

**Материалы для дифференцированного зачета
по дисциплине
«Личностно-профессиональное развитие специалиста»**

Непрерывное образование и его роль в развитии личности. Возрастающая роль системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Теория непрерывного образования. В современной педагогике развитие получила теория непрерывного образования (Life Long Learning), включающая дополнительное образование взрослых. Концепция непрерывного образования впервые была детально изложена в ключевых документах ЮНЕСКО еще в 1960–1970-х гг. В ней было отмечено, что дополнительное образование взрослых должно повысить конкурентоспособность специалистов на рынке труда. В современных экономических условиях построения общества знаний данные педагогические теории не теряют своей актуальности. Развитие высокотехнологических отраслей, интеллектуализация общественного труда заставляют нанимателей увеличивать инвестиции в человеческий ресурс, так как особую ценность представляют работники, способные к самосовершенствованию.

Дидактическая теория направлена на раскрытие сущности процесса обучения (учебного процесса). Проблема непрерывного образования тесно связана с вопросами профессиональной мобильности специалистов и перспективами в образовании взрослых. Исследователи данной темы по-разному расценивают понятие «непрерывное образование», что приводит их к определенной научной дискуссии. Основные характеристики и особенности термина можно отразить следующим образом:

1) первая группа специалистов описывает непрерывное образование как образование на протяжении всей жизни в рамках формальной и неформальной системы;

2) вторая группа авторов расценивает непрерывное образование исключительно как образование взрослых;

3) третья группа педагогов исследует непрерывное образование именно как непрерывное профессиональное обучение.

Несмотря на научную полемику, фактически все исследователи подчеркивают, что развитие уровня образования взрослых будет оказывать непосредственное влияние на экономику страны. Целями дополнительного образования являются получение новых компетенций, актуализация профессиональных знаний и умений, расширение опыта творческих решений конкретных профессиональных задач.

Проблемность обучения – это одна из основных закономерностей процесса обучения. Она обусловлена сущностью и характером учебно-познавательной деятельности. И только при условии, если обучающийся сталкивается с проблемами, вопросами и задачами, которые ему нужно разрешить, он включается в познавательный процесс, проявляет мыслительную активность.

В современной педагогике технология проблемного обучения получила широкое распространение. Однако следует заметить, что проблемное обучение – это не абсолютно новое явление, его развивали еще Сократ, Ж.-Ж. Руссо, К. Д. Ушинский и др. Оно позволяет сформировать у личности способность самостоятельно решать сложные задачи, развивает творческое мышление.

Важнейшая педагогическая задача проблемного обучения – это конструирование проблемных ситуаций, которые не решаются привычными способами. Условиями успешного проблемного обучения являются: посильные трудности, мотивация обучения, интерес к поставленной проблеме.

Обучение как целенаправленный процесс развития личности. Основные принципы и методы обучения.

Процесс обучения всегда представляет собой двустороннюю совместную деятельность обучающего и обучаемого. Учебный процесс управляемый, поэтому его главная цель – управление умственной деятельностью обучаемого.

Термин «обучение» (или дидактика) в современной педагогике трактуют по-разному: как передача знаний, умений и навыков; как вид учебной деятельности; как совокупность целенаправленных и последовательных действий учителя и ученика; как педагогический процесс организации познавательной деятельности. В процессе обучения происходит управляемое познание, поэтому движущей силой образовательного процесса являются противоречия. Педагогические ситуации уникальны, так как именно в них появляются основные реакции учеников, вызванные противоречиями. Вопросы обучающихся могут возникать неожиданно и экспрессивно, так как основные противоречия появляются между новым материалом и ранее усвоенным, между научными знаниями и житейскими, часто шаблонными оценками, между академическими знаниями и творческим поиском.

Дидактика – это раздел педагогики, разрабатывающий теорию обучения и образования.

Принципы обучения – это наиболее общие руководящие положения, в которых выражены требования к содержанию, организации и методике обучения. Широкую известность получили дидактические принципы, которые выделили и предложили выдающиеся педагоги Ю. К. Бабанский и М. Н. Скаткин.

Принцип воспитывающего обучения. Обучение, исторически возникшее как необходимая сторона воспитания, выполняет одну из его основных задач – передачу человеческого опыта и обеспечение развития личности. Здесь просматривается закономерная связь между обучением и воспитанием, которая проявилась еще на ранних стадиях общественного развития. Однако процесс обучения в результате эволюции как по содержанию, форме, так и по характеру познавательной деятельности приобретает относительную самостоятельность, не теряя при этом своей воспитательной функции. В данном принципе выделяются основные положения: воспитание морально-волевых качеств и черт характера,

развитие способностей, формирование научного мировоззрения.

Принцип научного обучения обеспечивает соответствие учебных знаний современному состоянию развития научной мысли. Содержание образования определяется наукой, следовательно, научные знания составляют основу каждого учебного предмета. Они могут с разной глубиной отражать действительность, когда передают закономерности окружающего мира. Эти знания оказывают решающее влияние на умственное развитие человека. В методах преподавания необходимо отражать методы научного познания, развивать мышление обучающихся, применять новейшую научную терминологию.

Принцип системности и последовательности. Системность знаний, будучи объективной предпосылкой для развития любой науки, предполагает такое изложение научного материала, чтобы создавалось четкое, логически связанное представление о его построении. Отсутствие системы в познавательной деятельности не позволяет отразить схему взаимосвязи предметов и явлений окружающего мира, а значит, и построения учебного материала. Системность основана на возрастных психологических особенностях и зависит от особенностей мыслительной деятельности, в связи с чем может быть направлена на формирование определенной структуры мыслей, необходимой для дальнейшего усвоения учебного материала.

Принцип последовательности является старейшим традиционным принципом дидактики, который сформулировали Я. А. Коменский и И. Г. Песталоцци. Его реализация в учебном процессе предполагает соблюдение правил построения материала от конкретного к абстрактному, от близкого к дальнему, от известного к неизвестному, от простого к сложному. Основной педагогический совет Я. А. Коменского состоит в том, что все должно вестись в неразрывной последовательности так, чтобы все сегодняшнее закрепляло вчерашнее и прокладывало дорогу для завтрашнего.

Как известно, хорошо структурированный материал запоминается быстрее, поэтому необходимо разделять содержание учебного материала на логически завершенные части, использовать схемы, планы для обеспечения усвоения системы знаний.

Принцип доступности как основополагающий в дидактике предполагает понимание сути знаний. Обучение, недоступное его пониманию, теряет смысл. Однако, стремясь понятно излагать материал, следует избегать его упрощения. Язык науки сложен, но им необходимо овладеть. Принцип доступности призван регулировать меру трудности освоения нового материала. Он реализуется при связи с принципами научности, системности, сознательности, наглядности и активности обучения. Известное в педагогической науке наставление Я. А. Коменского не теряет своей актуальности: «...все подлежащее усвоению должно быть распределено сообразно ступеням возраста так, чтобы предполагалось для изучения только то, что доступно восприятию в каждом возрасте». Процесс преодоления посильных трудностей в учебной деятельности способствует формированию комбинаторики мышления и обеспечивает доступность понимания. Доступность определяется возрастом,

индивидуальными особенностями, а также жизненным опытом.

Принцип наглядности впервые получил теоретическое обоснование у Я. А. Коменского в XVII в. Наглядность обучения – один из факторов, влияющих на характер усвоения учебного материала. Чаще всего в процессе обучения используют зрительную наглядность – иллюстрации, схемы, презентации, таблицы, карты. Современные информационные технологии позволили широко внедрить аудио- и видеоматериалы. Важно использовать наглядность в дистанционном обучении, когда процесс педагогического общения носит опосредованный характер. В некоторых психолого-педагогических исследованиях данный принцип стали называть принципом комплексного чувственного восприятия, подчеркивая значение вовлеченности в учебную деятельность всех органов чувств человека для восприятия целостного образа.

В теории и практике обучения, во многих методиках преимущество отдается использованию наглядных пособий, которым свойственны существенные признаки. Специалисты выделяют основные виды наглядности.

Наглядность необходимо использовать не только для иллюстрации, но и в качестве самостоятельного источника знаний для создания проблемных ситуаций. Современная наглядность помогает организовать эффективную поисковую и исследовательскую работу.

Принцип сознательности и активности был выдвинут прогрессивными педагогами XVII–XVIII вв. Я. А. Коменским, Ж.-Ж. Руссо, а затем раскрыт ими и их последователями в педагогической науке. В актуальности знаний формируется сознательность и активность личности в процессе обучения. Любая научная теория должна проецироваться на конкретные жизненные обстоятельства.

В процессе реализации данного принципа необходимо обеспечить понимание обучаемым каждого слова, термина, каждого задания. Практическая реализация принципа состоит в четком понимании целей и задач обучения. Следует использовать все виды и формы познавательной деятельности, формировать понимание причинно-следственных связей, использовать в обучении практические ситуации, требовать самостоятельного видения, понимания и осмысления. В преподавании нельзя подавлять активность обучаемых, а эффект обучения будет выше, если знания представляют ценность для аудитории.

Принцип прочности предполагает, что прививаемые знания, умения и навыки должны закрепляться на длительное время. Основой прочных знаний является их системность и последовательность. Кратковременное запоминание может быть моментом в структуре познавательной деятельности, но не определяющей стороной обучения. Данный принцип требует выделения главного на перспективу, отрыв его от второстепенного. Память человека имеет избирательный характер. В основе такой работы должен лежать строгий отбор основных фактов, явлений и правил, законов, подлежащих изучению. Чем интереснее материал, тем прочнее он сохраняется в памяти.

Кроме перечисленных принципов следует остановиться также на **принципе идентификации**. Его сущность проявляется в том, что знания и умения преподавателя становятся собственными для обучаемых. В новой информации каждый обучаемый должен увидеть свой собственный смысл. Принцип идентификации позволяет адаптировать новые знания и умения к индивидуальности каждого человека. Ключевую роль в данном процессе играют ассоциативные связи и междисциплинарный диалог.

Особое внимание заслуживает **принцип гуманистической направленности**. В основе педагогического взаимодействия находится человек с его задатками и способностями. Индивидуально-личностные особенности определяют выбор содержания, методов и приемов преподавания. Уважение со стороны педагога – главное условие эффективного обучения.

