4	УО, Т	
4.2	Деловое общение в карьере специалиста	4	2	2	4	УО, Д, Т	
5	<b>Семейные отношения и воспитание в семье</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	Э, К	
5.1	Межличностные отношения и общение в семье	4	2	2	4	УО, Д, Р, Т	
5.2	Психология семейных кризисов	2		2	4	УО, Д, Р, Т	
	<b>Всего по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>Диф.З.</b>	

Примечание: УО – устный опрос; Д – дискуссия; Т – тестирование; Р – реферат; З – сдача зачета; Э – эссе; К – кейс. Форма контроля - дифференцированный зачет

## УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### «ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА»

для студентов заочной полной, заочной сокращенной форм получения высшего образования, для студентов ВШАБ по специальностям:

№ п/п	Наименование темы	Всего аудиторных часов	В том числе		Количество часов СР	Форма контроля знаний	Иное
			лекции и	семинарские занятия			
1	<b>Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке</b>	1	1		12	Т, Д	
1.1	Образование как социокультурный феномен				6	УО, Д	
1.2	Образование как средство развития и саморазвития личности	1	1		6	УО,Д, Т	
2	<b>Личностная эффективность и развитие творческого потенциала</b>	2	1	1	13	УО,Д, Т	
2.1	Личностная эффективность специалиста	1		1	6	Р, Т	
2.2	Творческий потенциал личности и методы его развития	1	1		7	УО, Т, К	
3	<b>Лидерство и сотрудничество в командной работе</b>	2	1	1	13	УО,Д, Т	
3.1	Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние	1	1		6	УО, Д, Р, Т	
3.2	Роль и психологические функции руководителя в системе управления	1		1	7	УО, Э,Д К	
4	<b>Эффективные способы построения профессиональной карьеры</b>	1		1	13	УО,Д, Т	
4.1	Карьера и управление карьерным ростом				6	Т,Р	
4.2	Деловое общение в карьере специалиста	1		1	7	Т, УО	
5	<b>Семейные отношения и воспитание в семье</b>	2	1	1	13	УО,Д, Т	
5.1	Межличностные отношения и общение в семье	1	1		6	Т, Р	
5.2	Психология семейных кризисов	1		1	7	К, Д	
	<b>Всего по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста»</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>64</b>	<b>Диф.З.</b>	

Примечание: УО – устный опрос; Д – дискуссия; Т – тестирование; Р – реферат; З – сдача зачета; Э – эссе; К – кейс. Форма контроля - дифференцированный зачет

## 4. ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

### 4.1. Литература

#### О с н о в н а я

1. А м и н о в , И. И. Психология делового общения: учебник для студентов вузов / И.И. Аминов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 287 с.
2. Б о р о з д и н а , Г. В. Психология и этика делового общения / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова. - Минск: Юрайт, 2012.- 463 с.
3. 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.
4. Обязательный модуль «Философия». Основы психологии и педагогики: учебно-методическое пособие / Н.С. Шатравко [и др.]. – Горки: БГСХА, 2016. – 234 с.
5. Ш а т р а в к о , Н.С. Управленческая культура: учебно-методич. пособие / Н.С. Шатравко, Т.А. Захаренко. Горки: БГСХА, 2017.- 199 с.