Современное понимание механизмов учебной деятельности, приводящих к прочному усвоению знаний, позволяет добавить к традиционным и новые правила обучения. С принципом прочности знаний тесно связан вопрос о заучивании и запоминании. Необходимо следить за логикой подачи учебного материала, так как знания и убеждения, логически связанные между собой, усваиваются прочнее, чем разрозненные сведения. Для прочного усвоения нужно использовать яркое эмоциональное изложение, наглядные пособия, технические средства, дидактические игры, учебные дискуссии, проблемно-поисковое обучение.

Незнание принципов, нежелание следовать их требованиям, неправильное их понимание не отменяют их существования, но делают весь процесс обучения ненаучным, противоречивым и малоэффективным.

Методы обучения – это специальные, целенаправленные педагогические действия по организации познавательной и практической деятельности обучаемых в процессе преподавания. Они согласуются со схемой ведения учебного занятия. Самые распространенные методы – это лекция, упражнение, игра, дискуссия.

Практический	Наглядный	Словесный	Работа с книгой	Видео-метод
Эксперимент	Иллюстрация	Разъяснение	Конспектирование	Просмотр
Упражнение	Демонстрация	Дискуссия	Цитирование	Видео-конференция
Учебная практика	Презентация	Инструктаж	Чтение электронной книги	Создание собственного ролика

Мотивация учебной деятельности. Уровни обучения.

Учебная деятельность мотивирована, поэтому необходимо выделять и понимать основные мотивы обучающихся: мотивы самообразования, познавательные, социальные, позиционные мотивы, мотивы социального

сотрудничества. Правильное понимание мотивации учеников служит необходимым условием эффективной работы преподавателя.

Е. П. Ильин различает две большие *группы* мотивов:

– познавательные мотивы, обусловленные содержанием учебной деятельности и процессом ее выполнения;

– социальные мотивы, связанные с различными социальными взаимодействиями обучающегося с другими людьми.

Первая группа мотивов включает в себя несколько *подгрупп*:

1) широкие познавательные мотивы, состоящие в ориентации обучающихся на овладение новыми знаниями. Определяются глубиной интереса к знаниям. Это может быть интерес к новым занимательным фактам, явлениям, либо интерес к существенным свойствам явлений, к первым дедуктивным выводам, либо интерес к закономерностям в учебном материале, к теоретическим принципам, к ключевым идеям и т. д.;

2) учебно-познавательные мотивы, состоящие в ориентации обучающихся на усвоение способов добывания знаний: интересы к приемам самостоятельного приобретения знаний, к методам научного познания, к способам саморегуляции учебной работы, рациональной организации своего учебного труда;

3) мотивы самообразования, состоящие в направленности обучающихся на самостоятельный и творческий поиск знаний, формирование умений и навыков.

Познавательные мотивы ориентированы на преодоление трудностей обучающихся в учебной работе, вызывают их познавательную активность и инициативу, связаны со стремлением человека быть компетентным.

Вторая группа мотивов – социальные мотивы – также распадается на несколько *подгрупп*:

– широкие социальные мотивы, выражающиеся в стремлении получать знания, чтобы быть полезным государству, обществу, в желании добросовестно подготовиться к избранной профессии;

– узкие социальные (позиционные) мотивы, состоящие в стремлении занять определенное место в отношениях с окружающими, получить их одобрение, заслужить у них авторитет. Одной из разновидностей таких мотивов можно назвать «мотивацию благополучия», проявляющуюся в стремлении получать одобрение со стороны преподавателей, сокурсников, семьи;

– мотивы социального сотрудничества, побуждающие обучающегося не только к общению и взаимодействию с другими людьми, но и к стремлению осознавать, анализировать способы, формы своего сотрудничества и взаимоотношений с товарищами, администрацией, постоянно совершенствовать эти формы. Этот мотив является важной основой самовоспитания, самосовершенствования личности.

Уровни обучения. Уровни обучения учитываются в разработке методик преподавания, выборе методов обучения и форм обучения. Выделяются знания-знакомства, знания-копии, прочные знания и знания-трансформации, которые соответствуют следующим четырем уровням обучения.

Уровень	Название	Характеристика уровня
Первый уровень	Знакомство	Первоначальное знакомство с материалом, усвоение общих представлений и терминов по теме
Второй уровень	Репродукция (копия)	Овладение основным понятийным аппаратом, повторение простых действий и их анализ
Третий уровень	Прочные знания	Уверенное применение освоенных умений, формирование навыков, использование теоретических знаний на практике
Четвертый уровень	Трансформации	Перенос освоенных знаний, умений и навыков в нетипичные ситуации и условия, решение нестандартных и творческих задач

Оптимальное педагогическое общение в процессе обучения.

Оптимальное педагогическое общение в процессе обучения. Установление оптимального педагогического общения благоприятно влияет на образовательный процесс. Недопустимо подавлять творческую инициативу обучаемых, импульс их мысли, поэтому на занятиях нужно создавать атмосферу защищенности и комфорта. Демократический стиль взаимодействия дает во многих случаях высокие результаты обучения, так как педагог не проявляет негативных установок, объективен в замечаниях и поощрениях.

Известный педагог Л. Д. Столяренко выделил типичные *модели поведения* преподавателя в общении с обучаемыми:

- модель активного взаимодействия – это настоящий диалог педагога и его аудитории, союз, в котором поощряется инициатива. Преподаватель живо и гибко реагирует на запросы обучаемых, преобладает дружеский психологический климат в процессе обучения, а учебные проблемы решаются совместными усилиями. Данная модель оптимальная, достаточно часто она вырабатывается у опытных и талантливых педагогов;

- модель диктаторская – преподаватель высокомерен, отстранен от своей аудитории, не стремится к личностному взаимодействию с обучаемыми. Все его педагогические функции – это информирование без психологического контакта;

- модель неконтактная – близка по характеристикам, но слабая обратная связь преподавателя с аудиторией намечается, однако одна из сторон не стремится к диалогу. В отношениях царит равнодушие;

- модель дифференцированного внимания – это избирательные отношения педагога с обучаемыми. Преподаватель ориентируется на определенную часть своей аудитории, игнорируя остальных. Индивидуализация обучения – основа

педагогического взаимодействия, что не позволяет эффективно воплощать и сочетать все методы обучения, нарушается целостность контакта с аудиторией;

– модель гипорефлексная – это эмоциональная глухота в отношении обучаемых, педагог их как будто не слышит, а замкнут исключительно на себе, на своих мыслях и идеях. Весь учебно-воспитательный процесс становится формальным;

– модель гиперрефлексная – педагог исключительно настроен на свою аудиторию, ловит любую ее реакцию, стремится понравиться любой ценой. Данная модель достаточно часто становится ошибкой молодых преподавателей, что приводит к социально-психологической чувствительности и неадекватным реакциям;

– модель негибкого реагирования – взаимоотношения педагога и аудитории основаны на заранее заложенной программе, что не позволяет быстро оценить меняющуюся ситуацию. Идеально запланированное занятие, которое связано с необычной педагогической ситуацией, не позволяет преподавателю в полной мере раскрыть свой интеллектуальный потенциал. Данную модель характеризует низкий эффект педагогического взаимодействия;

– модель авторитарная – это односторонняя активность педагога, который сам себе в процессе занятия задает вопросы, ставит задачи, а обучаемым только дает инструкции к действию. Обучение теряет творческий характер, а стимулирует безынициативность аудитории.

Высокий уровень коммуникативных умений педагога позволяет развивать педагогическое сотрудничество, творческий поиск, личную инициативу, вести диалогическое общение. Проблемное обучение реализуется только в ситуации оптимального педагогического общения, когда возникает свобода в высказывании идей и доброжелательность в поиске истины.

Один из основных психологических факторов обучения – это психологический микроклимат. Неблагоприятный микроклимат в процессе обучения – это результат педагогической ошибки. Он приводит к повышению напряженности, доминантности личности, нетерпимости, неуступчивости преподавателя, а также высокой тревожности или агрессивности обучаемых.

Эффективная учебная деятельность возможна в благоприятном психологическом климате, когда личность мотивирована на обучение. Для успешного общения-сотрудничества педагог должен понимать мотивы студентов, создавать атмосферу заинтересованности и ситуации успеха. Социальная поддержка и одобрение необходимы обучаемым для их эмоционального комфорта в усвоении новых способов добывания знаний.

Характеристика воспитания и самовоспитания. Развитие волевых качеств личности.

Процесс воспитания непрерывный и длительный, для него характерна вариативность результатов. Определяющими в данном процессе являются сложившиеся воспитательные отношения, которые будут влиять на качество воздействия. Вариативность результатов воспитания, многофакторность и

длительность требуют от воспитателя выдержки и терпения. Воспитательный процесс структурированный и динамичный, важна его коллективная направленность.

Воспитание – это организованный и целенаправленный процесс преобразования человека путем социальных воздействий. Данное понятие является основной педагогической категорией.

Самовоспитание – это деятельность человека, направленная на совершенствование своей личности. Самовоспитание зависит от стиля жизни, интересов личности, возраста, окружающей среды. Это сознательная деятельность, направленная на более полную реализацию человеком себя как личности. Самовоспитание во многом зависит от волевых качеств личности.

Активность личности возможна только при проявлении воли.

Воля – сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, связанное с преодолением внутренних и внешних препятствий. Любой акт, который человек осуществляет при целенаправленном внимании, контролируется осознанными волевыми действиями. Воля проявляется как в произвольных, так и в непроизвольных действиях.

Работая в аудитории, все студенты будут вынуждены посмотреть на внезапно вошедшего человека. Присутствующие на занятиях студенты и преподаватель отреагируют непроизвольно на резко открывшуюся дверь (движущийся предмет). Данные действия будут непроизвольными.

Непроизвольные действия – неосознаваемые, механические акты, лежащие в основе уже отработанных реакций и навыков.

Изучение материала конспекта перед зачетом требует от студента произвольных волевых усилий.

Произвольные волевые действия – это осознанный акт, связанный с преодолением трудностей при борьбе мотивов. Предполагаемый результат действий личности понятен.

При формировании волевых качеств важно не планировать, а осуществлять задуманное.

К основным *стадиям* волевого акта (структура волевого акта) относятся:

- возникновение побуждения;
- предварительная постановка цели;
- решение;
- исполнение.

Развитие волевых качеств личности. При волевых действиях необходимо довести начатое до исполнения, однако многие люди бросают проекты и идеи без видимого результата. Одной из проблем творческих людей считается развитие волевых качеств, когда способный или талантливый человек регулярно трудится, реализуя свои задумки.

Волевые качества – это особенности волевой регуляции, которые стали свойствами личности. Волевые качества человека зависят от врожденных особенностей нервной системы, их проявление связано с мотивами и

моральными установками. **Волевая регуляция** основана на произвольных действиях.

Волевое усилие, которое мы совершаем в специфической ситуации, требующей от нас интеллектуального или физического напряжения, связано с самомобилизацией, самоконтролем, силой мотива. В разговоре мы часто используем слова «сила воли», но в психологии это понятие собирательное, отражающее проявление волевой регуляции.

К волевым качествам относятся целеустремленность, решительность, инициативность, дисциплинированность, принципиальность, самоотверженность, упорство, терпеливость. Человек может быть несмелым, нерешительным, нетрудолюбивым, нетерпеливым, что также называют волевыми качествами, но характеристика личности будет отрицательной.

Перечисленные волевые качества специалисты оценивают подробно и внимательно, изучая условия труда, особенности формирования характера личности. Например, упорство часто помогает человеку в достижении поставленных целей, а упрямство может привести к обратной ситуации. Необоснованное упрямство бывает причиной многочисленных конфликтов, ошибочных действий и оценок, поэтому воспринимается негативно. Особое внимание современных специалистов в области психологии труда уделяется проблемам формирования волевых качеств, характеризующих самообладание, так как в условиях негативного воздействия различных стрессоров способность не теряться в сложных ситуациях, контроль за собственным поведением – одна из основных характеристик профессионала.

Развитие воли начинается у ребенка с раннего детства. Первоначально ребенок осуществляет познавательные действия и подражает взрослым в своем поведении. До двухлетнего возраста дети не могут представить предмет и реализовать определенные действия без него, поэтому первоначально формируется способность представлять что-то. Важным периодом развития волевых проявлений считается возраст с 2 до 3 лет, когда закладываются основы регулирующей функции речи. К 3 годам у детей проявляется стремление к самостоятельности.

Игровая активность у детей дошкольного возраста – основная деятельность. Они познают мир в форме игры, поэтому игровая активность становится стимулирующим фактором развития воли. Игра детей связана с трудом, так как она воспроизводит различные виды неигровой деятельности: дети могут играть в милиционеров, военных, врачей и т. д. Мотивы и сюжеты детских игр возникают из непосредственного общения со взрослыми, а новые действия, еще не укрепившиеся, постепенно заполняют игры. Именно игра является для ребенка осмысленной деятельностью, она оказывает влияние на становление личности. В игре впервые формируется потребность влияния на окружающий мир, поэтому действия игры полны непреодолимой привлекательности.

В период с 4 до 6 лет формируется способность детей сдерживать свое импульсивное поведение, проявляется контроль за своими действиями и поступками. В первых классах начальной школы дети совершают волевые усилия и действия главным образом по указанию взрослых, однако к окончанию начальной школы приобретает способность совершать волевые акты в соответствии с собственными мотивами, начинает формироваться выдержка.

В подростковом возрасте возрастает смелость в поступках и суждениях, но снижается самообладание и дисциплинированность, может усиливаться упрямство. В старшем школьном возрасте определяющими становятся механизмы самостимуляции, проявляется настойчивость, терпимость, формируется моральный компонент воли. В формировании воли важными считаются такие сложные морально-волевые качества, как инициативность, самостоятельность, дисциплинированность, самоотверженность, организованность, принципиальность.

Для развития воли нужно прилагать усилия. Лучше всего волевые качества формирует трудовая деятельность в выбранных нами сферах. Формирование определенного волевого качества у разных людей идет с индивидуальными особенностями, кто-то быстрее достигает результата, а кто-то медленнее. Лучше всего это демонстрирует спорт, в зависимости от задатков личности некоторые спортсмены быстро осваивают режим, легко приспосабливаются к требованиям дисциплины, чему способствуют их сформированные волевые качества, а кто-то долго перестраивается и приспосабливается.

Эффективное воспитание предполагает соблюдение пропорционального соотношения усилий воспитанника и воспитателя. Вся организуемая воспитательная деятельность должна сопровождаться ситуацией успеха, так как при условии внутренней положительной реакции личность будет мотивирована к работе над собой.

Особенности воспитательного процесса. Принципы и методы воспитания.

Воспитание человека позволяет передавать социальный опыт из поколения в поколение. Воздействия могут быть как прямыми, так и косвенными. Любая воспитательная задача решается через инициативу воспитанника, его активные и сознательные действия. В своем стремлении к самосовершенствованию человек должен рассчитывать на помощь и поддержку педагога. Повышенная автономность и самостоятельность личности – это демонстрация успешной воспитательной работы.

Воспитание – это организованный и целенаправленный процесс преобразования человека путем социальных воздействий. Данное понятие является основной педагогической категорией. Воспитание отличается взаимозависимой деятельностью воспитателя и воспитанника. Движущими силами процесса необходимо считать противоречия между уровнем конкретных знаний, умений и навыков личности и методами воплощения их в

жизнь. Данные противоречия заставляют проявлять активность и совершенствоваться.

Воспитательный процесс целенаправленный, так как у воспитания есть близкие, промежуточные и перспективные цели. Цели воспитания – это ожидаемые изменения в человеке или группе, которые произошли под влиянием специально подготовленных и запланированных действий педагога.

Процесс воспитания непрерывный и длительный, для него характерна вариативность результатов. Определяющими в данном процессе являются сложившиеся воспитательные отношения, которые будут влиять на качество воздействия. Вариативность результатов воспитания, многофакторность и длительность требуют от воспитателя выдержки и терпения. Воспитательный процесс структурированный и динамичный, важна его коллективная направленность.

Принципы воспитания. Принципы воспитания являются достаточно подвижным явлением в педагогике, они изменяются вместе с эпохой. Существуют традиционные принципы, которые формировались веками (принцип гуманизации воспитания). Специалисты также выделяют авторские принципы (А. С. Макаренко ввел принцип оптимистической гипотезы в воспитании).

Принципы воспитания – это общие положения, которыми должен руководствоваться педагог при решении основных воспитательных задач. Формирование каждого принципа – это длительный и сложный процесс, во многих случаях творческий.

Все воспитательные принципы можно обобщить. Они достаточно условны, взаимосвязаны, не следует выделять основные и второстепенные, однако нарушая их, возможна вариативность результатов воспитания.

Сознание всегда должно удерживать принципы воспитания в памяти, что позволит в реальных педагогических ситуациях не допустить ошибок. Руководствуясь принципами, важно помнить их суть, а не формулировку.

Исходные положения, в которых сформулированы требования к содержанию, организации и методам воспитания, выражаются в принципах воспитания. Охарактеризуем их.

Принцип гуманизации воспитания основан на уважении воспитанника, на доброжелательном отношении к нему. Воспитательный процесс будет успешным при сочетании требовательности и уважительного отношения. Гуманизация воспитания предполагает выделение положительных качеств личности, создание положительного воспитательного фона, атмосферы доверия и сотрудничества.

Принцип связи воспитания с жизнью и трудом. Личность воспитанника формируется прежде всего в процессе общественной деятельности. Занимаясь общественно полезным трудом, общественной деятельностью, воспитываемый приобретает опыт нравственного поведения, развивается духовно и физически, закрепляет и совершенствует моральные качества.

Принцип личностного подхода в воспитании требует от воспитателя

глубоких психологических знаний для определения индивидуальных особенностей личности воспитанника. Представления о мотивах, интересах, установках, направленности личности, ценностях, идеалах дают возможность педагогу организовывать деятельность, ведущую к успеху воспитанников. Диагностика глубинных характеристик – задача сложная, требующая времени.

Принцип коллективности воспитания. Сущность этого принципа заключается во взаимной ответственности каждого перед коллективом и коллектива за каждого своего члена. Воспитатель не может не опираться на коллектив, на силу общественного мнения, поскольку оно расширяет возможности воспитательного воздействия. Только в коллективе можно развить такие качества, как принципиальность, ответственность, чувство товарищества, взаимопомощи, умение подчинять личные интересы общественным. Коллектив дает возможность развить в воспитаннике активную гражданскую позицию и опыт управления и взаимодействия.

Принцип педагогического оптимизма разработал известный советский педагог А. С. Макаренко. Суть данного принципа заключается в том, чтобы опираться на положительные качества воспитанника при воздействии на личность. Оптимистический психологический климат позволяет использовать юмор в убеждении, разъяснении, так как в атмосфере добродушия и взаимопонимания многие сложные воспитательные задачи решаются значительно быстрее.

По словам А. С. Макаренко, к человеку необходимо подходить с оптимистической гипотезой, пусть даже с некоторым риском ошибиться. Проектируя в воспитаннике положительное и опираясь на него, делая ставку на доверие, воспитатель тем самым приводит в движение готовность человека заниматься собственным воспитанием.

Учет возрастных и индивидуальных особенностей воспитанника. Этот принцип означает, что воспитательный процесс должен строиться на основе данных систематического и всестороннего изучения возрастных, физиологических, психологических, индивидуальных особенностей, способностей, взглядов, вкусов, привычек личности воспитанника. Индивидуальный подход в воспитании требует знания условий жизни, специфики деятельности человека. Все вышеперечисленные факторы являются необходимыми условиями успешной воспитательной работы.

Принцип «параллельного педагогического действия» также является авторским, его разработал А. С. Макаренко. По словам выдающегося педагога, не стоит преувеличивать значение целенаправленных, заранее обдуманных и специально организованных воспитательных воздействий, так как они не всегда срабатывают. Важно понимать, что кроме прямого целенаправленного воздействия, человека будет воспитывать буквально все (книги, новости из социальных сетей, фильмы, журналы и т. д.). Эффективность «параллельного воспитания» состоит в том, что личность не ощущает на себе воспитательных воздействий. Именно опосредованность подобного воспитания и нужно учитывать в целенаправленной педагогической работе.

Методы воспитания. Особую группу методов представляют методы формирования общественного мнения, в том числе студенческой группы. Не менее важным аспектом становится совместная деятельность педагога и воспитанника.