#### Д о п о л н и т е л ь н а я

6. Андреева, И. Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие : монография / И. Н. Андреева. – Новополоцк : Полоц. гос. ун-т, 2020. – 356 с.
7. Захаренко, Т. А. Основы психологии и педагогики [Текст] : практикум для студентов всех специальностей / Т. А. Захаренко, Е. И. Кулько.- Белорусская государственная сельскохозяйственная академия. - Горки : [б. и.], 2012. - 153 с.
8. Кодекс Республики Беларусь об образовании: Кодекс Респ. Беларусь, 13 января 2011 г. №243-З [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk1100243>
9. 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.
10. Курыло О.В. Обязательный модуль "Философия". Основы психологии и педагогики [Текст] : методические указания для студентов всех факультетов / О. В. Курыло ; Белорусская государственная сельскохозяйственная академия. - Горки : [б. и.], 2018. - 142 с.
11. Лобанов, А.П. Когнитивная психология образования / А.П. Лобанов, Н.В. Дроздова. – Минск: РИВШ, 2016. – 134 с.
12. Н а р т о в а - Б о ч а в е р , С. Психология личности и межличностных отношений/ С. Нартова-Бочавер. М.: Издат.-во ЭКСМО-Пресс, 2001.
13. 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.
14. Основы педагогики: электр. учеб.-метод. комплекс / О.Л. Жук, А.И. Жук, С.Н. Сиренко, А.П. Богомазов, С.А. Пуйман, С.Н. Захарова, И.И. Казимирская, Е.А. Коновальчик; под общ. ред. О.Л. Жук: (полная версия доступна по ссылке: [https://drive.google.com/open?id=1ez\\_xmqW2T002w7KLFAMWSp6Jr1Fj7pm](https://drive.google.com/open?id=1ez_xmqW2T002w7KLFAMWSp6Jr1Fj7pm);
15. 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.
16. Психология межличностных отношений: курс лекций / Н. С. Шатравко, Т. А. Захаренко. – Горки: БГСХА, 2013. – 124 с.

17. Реан, А. А. Психология и педагогика [Текст]: Учебник для вузов / А. А. Реан, С. И. Розум, Н. В. Бордовская. - СПб. : Питер, 2002. - 431 с.
18. Столяренко, Л. Д. Психология: учеб. пособие / Л.Д. Столяренко. С-П: Лидер, 2004.- 591 с.
19. Чуфаровский, Ю.В. Психология общения в становлении и формировании личности / Ю.В.Чуфаровский. М.: Издат. «МЗ-Пресс», 2002.– 232 с.
20. Шейнов, В.П. Как управлять другими. Как управлять собой (искусство менеджера) / В.П. Шейнов. Минск: Амалфея, 2006. – 512 с.
21. Электронный учебно-методический комплекс по дисциплине «Основы психологии и педагогики» для студентов, обучающихся по всем специальностям УО БГСХА (соавторы информационного ресурса: Кулько Е.И., Курьло О.В., Рубец С.Г.). Регистрационное свидетельство № 7151917197

#### **4. 2. Рекомендуемые формы и методы обучения**

В процессе освоения учебной дисциплины используется модульно-рейтинговая технология.

Основными формами и методами обучения, адекватно отвечающими целям и задачам изучения данной дисциплины, являются:

- методы проблемного обучения (проблемное изложение, частично-поисковый и исследовательский методы);
- элементы учебно-исследовательской деятельности, реализация творческого подхода, реализуемые на семинарских занятиях и при самостоятельной работе;
- проектные технологии, используемые при проектировании конкретных объектов изучения;
- лично-ориентированные (развивающие) технологии, основанные на активных (рефлексивно-деятельностных) формах и методах обучения (кейс-метод, метод проектов, деловая, ролевая и имитационная игры, дискуссия, пресс-конференция, учебные дебаты, круглый стол и др.);
- коллективные формы и методы обучения (работа в командах, парах; приемы коллективного анализа и рефлексии (декартовы координаты, SWOT, PEST и др.));
- информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие проблемно-исследовательский характер процесса обучения и активизацию самостоятельной работы студентов (электронные презентации для лекционных занятий, использование аудио-, видеоподдержки учебных занятий (анализ аудио-, видеоситуаций и др.), разработка и применение на основе компьютерных и мультимедийных средств творческих заданий, дополнение традиционных учебных занятий средствами взаимодействия на основе сетевых коммуникационных возможностей (интернет-форум, интернет-семинар и др.).

### **4.3. Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы студентов**

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста» организуется в соответствии с Положением о самостоятельной работе студентов, утвержденным Министерством образования Республики Беларусь, требованиями образовательного стандарта, Положением о самостоятельной работе, разработанным и утвержденным учреждением высшего образования, и другими документами учреждения высшего образования по организации, выполнению и контролю самостоятельной работы студентов.