Методы осмысления своего социального опыта, мотивации и поведения	Методы стимулирования и коррекции действий и отношений	Методы организации деятельности и формирование опыта поведения
Убеждение	Соревнование	Упражнение
Беседа	Наказание	Педагогическое требование
Дискуссия	Поощрение	Поручение
Конструктивная критика	Одобрение	Приучение
Внушение	Общественное порицание	Воспитывающие ситуации

Методы воспитания являются важным инструментом в решении воспитательных задач. С их помощью непосредственно реализуются цели, задачи и содержание воспитания. Сложность воспитательной работы требует применения самых разнообразных методов педагогического воздействия. Выбор правильных методов детерминируется целью и содержанием воспитания, многое зависит от конкретной педагогической ситуации. Специалисты выделяют методы кратковременного характера (совет, разъяснение) и длительного действия (упражнение, приучение).

Методы воспитания проявляют свое содержание через непосредственное влияние на воспитанника, создание специальных условий и ситуаций, общественное мнение, совместную деятельность воспитателя и воспитанника. Методы многофункциональны, так как один метод может способствовать формированию нескольких качеств личности, однако можно получить идентичные результаты воспитания, опираясь на различные методы. Правильный выбор метода очень важен для эффективности воспитательного воздействия, его нередко подсказывает педагогический опыт, интуиция и ситуация.

Общее представление о темпераменте. Характеристика типов темперамента.

Индивидуально-психологические различия людей отмечали еще философы Античности.

Известный врач Гиппократ считал, что люди устроены по-разному, в их организмах отличается пропорция четырех основных компонентов: крови (лат. *sanguis*), желчи (греч. *chole*), черной желчи (греч. *melas* + *chole*) и флегматической жидкости, или слизи (фр. *phlegma*).

Гиппократ заложил основы исследований физиологических основ темперамента, его четыре типа темперамента – это наиболее древний и известный пример типизации.

Темперамент представляет собой систему показателей, характеризующих динамические особенности психики и поведения индивида.

Темперамент можно назвать биологическим фундаментом личности, так как важнейший фактор, определяющий его, – это характеристика нервной системы. На формирование темперамента и на его проявление влияют как наследственные свойства, так и социокультурная среда. В поведенческих реакциях, демонстрирующих преобладающий темперамент, отражаются преимущественно врожденные аспекты.

Типы темперамента характеризуют по таким основным качествам, как лабильность, сенситивность, реактивность, активность, темп реакций, пластичность, ригидность, экстраверсия, интроверсия, эмоциональная возбудимость.

Знаменитый физиолог, академик, лауреат Нобелевской премии И. П. Павлов начал изучать темперамент на научном уровне. Он одним из первых стал искать физиологические основания в различных темпераментах. И. П. Павлов создал классификацию типов нервной системы и выделил «безудержный», «живой», «спокойный», «слабый» типы нервной системы.

Тип нервной системы по И. П. Павлову	Характеристика типа	Темперамент
«Безудержный»	Сильный, неуравновешенный, подвижный	Холерик
«Живой»	Сильный, уравновешенный, подвижный	Сангвиник
«Спокойный»	Сильный, уравновешенный, инертный	Флегматик
«Слабый»	Слабый, неуравновешенный, инертный	Меланхолик

Не существует людей только с одним типом темперамента, мы сочетаем в себе разные реакции. В. Вундт иронизировал на данную тему: «В будничных радостях и горестях жизни нужно быть сангвиником, в важных событиях жизни – меланхоликом, относительно влечений, глубоко затрагивающих наши интересы, – холериком, и, наконец, в исполнении раз принятых решений – флегматиком».

Определяющими для темперамента являются характеристики нервной системы. Именно темперамент отражает динамические аспекты поведения, которые имеют преимущественно врожденный характер.

Холерика отличает высокая работоспособность, повышенная активность. Холерический темперамент характеризуется высокой энергичностью,

резкостью, стремительностью. Реактивность холерика явно преобладает над активностью, что формирует реакцию эмоциональной взрывчивости. Необуздан, нетерпелив, вспыльчив. Более устойчив в своих интересах, поэтому доделывает работу до конца. Чаще холерики экстраверты.

В стрессовых ситуациях у холериков слабый самоконтроль по причине повышенной эмоциональности. Неуравновешенность нервной системы предопределяет цикличность в смене активности и упадка сил (чередование циклов подъема настроения и уныния).

Сангвиник энергичен и активен, способен эффективно контролировать свою экспрессию. Сангвиника отличает высокая психическая активность, выраженность моторики и динамических свойств эмоциональности, эмоции легко меняются. Находчив в споре, часто обладает высокой стрессоустойчивостью. Высокая пластичность проявляется с быстрым изменением настроений и интересов, поэтому может быстро бросить свой проект, если он стал для него неактуальным. Среди сангвиников намного больше экстравертов, чем интровертов.

Быстро устанавливает и развивает социальные контакты. Сангвиник часто выступает инициатором в общении, может стать хорошим организатором при целенаправленном развитии способностей. Командная работа сангвиникам нравится, они легко адаптируются к людям и новым условиям, так как оптимистичны, проявляют выдержку. В стрессовой ситуации сангвиник активно защищает себя, проявляется «реакция льва», он борется за нормализацию обстановки.

Флегматик обладает малой чувствительностью и эмоциональностью. Неэмоционален и спокоен. Мимика флегматика обычно невыразительная, бедная в проявлении эмоций. Упорен и работоспособен при выполнении монотонной работы. Особенно терпелив, но медленно приспосабливается к новой и необычной обстановке. Сложно формирует социальные контакты, малообщителен. Не склонен к перемене работы, привычного образа жизни, окружения. Как правило, флегматики интроверты.

Флегматики не любят работать в группах, они сложно переключаются на новый вид деятельности. Для флегматичного темперамента свойственна низкая активность поведения, спокойствие моторики, ригидность.

Меланхолик выделяет высокая чувствительность, чрезмерная обидчивость, неуверенность в себе, мнительность. Неэнергичен, быстро утомляется, работоспособность не самая высокая по причине замедленного темпа психических процессов. Чаще всего меланхолики – это интроверты. Меланхолический темперамент связан с низкой активностью в поведении, замкнутостью, сдержанной моторикой, с особо глубокими переживаниями. Меланхолики часто направлены «вовнутрь». В стрессовой ситуации меланхолики демонстрируют «реакцию зайца», т. е. они не в состоянии бороться за нормализацию обстановки. Высокая чувствительность часто помогает меланхоликам развивать их интеллектуальные и художественные способности.

Теория темпераментов помогает лучше понимать окружающих людей, но она очень условна. Не бывает человека, который всю свою жизнь демонстрирует реакции только одного типа темперамента. В каждом из нас сочетаются все темпераменты, важно выделить доминирующие, так как они способствуют успешному выполнению деятельности, могут влиять на взаимоотношения с окружающими людьми.

Руководитель должен учитывать доминирующие типы темпераментов сотрудников при формировании команды или в ситуации, когда от психологической совместимости будет зависеть успех общего проекта.

Скорость реакций зависит от темперамента личности, так как определяется влиянием особенностей нервной системы. Диапазон возможной скорости реакции необходимо учитывать при профессиональном отборе:

- для холерика – 0,7–0,8 с;
- сангвиника – 0,8–0,9 с;
- флегматика – 1,0–1,1 с;
- меланхолика – 0,9–1,0 с.

В стрессовой ситуации человек может вести себя абсолютно нетипично. Например, мама-флегматик, которая защищает своего ребенка в конфликтной ситуации, может быстро реагировать, подбирая несвойственные ей безапелляционные аргументы.

Темперамент и деятельность. В процессе профессионального отбора и профориентации важно учитывать преобладающий тип темперамента личности. Роль темперамента в учебе и труде может быть определяющей, так как от типа зависит уровень нервно-психического напряжения и различные психические состояния. Установлено, что люди холерического типа подходят для активной работы, сангвиники отлично справляются с организаторской деятельностью, флегматики успешны в рутинной, планомерной работе, а меланхолики лучше всего себя зарекомендовали в творчестве.

Тип темперамента накладывает отпечаток на особенности общения, что также необходимо учитывать в профессиональной деятельности. Своей коммуникабельностью и быстротой реакций отличаются холерики и сангвиники, а у меланхоликов и флегматиков могут возникнуть сложности при общении с незнакомыми людьми, они просто могут растеряться в незнакомой обстановке.

К условиям монотонного труда лучше адаптируются меланхолики и флегматики, а у сангвиников и холериков будут психологические сложности при кабинетной, регламентированной атмосфере. Безусловно, каждая личность может приспособиться к своей профессиональной деятельности, что в ряде случаев снимает напряжение. Главное для психологов – индивидуализация предъявляемых требований, что позволяет личности продемонстрировать высокую продуктивность и сопротивляемость утомлению и переутомлению.

Руководитель должен учитывать особенности темпераментов своих сотрудников при формировании коллектива или при распределении обязанностей. Непонимание определяющего влияния темперамента на стиль

взаимодействия нередко становится источником межличностных конфликтов. Например, если дать поручение о совместной деятельности холерику и флегматику, то они могут перессориться. Холерик будет выполнять работу быстро, а флегматик медленно, но добросовестно и тщательно. В данном конфликте основная доля вины лежит на руководителе, который не учел психологическую совместимость сотрудников при распределении обязанностей. Важно подчеркнуть, что в случае дружеских отношений между этими людьми конфликта не будет. В межличностных отношениях важно ориентироваться не только на тип темперамента, но и на черты характера личности. Мы можем отлично взаимодействовать с людьми, которые непохожи на нас по темпераменту, но нам нравится честность, жизнелюбие, открытость человека (а это черты характера).

Темперамент принципиально отличается от характера, так как характер описывает качественные, содержательные аспекты отношения человека к окружающему миру. Темперамент зависит от врожденных, анатомо-физиологических особенностей человека, а характер зависит в первую очередь от среды воспитания и социализации личности. На формирование черт характера определяющее влияние оказывают свойства нервной системы и темперамент.

Общее представление о характере. Черты характера.

Общее понятие о характере. *Характер* (греч. *charakter* – отпечаток, признак, отличительная черта) – совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, которые обусловлены типичным поведением. Характер считается одной из главных составляющих индивидуальности, так как каждый человек обладает неповторимостью своего характера.

Первые научные представления о характере связаны с именем Аристотеля, так как выдающийся философ Античности описал различия в нравах и образах мысли у разных людей. В современной науке характер изучает дифференциальная психология, рассматривая и анализируя индивидуально-психологические различия.

Описывая характер определенного человека, нередко говорят: «Он не мог поступить по-другому – такой у него характер». В характере каждой личности есть как положительные, так и отрицательные черты, хотя их соотношение может меняться. Наблюдая за поведением человека, можно определить регулярно повторяющиеся реакции, которые станут основной информацией о чертах характера. Важно понимать, что характер меняется в процессе социализации, а его становление проходит в раннем детстве. Социализация, воспитание, взаимодействие с другими людьми оказывают существенное влияние на развитие характера.

Природные предпосылки развития индивидуальности, обстоятельства жизни также формируют характер. Каждый человек вписан в определенные группы: семья, школьный класс, студенческая группа, трудовой коллектив,

общественные организации и т. д. Все взаимодействия будут оказывать специфическое влияние на характер. Кроме того, одинаковые общественные и исторические условия непосредственно повлияют на людей. Например, в условиях тоталитарных режимов чертами характера многих людей становится исполнительность, послушание, пассивность, безынициативность. Этнические психологи изучают такое понятие, как «национальный характер», основы которого часто закладывались в эпоху Средневековья, в период становления определенной народности.

С раннего детства взрослые оценивают действия и поступки ребенка, формируя черты характера. Эти отношения интериоризуются и становятся внутренними психическими отношениями человека. Характер формируется всю жизнь человека, его черты меняются. Существенное влияние на изменения наших черт характера оказывает образ жизни. Не менее важными для личности являются общественные условия и исторический момент, в которых проходит жизненный путь человека. К. Д. Ушинский описывал характер личности следующим образом: «Ничто, ни слова, ни мысли, ни даже поступки наши не выражают так ясно и верно нас самих и наше отношение к миру, как наши чувствования: в них слышен характер не отдельной мысли, не отдельного решения, а всего содержания души нашей и ее строя». Великий педагог отмечал особую связь между характером личности и ее особенностями проявлений чувств.

Решающим для понимания характера является позиция личности в социуме, необходимо учитывать также особенности общественных взаимодействий. Характер и направленность личности связаны, так как именно направленность накладывает отпечаток на все поведение человека.

Наиболее общие свойства характера соотносятся по осям: сила – слабость, твердость – мягкость, цельность – противоречивость, широта – узость. Ведущими чертами характера считают те, которые определяют общую направленность их проявлений. Именно ведущие черты характера обуславливают второстепенные.

Долгое время считалось, что характер и воля – это одно и то же, однако в современной психологии их разделяют. К волевым чертам характера относят целеустремленность, инициативность, решительность, дисциплинированность. Воля – психический процесс, который оказывает влияние на формирование характера.

Руководитель должен уметь определять черты характера своих подчиненных, так как психологическая компетентность позволит ему создать в коллективе благоприятный психологический климат, повысит эффективность коммуникации, снизит конфликтность сотрудников. В ряде случаев необходимо назначить главного исполнителя проекта, т. е. назначить сотрудника с выраженными лидерскими качествами: принципиального, добросовестного, исполнительного, коммуникабельного, дисциплинированного. Чем лучше непосредственный руководитель будет

способен понять и определить черты характера, тем успешнее будет реализован проект.

Черты характера. Черты характера определяют наше поведение, наши слова и поступки. Существует поговорка: «Посей поступок – пожнешь привычку, посей привычку – пожнешь характер, посей характер – пожнешь судьбу». Действительно, особенности нашего характера будут определяющими в достижении успеха в любом виде деятельности.

Черты характера необходимо описывать по *группам*:

1) в отношении к себе (самокритичность – несамокритичность, скромность – самовлюбленность и т. д.);

2) в отношении к другим людям (тактичность – грубость, щедрость – жадность, коммуникабельность – замкнутость, принципиальность – беспринципность, честность – лживость и т. д.);

3) в отношении к делу (трудолюбие – лень, деловитость – легкомыслие, ответственность – безответственность, упорство – нецелеустремленность и т. д.);

4) в отношении к вещам (аккуратность – неряшливость, бережливость – расточительность, хозяйственность – бесхозяйственность и т. д.);

5) в отношении к долгу (исполнительность – небрежность, надежность – ненадежность, верность – неверность и т. д.).

Ученые создают разные классификации важнейших черт характера, которые нужны для более полного описания личности. Описывая одного и того же человека, мы можем выделять противоположные черты характера в разных группах. Человек может быть очень аккуратным внешне (черта характера по отношению к вещам), но неаккуратным к своим документам на работе (черта характера в отношении к делу).

Все черты имеют между собой закономерную зависимость. Отношение человека к другим людям и к своей основной деятельности формирует отношение к собственной личности. При изменении деятельности нередко происходит и перестройка отношения к себе, меняются черты характера.

Личность с успешной коммуникацией, с четко поставленными целями в жизни отличается *цельностью характера*. У такого человека нет противоречий между мыслями, чувствами и действиями, он реагирует оперативно и гибко на непредвиденные ситуации и обстоятельства.

Проблемой во взаимодействии с окружающими может стать *противоречивость и двойственность характера*, когда человек привык к «двойным стандартам» в оценках и поведении. Нередко при разрыве отношений о таких людях говорят: «не сошлись характерами». Разлад в мыслях и целях демонстрирует противоречивость характера, а непоследовательность в поступках – двойственность. В деловой коммуникации подобный руководитель лишен логики в наказаниях и поощрениях, а сотрудники подстраиваются исключительно под его настроение. Такая модель взаимоотношений не позволит руководителю завоевать реальный авторитет у своих подчиненных, коллег и вышестоящего руководства.

Твердость характера демонстрирует волевые качества личности: решительность, целеустремленность, дисциплинированность, смелость, настойчивость. Сила характера позволит личности довести начатое дело до конца, а цели и планы воплотить в реальные проекты.

В творческой среде условием профессиональной пригодности нередко является *самобытность характера*, которая выражается в оригинальности мышления, в отсутствии шаблонности, в нонконформизме.

Акцентуация характера. Установлено, что фактором риска для психического выгорания сотрудников является акцентуация характера, которую активно исследуют в практической психологии. *Акцентуация характера* – это его дисгармоничность, когда отдельные черты приобретают гипертрофированную выраженность.

Количество акцентуированных и неакцентуированных личностей определить можно только условно, так как в ряде случаев акцентуация характера имеет скрытую форму. В некоторых областях деятельности акцентуация характера встречается чаще, что объясняется спецификой работы и профессиональной деформацией личности. Например, большое количество людей с акцентуацией можно встретить в актерской среде, там часто звучит фраза, которая описывает человека с дисгармоничным характером: «Актриса она хорошая, но характер у нее сложный». Работа над собой и коррекция своего поведения поможет таким людям наладить взаимоотношения с окружающими.

Ученые стремились определить общее количество человек с акцентуацией характера, но подобные цифры могут только условно описать проблему. К. Леонгард выделял приблизительно 50% акцентуированных личностей во взрослом населении, подчеркивая влияние социокультурных факторов, гендера, возраста, профессиональной деятельности.

Формирование характера начинается с рождения ребенка, в годы раннего детства закладываются основы многих определяющих черт характера. Главной социальной группой первоначально является семья, где закладываются основные формы взаимодействия с окружающими людьми и миром. Именно в семье ребенок усваивает свой первый социальный опыт, поэтому важно принятие индивидуальности ребенка. В зависимости от ценностей семьи по-разному удовлетворяется потребность детей в любви, уважении, самореализации. Постепенно социальные контакты детей расширяются, что также влияет на черты характера.

Включение в новый вид деятельности расширяет социальные контакты и мировоззрение, формирует новые черты характера. Именно поэтому педагоги подчеркивают, что большую роль в формировании характера ребенка играет спорт, чтение, театральные и художественные кружки.

Характер формируется под влиянием многих факторов, но главное в его становлении принадлежит самому человеку. Труд позволяет изменить отрицательные черты собственного характера, а самовоспитание может стать стилем жизни. Самовоспитание предполагает ориентацию на определенный идеал в поведении. Важным условием формирования характера считается

анализ собственных негативных черт, здоровая самокритика. Высокий уровень личностного развития является основным условием эффективного самовоспитания, наличия мотива к самосовершенствованию.

Стресс и дистресс. Способы формирования стрессоустойчивости личности.

Способность личности к самосовершенствованию связана с понятием «самопознание», в основе которого лежит рефлексия. Роль рефлексии в деятельности обучаемого состоит в целеполагании, установлении и регулировании адекватных требований к себе на основе соотнесения с предъявляемыми извне требованиями и ситуационной спецификой самого субъекта. При организации самообразовательной деятельности компоненты используемых образовательных технологий должны обязательно включать в себя рефлексивные моменты.

Формирование и развитие психологической устойчивости. Это одно из основных требований к руководителю. Психологическая устойчивость – это сохранение высокого уровня мотивации в профессиональной деятельности при неблагоприятных внешних воздействиях. Отсутствие социального одобрения коллег, высокая конфликтность в коллективе, подверженность психологическому и физиологическому стрессу – все это неблагоприятные внешние условия.

Внешней характеристикой психологической устойчивости может служить такой показатель, как успешное взаимодействие при решении профессиональных задач. Психологическая устойчивость в современной науке считается качеством личности, которую выделяет стойкость, уравновешенность, сопротивляемость.

Формирование и развитие психологической устойчивости – это целенаправленный процесс. По мнению Л. П. Гримака и Р. Л. Кричевского, основными жизненными *принципами* профессионала с психологической устойчивостью должны стать следующие:

- ставить и добиваться целей, которые соразмерны возможностям;
- уметь отличать главное от второстепенного;
- быть реалистом в оценке как собственных возможностей, так и ситуации, в которой находишься;
- уметь подходить к проблеме и задаче с разных ракурсов и сторон;
- быть готовым к неожиданностям;
- воспринимать действительность не воображаемую, а реальную;
- стремиться к взаимопониманию с окружающими;
- уметь извлекать положительный опыт из любых событий;
- менять отношения к обстоятельствам, если нет возможности оказать влияние на ход событий;
- жить полной жизнью каждый день и каждый миг.

Руководитель должен выделять основные цели, корректируя и меняя их, учитывать динамичность обстоятельств. Проблемы необходимо видеть

многопланово, что позволит гибко подходить к задачам. Известный психолог Г. Селье утверждал: «С какой бы жизненной ситуацией вы ни столкнулись, подумайте сначала, стоит ли сражаться». Для оценки и анализа многих производственных ситуаций необходим реализм, адекватное реагирование на проблему.