При организации самостоятельной работы студентов, кроме использования при изучении лекционных материалов (включая электронные и бумажные тексты лекций), учебников, учебно-методических пособий, реализуются следующие формы самостоятельной работы: подготовка рефератов и (или) презентаций по темам, выносимым на самостоятельное изучение, написание эссе, анализ проблемных ситуаций; выполнение творческих заданий (анализ статей, просмотр видеоматериалов (фильмов) и составление на них аннотаций, рецензий; выполнение упражнений и др.); разработка и защита проектов; выполнение тестовых заданий и др.

Содержание и формы самостоятельной работы студентов разрабатываются (или выбираются и адаптируются) преподавателями в соответствии с целями и задачами дисциплины, профессиональным направлением подготовки студентов.

### **4.4. Перечень рекомендуемых средств диагностики компетенций**

Для оценки учебных достижений студентов в приобретении компетенций рекомендуется использовать следующий диагностический инструментарий:

- проведение текущих (контрольных) опросов;
- решение проблемных ситуаций, компетентностных задач;
- выполнение практических, творческих заданий и презентация полученных результатов;
- участие в деловой (ролевой, имитационной) игре;
- сдача модулей;
- выполнение тестовых заданий;
- сдача зачёта.

Процедура диагностики сформированности компетенций студента включает следующие этапы: определение объекта диагностики; выявление факта учебных достижений студента с помощью критериально-ориентированных тестов и других средств диагностики; измерение и оценивание (с помощью шкалы оценок) степени соответствия учебных достижений студента требованиям образовательного стандарта.

Оценка учебных достижений студента на дифференцированном зачете по данной дисциплине производится по десятибалльной шкале. Для оценки учебных достижений студентов используются критерии, утвержденные Министерством образования Республики Беларусь, учреждением высшего образования.

## **4.5 ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ** **по учебной дисциплине** **«Личностно-профессиональное развитие специалиста»**

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

#### **1.1 Образование как социокультурный феномен**

1. Понятие непрерывного образования и его роль в развитии личности.
2. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций.
3. Современные концепции и модели образования, эффективные образовательные технологии.
4. Диалектика традиций и инноваций в образовании. Новые подходы к образованию в период цифровой трансформации и креативной экономики.

5. Проблемы и перспективы развития аграрного образования в Республике Беларусь  
Тематика рефератов: «Направления совершенствования системы высшего образования в Республике Беларусь», «Кодекс Республики Беларусь об образовании», «БГСХА: история и современность».

#### **1.2 Образование как средство развития и саморазвития личности**

1. Построение персонального образовательного маршрута.
2. Развитие гибких навыков как требование XXI века: компетенции целеполагания; принятия нестандартных решений; способность к критическому, креативному мышлению; навыки продуктивной коммуникации и сотрудничества; умение самостоятельно учиться в течение жизни, эмоциональный интеллект, лидерские качества и навыки управления временем.

3. Акмеологические основы самосовершенствования личности.

4. Роль системы повышения квалификации и переподготовки кадров в профессиональном развитии личности

Тематика рефератов: «Структура национальной системы образования и характеристика его уровней», «Пути и способы саморазвития и самосовершенствования компетентной и конкурентоспособной личности»

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

#### **2.1 Личностная эффективность специалиста**

1. Самовоспитание как психолого-педагогическая проблема.
2. Социальный и эмоциональный интеллект как условие личностно-профессиональной эффективности.
3. Характеристика и управление ресурсами личности.
4. Психолого-педагогические приемы управления активностью, поведением и деятельностью.
5. Повышение стрессоустойчивости личности. Стресс-менеджмент.
6. Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач.

Тематика рефератов: «Развитие силы воли и саморегуляция», «Лень и прокрастинация: пути преодоления» «Пути повышения личной эффективности», «Самоменеджмент как способ повышения эффективности работы», «Методы повышения личной эффективности».

#### **2.2 Творческий потенциал личности и методы его развития**

1. Творчество и творческий потенциал личности. Личностные качества творческой личности.
2. Стили мышления/обучения и креативность. Условия развития креативности
3. Развитие творческого мышления студентов в процессе обучения в вузе.

Мотивация творчества. Организация творческой деятельности.