Стресс – это неспецифический ответ организма на любые предъявленные требования, который направлен на преодоление возникших трудностей. Слово «стресс» на английском языке (stress) обозначает усилие. Этимология данного термина подчеркивает значение напряжения организма при преодолении стресса.

Развитие стрессоустойчивости позволяет личности справиться с негативным воздействием стресса на организм. Для ряда профессий (например, врач скорой помощи, пожарный) такая характеристика, как стрессоустойчивость, – это профпригодность.

Стрессоустойчивость – способность человека сохранять высокие показатели психологического функционирования при возрастающих стрессовых нагрузках. Важно подчеркнуть, что любой человек обладает определенным запасом психологической устойчивости, но только ее уровень будет разным. Стрессоустойчивость развивается при целенаправленной работе.

Основными видами профессионального стресса (дистресса, так как он имеет отрицательное влияние на здоровье человека) считают информационный, эмоциональный и коммуникативный.

Вид профессионального стресса	Характеристика
Информационный	Связан с недостатком, быстрой сменой или перегруженностью информацией
Эмоциональный	Возникает при реальной или предполагаемой опасности, проявляется в негативных эмоциях (страх потери работы, чувство вины из-за невыполненной работы)
Коммуникативный	Возникает в процессе коммуникации при сложностях делового общения

В условиях стресса необходимо наблюдать за своими эмоциями, словами и поступками, искать способы «остановить» нежелательные реакции (сделать паузу в общении), переводить свою энергию в другую форму. Важно не бороться со стрессом, а научиться управлять собой в стрессовой ситуации, чтобы снизить вероятность перерастания стресса в дистресс.

Стрессы, которые изматывают и истощают человека, оказывают негативное воздействие не только на его психическое состояние, но и на физическое здоровье. Личность, регулярно и эмоционально переживающая

профессиональный стресс, обязательно столкнется с заболеваниями сердечно-сосудистой системы и желудочно-кишечного тракта.

Эмоциями и эмоциональными состояниями можно управлять, поэтому для создания оптимального состояния необходимо:

1) снизить значимость травмирующей информации, уменьшить влияние стрессора, переоценить события;

2) расширить информацию по тревожащему вопросу, так как информированность часто снимает нервность, беспокойство, излишнее возбуждение;

3) разработать несколько стратегий решения проблемы, именно деятельность может нас вернуть в рабочее эмоциональное состояние.

Ключевую роль в самоуправлении играет осознание собственных целей и желаний. Многие люди заранее переживают предполагаемые неприятности (например, фраза «Я никогда не сдам этот экзамен»), что является ошибочной реакцией. Необходимо концентрировать внимание на удовольствии, которое мы получим в случае успеха, а не на неудачах. Ошибочной психологической реакцией считается страх неприятности, не стоит излишне жалеть себя.

Необходимо научиться получать удовольствие от мелочей, научиться «не заряжаться» негативными эмоциями.

Важным условием борьбы с профессиональным стрессом считается умение планировать свою работу, чередовать тактики выполнения обязанностей, разгружать себя, делегируя полномочия, научиться чувствовать приближение стрессовых ситуаций. Активная и осознанная деятельность препятствует фиксации внимания человека на собственных переживаниях. А неблагоприятные воздействия моральных перегрузок на рабочем месте усиливаются при физических недогрузках.

Вреден не сам стресс, а его чрезмерная интенсивность. Тот человек, который может заставить себя улыбнуться в сложный момент, получает определенное эмоциональное облегчение, так как юмор уменьшает стресс и его последствия. Разрядкой эмоционального напряжения может стать любимая музыка, хобби, релаксация. Существуют особые направления, позволяющие личности научиться управлять собой в условиях стресса: музыкотерапия, хобби-терапия, арт-терапия.

Творчество и творческий потенциал личности и необходимость его развития.

Задатки – естественные предпосылки способностей, являющиеся индивидуально-природной предпосылкой процесса развития способностей. Именно задатки оказываются условиями успешного выполнения деятельности.

К **специальным способностям** относят теоретические и практические, которые, в свою очередь, делятся на художественные, музыкальные, литературные и т. д. **Общие способности** позволяют человеку продуктивно

овладевать определенной деятельностью. Личность с развитыми общими способностями отличается легкостью к обучению, творчеству, общению.

Выраженные общие способности психологи называют одаренностью, которая проявляется в творчестве и учебе. Одаренную личность выделяет собранность, постоянная готовность памяти, беглость речи, гибкость мышления, настойчивость в достижении цели, способность генерировать новые идеи. Основная задача педагогов и психологов на современном этапе – создать все условия для всестороннего развития личности, для воспитания из одаренного ребенка успешного взрослого человека, развивающего всю свою жизнь одаренность, способного самосовершенствоваться и саморазвиваться.

Проблема воспитания одаренных студентов становится все более актуальной в современной высшей школе. Особым направлением деятельности педагогов стало создание развивающей среды в учреждениях образования. Работа с одаренными личностями предполагает наличие у педагога специальных знаний и умений, позволяющих развивать творческую индивидуальность.

Необходимым условием успешных творческих поисков является стремление к саморазвитию и самоактуализации, творческий подход к педагогической деятельности, позволяющий создать благоприятный психологический климат.

Творческим людям присущи такие качества личности, как: развитое эстетическое чувство, гибкость ума, независимость суждений, высокая толерантность. У творческих личностей интеллектуальная активность принимает форму интеллектуальной инициативы, суть которой заключается в продолжении познавательной деятельности в различных областях. Нередко представители творческих профессий стремятся доводить продукты своей деятельности до совершенства, им характерен перфекционизм, социальная автономность, стремление к самоактуализации.

Развитие художественного вкуса – это неотъемлемая часть нравственного воспитания студентов в высшей школе. В процессе формирования эмоционально-чувственной сферы личности развитие эстетических чувств и вкуса требует индивидуального подхода.

В процессе развития интеллектуального и творческого потенциала необходимо учитывать факторы и индивидуальные особенности личности, которые препятствуют развитию творческих способностей. Негативное воздействие на креативную личность оказывает отсутствие единомышленников и социальной поддержки, слабое одобрение педагогов. Креативы нередко испытывают дискриминацию в учреждениях образования, где многие педагоги привыкли ориентироваться на «среднего» ученика. Сопrotивляясь репродуктивным заданиям, творческие ученики несут наказания, так как подобное поведение оценивается упрямством.

Ключевое значение для развития творческой личности играет профессиональный идеал – образец для подражания. Личность профессионала, на которую ориентируется креативный ребенок, может стимулировать его инициативность и активность. Условия микросоциосреды могут благоприятно

воздействовать на воспитание творческой личности, но именно социальная среда способна нивелировать уникальные способности ребенка. Профессионализм и понимание педагогов важны для процесса воспитания из одаренного ребенка креативного и успешного взрослого человека.

Творческий потенциал – это многоплановая, многоэлементная структура, включающая комплекс способностей, личностные качества, эмоционально-волевую сферу личности.

Творческий потенциал характеризуется:

- преобладанием познавательной мотивации;
- интенсивным проявлением исследовательской активности, которая имеет разнообразные формы и направления на постановку проблем и обнаружение нового;
- быстрым темпом психического развития с самых разных возрастных этапов;
- открытием и познанием окружающего мира и себя в этом мире;
- высокой восприимчивостью к новой информации;
- способностью к прогнозированию событий;
- способностью к созданию идеальных эталонов в эстетической, нравственной и интеллектуальной сферах;
- доминирование положительных эмоций.

Творческий потенциал составляет наиболее важную сторону одаренности и проявляется на всех уровнях индивидуального развития.

Творческая увлеченность, независимость в суждениях и поступках являются главными признаками творческой личности. Для развития творческих способностей личности педагоги должны формировать высокий уровень независимости суждений личности в научной работе и общественной деятельности, нон-конформистские реакции. Именно социальная смелость и способность увидеть новое позволяет сделать уникальные научные открытия и заслужить успех и признание в области культуры. Важным условием развития творческих способностей является благоприятный психологический климат в семье, социальная поддержка одаренного ребенка. Любая творческая активность связана с истощением психофизиологических ресурсов, поэтому полное принятие ребенка в семье позволяет ему восстановить силы. В творческом акте происходит изменение состояния сознания, психическое перенапряжение, поэтому ребенок-креатив может быть излишне эмоциональным, плохо адаптированным к социальной среде, он может игнорировать условности и признанные авторитеты. Творческие дети могут выделяться специфическим чувством юмора, находя несоответствия в элементарных вещах. Подобное поведение творческих детей не позволяет им получить одобрение в микросоциосреде, их начинают перевоспитывать и игнорировать.

Творческий потенциал личности рассматривается как многоплановая, многоэлементная структура, включающая комплекс способностей, личностные качества, эмоционально-волевую сферу личности.

Особенности творческого процесса. Уровни формирования способностей.

Уровни формирования способностей.

В момент творчества человек создает новую реальность, при этом акт создания достаточно сложен и уникален. Образы в психике рождаются фрагментарно и спонтанно, при этом более яркие идеи и образы вытесняют вторичные.

Особенностью творческого процесса является спонтанность, он сопровождается нервной напряженностью, активностью бессознательного. В исследованиях по психологии ключевое внимание придают концепции редукции творчества к интеллекту, изучая взаимосвязь уровня творческих способностей к уровню развития интеллекта.

Социальные условия, в которых развивается личность, оказывают непосредственное влияние на развитие актуальных и потенциальных способностей. Актуальные способности развиваются у человека при занятии конкретным видом деятельности, а потенциальные способности могут актуализироваться при изменении социальных условий. Например, студент в группе лучше всех справляется с задачами по высшей математике. Его математические способности всем известны, они являются актуальными. Этот студент записался в шахматную секцию, где очень быстро освоил основные шахматные комбинации. Способности к шахматам были потенциальными, они проявились только в ситуации занятия данным видом спорта. С точки зрения психологических способностей, помимо актуальных способностей к математике, у студента актуализировались его потенциальные способности к шахматам.