4. Методы и приемы развития творческого потенциала личности. Мозговой штурм и его модификации, ТРИЗ, латеральное мышление как способ поиска альтернатив, дизайн-мышление как методология создания востребованных инноваций

5. Упражнения для развития креативности.

Тематика рефератов: «Факторы, блокирующие творческий потенциал личности», «Интеллектуальные качества современного специалиста и пути их формирования», «Личность инженера (менеджера, экономиста и др.) и особенности технического мышления».

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

#### **3.1 Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние**

1. Личность и группа: социально-психологические феномены влияния
2. Эффективная работа в командах. Постановка целей и мотивация, распределение ролей, контроль в командной работе.
3. Технологии продуктивного общения в ситуациях поликультурной среды, сетевого взаимодействия и др.

4. Манипулятивное общение и способы противодействия манипуляциям

Тематика рефератов: «Гендерные особенности общения», «Средства общения и их использование», «Социально-психологические характеристики коллектива и психологический климат».

#### **3.2 Роль и психологические функции руководителя в системе управления»**

1. Руководство и лидерство. Стили руководства и лидерства
2. Теории лидерства. Развитие лидерских качеств
3. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами.
4. Конфликты в организации Стратегии поведения в конфликте
5. Дискуссия: «Лидерами рождаются или становятся?»
6. Эссе «Портрет идеального руководителя»

Тематика рефератов: «Учет психологических особенностей темперамента сотрудников в деятельности руководителя коллектива», «Гендерные особенности стилей управления», «Проблема управления в сельскохозяйственных организациях».

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

#### **4.1 Карьера и управление карьерным ростом**

1. Карьера человека как условие и уровень его профессионального развития. Виды карьеры, ее основные этапы.
2. Формирование имиджа специалиста. Значение делового имиджа для эффективной карьеры.
3. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа. Основные требования, принципы и нормы этикетной культуры
4. Факторы и условия, способствующие успешному развитию карьеры. Психологические детерминанты профессиональной деструкции.
5. 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 и др.).
6. Составление портфолио специалиста.

Тематика рефератов: «Этикет официальных и неофициальных мероприятий», «Культура внешнего вида работника (руководителя)», «Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения».

#### **4.2 Деловое общение в карьере специалиста**

1. Психологические аспекты и принципы делового общения
2. Формирование и развитие коммуникативной компетентности в профессиональном общении. Технология публичного выступления.
3. Психологические особенности и правила проведения деловых бесед и переговоров
4. Технология поиска работы. Самопрезентация при поступлении на работу
5. Составление резюме. Правила составления.

Тематика рефератов: «Культура речи делового человека», «Современные информационные технологии как средство повышения эффективности деловой коммуникации».

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

##### **5.1 Межличностные отношения и общение в семье**

1. Роль, функции и структура семьи. Создание и поддержание гармоничных отношений в семье.
2. Модели семейных взаимоотношений.
3. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы.
4. Психологические модели родительско-детских отношений
5. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания.

Тематика рефератов: «Специфика семейного воспитания детей с особенностями развития», «Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания».

##### **5.2 Психология семейных кризисов**

1. Жизненный цикл развития семьи. Семейные кризисы
2. Психологические факторы формирования супружеских отношений
3. Влияние «семейной истории» на поведение и особенности развития личности.
4. Семейные проблемы и затруднения. Стратегии разрешения семейных конфликтов.

Дискуссия: Эгалитарная семья - реальность для современного общества?

Тематика рефератов: «Типологии и классификации конфликтов в семейных отношениях», «Гендерные особенности социальных ролей в семье».

Темы эссе: «Проблемы и задачи различных стадий развития семейных отношений», «Кризис современной семьи и брака»

#### 4. 6. ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

##### «ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА»

1. Образование как социальный и личностный ресурс в XXI веке. Кодекс Республики Беларусь об образовании
2. Понятие непрерывного образования и его роль в развитии личности.
3. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций. Современные концепции и модели образования.
4. Диалектика традиций и инноваций в образовании. Новые подходы к образованию в период цифровой трансформации и креативной экономики.
5. Проблемы и перспективы развития аграрного образования в Республике Беларусь
6. Образование как средство развития и саморазвития личности. Построение персонального образовательного маршрута.
7. Развитие гибких навыков как требование XXI века: компетенции целеполагания; принятия нестандартных решений; способность к критическому, креативному мышлению; навыки продуктивной коммуникации и сотрудничества и др.
8. Акмеологические основы самосовершенствования личности.
9. Личностная эффективность специалиста.
10. Эмоционально-волевая сфера личности.
11. Повышение стрессоустойчивости личности. Стресс-менеджмент.
12. Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач.
13. Творчество и творческий потенциал личности. Понятие творческой личности.
14. Развитие творческого мышления студентов в процессе обучения в вузе. Мотивация творчества. Организация творческой деятельности.
15. Методы и приемы развития творческого потенциала личности. Мозговой штурм и его модификации и др.
16. Личность и группа: социально-психологические феномены влияния
17. Понятие конфликтов и причин их возникновения. Стратегии поведения в конфликте.
18. Эффективная работа в командах. Постановка целей и мотивация, распределение ролей, контроль в командной работе.
19. Технологии продуктивного общения в ситуациях поликультурной среды, межотраслевой кооперации, сетевого взаимодействия и др.
20. Средства общения и их использование. Гендерные особенности общения.
21. Понятие руководства и лидерства. Стили руководства и лидерства. Развитие лидерских качеств
22. Эффективные способы построения профессиональной карьеры.
23. Карьера человека как условие и уровень его профессионального развития. Виды карьеры, ее основные этапы.
24. Формирование имиджа специалиста. Значение делового имиджа для эффективной карьеры.
25. Профессиональный этикет как неотъемлемая часть имиджа. Основные требования, принципы и нормы этикетной культуры
26. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения
27. Психологические детерминанты профессиональной деструкции.
28. 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 и др.).
29. Психологические аспекты делового общения, принципы делового общения

30. Понятие коммуникативной компетентности специалиста. Технология публичного выступления.
31. Психологические особенности и правила проведения деловых бесед и переговоров.
32. Технология поиска работы. Самопрезентация при поступлении на работу
33. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения.
34. Межличностные отношения и общение в семье. Психологические факторы формирования супружеских отношений
35. Семейные роли и функции членов семьи, гендерные стереотипы.
36. Психологические модели родительско-детских отношений
37. Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни.
38. Жизненный цикл развития семьи. Нормативные и ненормативные семейные кризисы
39. Типологии и классификации конфликтов в семейных отношениях
40. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания.

#### 4.7 ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

##### «ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА»

1. Направления совершенствования системы высшего образования в Республике Беларусь.
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании. Изменения и дополнения в редакции 2022 г.
3. Структура национальной системы образования и характеристика его уровней.
4. Пути и способы саморазвития и самосовершенствования компетентной и конкурентоспособной личности.
5. Развитие силы воли и саморегуляция.
6. Эффективные приемы активизации мышления, памяти, внимания.
7. Понятие и виды способностей. Талант и гениальность.
8. Воображение и творчество.
9. Факторы, блокирующие творческий потенциал личности.
10. Интеллектуальные качества современного специалиста и пути их формирования.
11. Личность инженера (менеджера, экономиста и др.) и особенности технического мышления.
12. Типичные манипуляции и защита от них.
13. Социально-психологические характеристики коллектива и психологический климат
14. Учет психологических особенностей темперамента сотрудников в деятельности руководителя коллектива.
15. Гендерные особенности общения и стилей управления.
16. Проблема управления в сельскохозяйственных организациях.
17. Этикет официальных и неофициальных мероприятий.
18. Культура внешнего вида работника (руководителя).
19. Корпоративная культура и ее роль в организации сотрудничества и карьерного продвижения.
20. Тайм-менеджмент делового человека
21. Значение делового имиджа для эффективной карьеры
22. Культура речи делового человека.
23. Средства общения и их использование
24. Коммуникации в организации.
25. Особенности общения в сети Интернет.
26. Кризис современной семьи и брака.
27. Специфика семейного воспитания детей с особенностями развития
28. Типологии и классификации конфликтов в семейных отношениях.
29. Гендерные особенности социальных ролей в семье.
30. Условия успешного развития и воспитания ребенка в семье, стили семейного воспитания.

## ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УО БГСХА

Название учебной дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу
1. Социология	Кафедра социально-гуманитарных дисциплин	Ведущий преподаватель: Канд. социол.н., доцент В.Н. Блохин _____	
2. Психология межличностных отношений	Кафедра социально-гуманитарных дисциплин	Ведущий преподаватель: Ст. преподаватель, магистр Кулько Е.И. _____	
3. Философия	Кафедра социально-гуманитарных дисциплин	Ведущий преподаватель: Канд. филос. н., доцент Ф.С. Приходько _____	

## 4.2. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ ИЗДАНИЙ И ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ, РЕКОМЕНДУЕМЫХ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература:

1. Бороздина, Г.В. Основы психологии и педагогики: учеб. Пособие для студ. вузов по непер. спец. / Г. В. Бороздина. – 2-е изд., стер. – Минск:Изд-во Гревцова, 2011. – 336 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. 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.
5. Концептуальные подходы к развитию системы образования Республики Беларусь до 2020 года и на перспективу до 2030 года : утв. приказом М-ва образования Респ. Беларусь, 29 нояб. 2017 г., № 742. – Минск :Нац. ин-т образования, 2018. – 37 с.
6. Король, А.Д. Основы психологии и педагогики: основы педагогики:электронный учебно-методический комплекс [Электронный ресурс] / Гродн.гос. ун-т имени Я. Купалы; рук. А.Д. Король. – Гродно, 2013. – 1 электрон.опт. диск (CD/DVD) (639 Мб). – Гос. регистр информационных ресурсов: рег.свидетельство от 20.11.2013 г., № 414303661.
7. Лобанов, А. П. Практический интеллект: как и чему учить человека умелого : учеб.-метод. пос. / А. П. Лобанов, Н. В. Дроздова. – Минск : Респ. ин-т высш. шк., 2018. – 98 с.
8. Олифиревич, Н. И. Подготовка молодежи к семейной жизни : учеб.-метод. пособие / Н. И. Олифиревич, М. Л. Белановская, Т. В. Уласевич ; М-во образования Респ. Беларусь. – Минск : Белорус. гос. пед. ун-т, 2018. – 336 с.
9. Основы педагогики: электр. учеб.-метод. комплекс / О.Л. Жук, А.И. Жук, С.Н. Сиренко, А.П. Богомазов, С.А. Пуйман, С.Н. Захарова, И.И. Казимирская, Е.А. Коновальчик; под общ. ред. О.Л. Жук: (полная версия доступна по ссылке:[https://drive.google.com/open?id=1ez\\_xmqW2T002w7KLFAMWSp6Jr1Fj7pm](https://drive.google.com/open?id=1ez_xmqW2T002w7KLFAMWSp6Jr1Fj7pm); версия без видео и презентаций; <https://drive.google.com/open?id=1jWTeeWTJ9LsHm3EKJ2ORirIXnnuhhsqz>).
10. 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.
11. Пономарев, П.А. Основы психологии и педагогики / П.А. Пономарев. – М.: Феникс, 2017. – 448 с.

### Дополнительная литература:

1. Азаров, Ю.П. Семейная педагогика / Ю.П. Азаров. – СПб.: Питер, 2011. – 400 с.
2. Андреева, И. Н. Эмоциональный интеллект и эмоциональная креативность: специфика и взаимодействие : монография / И. Н. Андреева. –Новополоцк : Полоц. гос. ун-т, 2020. – 356 с.
3. Анцупов, А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов, А.И., Шипилов. –М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 591 с.
4. Архангельский, Г. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать /Г. Архангельский. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
5. Бабосов, Е. М. Социальные конфликты и управление ими: теория и практика менеджмента конфликтов / Е. М. Бабосов. – Минск: Дикта, 2009. –396 с.
6. Баева, О.А. Ораторское искусство и деловое общение: учеб пособие /О.А. Баева. – Минск: ООО «Новое знание», 2000. – 328 с.
7. Белорусская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / ред. коллегия:А.И. Жук [и др.]. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2015.
8. Боно, Э. Красота ума / Э. Боно. – Минск: Попурри, 2012. – 240 с.
9. Джуринский, А.Н. Высшее образование в современном мире: тренды и проблемы / А.Н. Джуринский. – М.: Прометей, 2017. – 240 с.
10. Жук, А.И. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: учеб.-метод. Пособие / А.И. Жук, Н.Н. Кошель. –2-ое изд. – Минск: Аверсэв, 2004. – 336с.
11. Залеская, Ю.И. Основы педагогики: формирование экологической компетентности: учеб.-