Способности всегда проявляются в деятельности, однако не всякая деятельность будет развивать личность. Есть примеры, когда определенный вид деятельности может затормаживать развитие личности. Личность с художественными способностями, которая занимается монотонным и однообразным трудом, будет деградировать в эстетическом плане. Для этого человека нужны ситуации успеха в творчестве, идеи и образы, вдохновляющие на новые и нестандартные решения.

Природа способностей вызывает дискуссии специалистов.

Способности – это такие психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений, навыков, но которые сами к наличию этих знаний, навыков и умений не сводятся.

При анализе способностей необходимо учитывать свойства нервных процессов, работоспособность, процессы возбуждения и торможения. Невозможно полностью отрицать природные предпосылки способностей, врожденные особенности мозга или организма в целом, которые непосредственно демонстрируют задатки.

Задатки – естественные предпосылки способностей, являющиеся индивидуально-природной предпосылкой процесса развития способностей.

Именно задатки оказываются условиями успешного выполнения деятельности. Например, задатки интеллектуальных способностей связаны с функциональной деятельностью мозга, с кровоснабжением мозга, которое содействует повышению работоспособности, улучшению памяти и внимания.

На основе одних и тех же задатков могут развиваться разные способности. Абсолютный музыкальный слух и чувство ритма может позволить развить способности для деятельности дирижера, танцора, композитора, певца и т. д.

При наличии задатков возможно создать условия для успешного раскрытия способностей. Задатки – это предпосылки для развития способностей. Именно задатки влияют на скорость развития способностей, однако определенной деятельностью можно заниматься и без особых задатков. Например, в Японии при поступлении в музыкальную школу не проверяют музыкальный слух учеников. Японские педагоги убеждены, что отсутствие музыкального слуха не мешает обучению. При трудолюбии и настойчивости ученики смогут развить музыкальный слух, хотя первоначально их задатки были слабо выраженными.

К **специальным способностям** относят теоретические и практические, которые, в свою очередь, делятся на художественные, музыкальные, литературные и т. д. **Общие способности** позволяют человеку продуктивно овладевать определенной деятельностью. Личность с развитыми общими способностями отличается легкостью к обучению, творчеству, общению.

Выраженные общие способности психологи называют одаренностью, которая проявляется в творчестве и учебе. Одаренную личность выделяет собранность, постоянная готовность памяти, беглость речи, гибкость мышления, настойчивость в достижении цели, способность генерировать новые идеи. Основная задача педагогов и психологов на современном этапе – создать все условия для всестороннего развития личности, для воспитания из одаренного ребенка успешного взрослого человека, развивающего всю свою жизнь одаренность, способного самосовершенствоваться и саморазвиваться.

Для воспитательного процесса творческих студентов преподавателю необходимо понимать их психологические особенности, что позволит корректно и профессионально реагировать в определенных педагогических ситуациях. Например, личности с литературными способностями отличаются развитым художественным вкусом, эмоциональностью, впечатлительностью, развитым воображением, высоким уровнем интеллекта, особой наблюдательностью, независимостью суждений, сверхчувствительностью к проблемам, оригинальностью и гибкостью мышления. Индивидуальный творческий стиль авторов определяется убеждениями и мировоззренческими установками, эстетическим отношением к языку, неординарностью мыслительного процесса. Определяющее значение для формирования литературного вкуса оказывает культура чтения.

Для глубокого понимания психологических аспектов творческого процесса преподавателю необходимо иметь представления о возрастной психологии, психологии художественного творчества, психологии способностей, психологии индивидуальных различий.

Для нравственного воспитания творческой личности можно использовать метод примера биографий известных поэтов и писателей. Факты жизни известной личности дают возможность изучить и исследовать особенности творческого процесса, познакомить членов объединения с созданием литературных произведений, особенностями культурных ценностей эпохи, а также с некоторыми исканиями и раздумиями автора. Знакомство с определенными биографиями способствует целостному восприятию эпохи, может вызывать эмоции сопереживания писателю или поэту, что имеет особое воспитательное значение.

Одаренность не является единственным фактором для выбора деятельности и профессии. Человек еще должен обладать соответствующими знаниями и умениями. При недостатке определенных способностей возможна компенсация одних способностей при помощи развития других. Однако сфера трудовой деятельности должна соответствовать задаткам человека.

Мастерство – это совершенство в определенной деятельности, связанное с репродуктивной активностью. Именно мастерство раскрывается в сумме готовых умений и навыков. Например, мастерство педагога позволяет ускорить ход времени во время занятия, поэтому студентам иногда кажется, что пара пролетела незаметно, очень быстро. Мастерство предполагает психологическую готовность личности к творческим и нестандартным решениям.

Первоначально словом «**талант**» называли меру серебра. В психологии **талант** – это высокий уровень развития специальных способностей (художественных, музыкальных, актерских и т. д.). Определение талантов связано с потребностями исторической эпохи. В какие-то периоды нужны военные таланты, в другие времена обществу необходимы инженерные таланты. Отдельная способность еще не является талантом, поэтому талантливых людей выделяет совокупность, сочетание способностей.

Гений – это личность, творящая на основе бессознательной активности, которая выходит из-под контроля саморегуляции. Подобное определение гениальности дал известный психиатр Ч. Ломброзо: «Особенности гениальности по сравнению с талантом в том отношении, что она является чем-то бессознательным и проявляется неожиданно». В европейской истории специалисты насчитывают только около 400 гениев, изменивших эпоху. В частности, гениями называют Леонардо да Винчи, Рафаэля (титанов эпохи Возрождения), М. В. Ломоносова, А. С. Пушкина, имена которых известны во всем мире.

Концепция креативности и интеллект.

В процессе изучения поведения креативов (творческих людей) особое внимание ученых было направлено на измерение интеллекта. Было установлено, что в том случае, когда высокий интеллект сочетается с высоким уровнем креативности, творческая личность успешно контактирует со своей

социальной средой, не выделяется конфликтным поведением, эмоционально устойчива. Однако в ситуации высокой креативности и низкого уровня интеллекта у творческого человека низкая адаптивность, агрессия, тревожность.

Особую тему в исследованиях способностей представляют измерения их количественных и качественных характеристик. Качественные характеристики демонстрируют выраженность способностей, их уникальное и своеобразное сочетание. Количественные характеристики дают возможность изучить уровень развития определенных способностей, для измерения которых часто используют тесты. Например, показатель интеллектуальных способностей позволяет установить коэффициент интеллектуальности (IQ). Первоначально тест на определение IQ давал возможность психологам определить соотношение умственного и хронологического возраста ребенка с целью подбора верных методик обучения в начальной школе, однако данный тест был доработан для иных возрастных периодов.

Мышление и интеллект – близкие по содержанию понятия. В быденной речи «интеллект» соотносится со словом «ум». Говоря «умный человек», мы тем самым обозначаем индивидуальные особенности интеллекта. Термину «мышление» соответствует слово «обдумывание». Слово «ум» выражает свойство, способность, а «обдумывание» – процесс. Таким образом, оба термина описывают различные стороны одного и того же явления. Человек, наделенный интеллектом, способен к осуществлению процесса мышления. Интеллект – это способность к мышлению, а мышление – процесс реализации интеллекта.

Понятие «интеллект» рассматривается с разных точек зрения:

1) биологическая трактовка: интеллект – это способность сознательно приспосабливаться к новой ситуации;

2) педагогическая трактовка: интеллект – это способность к обучению, обучаемость;

3) структурный подход (французский психолог А. Бине): интеллект – это совокупность тех или иных способностей.

«Интеллект – это глобальная способность действовать разумно, рационально мыслить и хорошо справляться с жизненными обстоятельствами» (Д. Векслер), т. е. интеллект рассматривается как способность человека адаптироваться к окружающей среде. Развитие интеллекта зависит от врожденных факторов: генетических факторов наследственности, хромосомных аномалий. Но с каким бы потенциалом не родился ребенок, его формы интеллектуального поведения смогут развиваться и совершенствоваться только при контакте с той средой, с которой он будет взаимодействовать всю жизнь.

Существуют разнообразные методики оценки интеллекта, но наибольшей популярностью пользуется коэффициент интеллектуальности, сокращенно обозначаемый IQ, который позволяет соотнести уровень интеллектуальных возможностей индивида со средними показателями его возрастной и профессиональной группы. Среднее значение IQ соответствует 100 баллам, а самые низкие могут приближаться к 0, самые высокие – к 200. Стандартное (т.

е. среднее для всех групп) отклонение – 16 баллов в каждую сторону. У каждого третьего человека IQ находится между 84–116 баллами.

В своей концепции креативности Э. П. Торренс предложил теорию интеллектуального порога. Ученый считает, что при IQ ниже 115–120 баллов интеллект и креативность невозможно различать, их необходимо рассматривать единым фактором. Однако при IQ выше 120 баллов творческие способности личности становятся независимыми факторами. Существует немало дискуссий в авторских теориях креативности о мотивации достижений и мотивации социального одобрения. В вопросах мотивации креативов некоторые ученые считают, что соревнование или одобрение стимулирует к творчеству, однако часть специалистов заявляет, что подобные мотивации могут блокировать самоактуализацию личности.

Большинство психологов убеждены, что высокий уровень интеллектуального развития предполагает высокий уровень творческих способностей. Принципиальное значение для креативной личности играет мотивация, которая должна стимулировать поиск новых идей, желание выйти за пределы шаблонов. Нередко творческие люди сопротивляются общественному мнению, поэтому для них важно развивать аналитические и коммуникативные способности, они должны выделяться своим стилем мышления и индивидуальностью.

Специалисты по психологии творчества предприняли ряд попыток, чтобы установить динамику достижений наиболее успешных представителей разных профессий. Выяснилось, что область деятельности оказывает влияние на подъем и спад творческой продуктивности. Изучая ритмы жизни творческих людей, И. Я. Перн установил, что наиболее рано пик творческих достижений наблюдается у математиков (25–30 лет), затем идут физики-теоретики и химики (25–35 лет), затем – представители других естественных наук (35–40 лет), позже всего творческий подъем наблюдается у представителей гуманитарных специальностей. Теория И. Я. Перна продолжает развиваться, так как эпоха информационного общества внесла свои коррективы. В зависимости от рода деятельности у некоторых профессионалов пик творческой активности приходится на 25–40 лет, а у других профессий – 40–50 лет. Исключительные люди могут сохранить свою творческую продуктивность в течение всей жизни при целенаправленном самовоспитании и самосовершенствовании.

Особенности воспитания одаренных детей.