- метод. пособие [Электронный ресурс]. – Минск: БГУ, 2015. – 216 с.
12. Келли, Т. Креативная уверенность. Как высвободить и реализовать свои творческие силы / Том Келли, Дэвид Келли. М.: Азбука Бизнес, АзбукаАттикус, 2015. – 189 с.
13. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-методическое пособие / А.Я Кибанов, Е.В. Каштанова. / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : Проспект, 2014. – 64 с.
14. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей = The 7 Habits of highly effective people: мощные инструменты развития личности / С. Кови; пер. с англ. О. Кириченко; под ред. Е. Харитоновой. – Москва: Альпина Паблишерз, 2010. – 462 с.
15. Кодекс Республики Беларусь об образовании: Кодекс Респ. Беларусь, 13 января 2011 г. №243-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  
<http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk1100243>
16. Контуры цифровой реальности: Гуманитарно-технологическая революция и выбор будущего / Под ред. В. В. Иванова, Г. Г. Малинецкого, С.Н. Сиренко. – М.: ЛЕНАНД, 2018. – 344 с.
17. Концепция непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи: [утв. постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 15.07.2015 № 82] [Электронный ресурс]. – Режим доступа:  
<http://www.brsu.by/div/dokumenty-ministerstva-obrazovaniya-respubliki-belarus>
18. Король, А.Д. Обучение через открытие: в поисках ученика. Книга для Учителя и Родителя / А.Д. Король. – Минск: Вышэйшая школа, 2017. – 217 с.
19. Кошечкина, И.П. Профессиональная этика и психология делового общения: учебное пособие / И.П. Кошечкина, А.А. Канке. – М.: ИД «Форум»: ИНФА-М, 2010. – 304 с.
20. Лобанов, А.П. Когнитивная психология образования / А.П. Лобанов, Н.В. Дроздова. – Минск: РИВШ, 2016. – 134 с.
21. Майерс, Д. Психология / Д. Майерс; пер с англ. И.Я Карпиков, В.А. Старовойтова. – Минск.: ООО «Попури», 2009. – 848 с.
22. Макгонигал К. Сила воли: как развить и укрепить / К. Макгонигал. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. – 240 с.
23. Микалко, М. Игры для разума. Тренинг креативного мышления / М. Микалко. – СПб.: Питер, 2007. – 448 с.
24. Москаленко, О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: учебное пособие / О.В. Москаленко; под общ. ред. А.А. Деркача. - М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.
25. Наумов, В.В. Психология карьерного роста / В.В. Наумов, М.А. Гридасов. – Минск: Современ. шк., 2009. -- 319 с.
26. 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.
27. Пономарева, М.А. Общая психология и педагогика / М.А. Пономарева, М.В. Сидорова. – 3-е изд. – Минск: ТетраСистемс, 2011. –144 с.
28. Современные формы, методы и технологии образовательного процесса: опыт субъектов кластера непрерывного педагогического образования : сб. науч. ст. / редкол.: А. И. Жук (науч. ред.) [и др.]. – Минск : Белорус. гос. пед. ун-т, 2020. – 192 с.
29. Трансляция белорусской культуры между поколениями в Республике Беларусь: монография / под науч. ред. В.П. Тарантея. – Гродно: Институт развития образования, 2018. – 207 с.
30. Трус, А.А. Публичные выступления: психологический аспект: учеб. пособие / А.А. Трус. – Минск: Элайда, 2011. – 152 с.
31. 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.