Проблема воспитания одаренных студентов становится все более актуальной в современной высшей школе. Особым направлением деятельности педагогов стало создание развивающей среды в учреждениях образования. Работа с одаренными личностями предполагает наличие у педагога специальных знаний и умений, позволяющих развивать творческую индивидуальность.

Необходимым условием успешных творческих поисков является стремление к саморазвитию и самоактуализации, творческий подход к педагогической деятельности, позволяющий создать благоприятный психологический климат.

Творческим людям присущи такие качества личности, как: развитое эстетическое чувство, гибкость ума, независимость суждений, высокая толерантность. У творческих личностей интеллектуальная активность принимает форму интеллектуальной инициативы, суть которой заключается в продолжении познавательной деятельности в различных областях. Нередко представители творческих профессий стремятся доводить продукты своей деятельности до совершенства, им характерен перфекционизм, социальная автономность, стремление к самоактуализации.

Развитие художественного вкуса – это неотъемлемая часть нравственного воспитания студентов в высшей школе. В процессе формирования эмоционально-чувственной сферы личности развитие эстетических чувств и вкуса требует индивидуального подхода.

В процессе развития интеллектуального и творческого потенциала необходимо учитывать факторы и индивидуальные особенности личности, которые препятствуют развитию творческих способностей. Негативное воздействие на креативную личность оказывает отсутствие единомышленников и социальной поддержки, слабое одобрение педагогов. Креативы нередко испытывают дискриминацию в учреждениях образования, где многие педагоги привыкли ориентироваться на «среднего» ученика. Сопrotивляясь репродуктивным заданиям, творческие ученики несут наказания, так как подобное поведение оценивается упрямством.

Ключевое значение для развития творческой личности играет профессиональный идеал – образец для подражания. Личность профессионала, на которую ориентируется креативный ребенок, может стимулировать его инициативность и активность. Условия микросоциосреды могут благоприятно воздействовать на воспитание творческой личности, но именно социальная среда способна нивелировать уникальные способности ребенка. Профессионализм и понимание педагогов важны для процесса воспитания из одаренного ребенка креативного и успешного взрослого человека.

Творческая увлеченность, независимость в суждениях и поступках являются главными признаками творческой личности. Для развития творческих способностей личности педагоги должны формировать высокий уровень независимости суждений личности в научной работе и общественной деятельности, нон-конформистские реакции. Именно социальная смелость и способность увидеть новое позволяет сделать уникальные научные открытия и заслужить успех и признание в области культуры. Яркий пример независимых взглядов продемонстрировал Галилео Галилей, который перепроверил законы физики конца XVI в. и открыл новые. Ученый поднялся на Пизанскую башню, чтобы сбросить оттуда два предмета: пушечное ядро и свинцовую пулю. По доказанным законам того времени тяжелое ядро должно было упасть на землю первым, так как тогда считали, что на скорость падения влияет только масса

тела. Ассистенты свидетельствовали, что ядро и пуля упали в один момент, что позволило Галилео Галилею установить новые законы, он начал доказывать, что имеет значение объем тела, создающий сопротивление воздуху. Именно нон-конформизм ученого и изобретателя позволил ему выйти за структуру уже устоявшихся знаний, увидеть новые связи в творческом научном процессе.

Важным условием развития творческих способностей является благоприятный психологический климат в семье, социальная поддержка одаренного ребенка. Любая творческая активность связана с истощением психофизиологических ресурсов, поэтому полное принятие ребенка в семье позволяет ему восстановить силы. В творческом акте происходит изменение состояния сознания, психическое перенапряжение, поэтому ребенок-креатив может быть излишне эмоциональным, плохо адаптированным к социальной среде, он может игнорировать условности и признанные авторитеты. Творческие дети могут выделяться специфическим чувством юмора, находя несоответствия в элементарных вещах. Подобное поведение творческих детей не позволяет им получить одобрение в микросоциосреде, их начинают перевоспитывать и игнорировать.

Распространенными ошибками семейного воспитания считаются ситуации сознательного неприятия способностей личности, когда родители сопротивляются развитию потенциала, считают его лишним, неуместным. Другая крайность – это максимальное использование одаренности ребенка, что тешит родительское тщеславие, когда не учитываются в полной мере ценности и идеалы подрастающей личности.

Одним из важнейших условий превращения одаренного ребенка в одаренного взрослого является благоприятная педагогическая позиция. Родители и педагоги должны удовлетворять высокую познавательную потребность одаренных детей, принимая их высокую любознательность, желание найти новую информацию, стремление задавать вопросы. Деятельность станет эффективным средством развития, когда она стимулируется интересом к содержанию, а не чувством долга. Мотивом к деятельности для многих одаренных детей является получение радости от использования способностей, а не результат. Увлеченность содержанием задачи – это типичная особенность психосоциального и личностного развития способных детей.

Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние. Классификация групп в социальной психологии.

Понятие группы. Классификация групп в социальной психологии. Взаимоотношения между людьми, межличностные взаимодействия, механизмы коммуникаций исследуют социальная психология и этнопсихология. В современной психологии группы условно принято разделять на малые и большие, где взаимодействие участников определяется количеством человек.

Основными признаками, по которым формируются группы, можно считать следующие: общественное разделение труда, общие интересы, принадлежность к определенной национальности и социальному классу, идентичные условия проживания или деятельности.

Малые группы по количеству участников выделяют условно, так как имеет значение вид взаимодействия, а не размер группы. **Малая группа** – это совокупность людей, которые взаимодействуют друг с другом для достижения общей цели и осознают свою принадлежность к данному социальному образованию. Специалисты спорят: является ли диада (2 человека) полноценной группой, так как отношения в ней строятся на несколько иных принципах. Поэтому малые группы начинаются с диады (2 человека) или триады (3 человека) и заканчиваются 20–25 человеками. Малые группы могут представлять немного и более многочисленные объединения. Например, малой группой является студенческая группа, в которой по списку 32 человека, но каждый студент знаком со своими коллегами, взаимодействует с ними в процессе обучения.

По продолжительности существования малые группы подразделяют на **временные** (попутчики в вагоне поезда) и **постоянные** (студенческая группа). Малые группы могут быть **формальными** и **неформальными**, при этом формальные группы функционируют в рамках официальных организаций, а неформальные группы объединяют участников в желании общаться друг с другом. Неформальная группа (компания друзей) может как развивать личность, стимулируя человека постоянно самосовершенствоваться, так и негативно влиять на его интеллектуальное, моральное и физическое состояние. Многое зависит от нашего окружения, поэтому необходимо стремиться общаться с образованными и неординарными людьми, создающими атмосферу творчества.

Малые группы можно разделить на **референтные** группы и **группы членства**. Референтной (или эталонной) группой называется группа, с которой индивид сравнивает себя, а социальные ценности и нормы выступают эталоном для деятельности личности. Референтная группа может быть реальной и воображаемой, малой и большой, нормативной и сравнительной. Каждый человек имеет определенные референтные группы. Личность может причислять себя к интеллигенции, к верующим людям, к политическим объединениям и партиям и т. д. Группы членства – это реально существующие объединения людей, в которые включен индивид (школьный класс, спортивная команда).

Важным вопросом в психологии является проблема определения основных функций группы. Американский социолог и психолог Н. Смелзер выделил основные **функции группы**:

- 1) функция социализации – включение личности в определенную социальную группу;
- 2) инструментальная функция – осуществление определенной совместной деятельности;

3) экспрессивная функция – удовлетворение потребности людей в одобрении, социальной поддержке, удовольствии от общения с психологически близкими людьми;

4) поддерживающая функция – стремление людей к объединению в трудных и критических ситуациях (военные действия, наводнение, эпидемия и т. д.).

В стабильных малых группах вырабатывается специфическая культура, которая опирается на стандарты и нормы поведения, манеру общения. Группы имеют основные характеристики: групповое мнение, групповые интересы, групповые потребности, групповые цели и групповые ценности.

Разновидностью малой группы является **коллектив**. Особенностью сформированного коллектива считается не только общая деятельность и единая цель, но и благоприятный психологический климат. В ряде случаев студенческая группа может состоять из добросовестных студентов, которые слабо контактируют и мало помогают друг другу. Данный пример – это ситуация не сформированного коллектива.

Термин «коллектив» в западных исследованиях имеет несколько другое значение, так как зарубежные ученые не придают особого внимания сплоченности участников подобной группы. В отечественной научной традиции принято называть коллективом людей, которые достаточно хорошо друг друга знают, поддерживают в нужный момент, согласовывают свои действия и решения. Важной характеристикой коллектива является его просоциальная направленность, т. е. все участники группы своей деятельностью должны приносить пользу обществу.

Члены коллектива могут стимулировать личность в развитии, а могут затормаживать личностный рост человека. Взаимодействие людей в группах может быть связано с фасилитацией и ингибацией.

Эффективная работа в командах. Взаимодействие лидера и исполнителя.

Ключевым понятием в социальной психологии является термин «социальные группы». Психолог Г. М. Андреева считает, что **социальная группа** – это реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в идентичные условия, обстоятельства и определенным образом осознают свою принадлежность к этому образованию.

В социальных группах основным регулятором выступают групповые нормы поведения. Средством социального контроля является общественное одобрение или порицание, так как позитивные или негативные санкции существенно влияют на поведение личности. Данные санкции не всегда справедливы в отношении человека, но игнорировать их достаточно сложно.

Неформальные групповые нормы могут влиять на личность более существенно, чем официальный регламент. Боязнь вызвать неодобрение со

стороны окружающих в ряде случаев заставляет человека подчиняться мнению большинства, поэтому является значимым регулятором поведения.

Лидерство в малых группах. Определенные люди обладают особым влиянием на мнения, оценки и поведения окружающих. Они в состоянии организовать совместную деятельность, создать групповые нормы и правила, установить благоприятные взаимоотношения между членами своей группы. В психологии выделяют два основных *вида* лидерства:

- лидерство в деловой сфере;
- лидерство в эмоциональной сфере.

Конформность является изменением во взглядах, убеждениях или поведении личности под влиянием реального или воображаемого давления. Синонимом данного понятия является термин «конформизм», который демонстрирует приспособленчество личности. По сути, конформность выражает склонность личности к конформизму, подчинению групповому давлению. Традиционно выделяют внешнюю и внутреннюю конформность. При внутренней индивид действительно принимает иное мнение, другие убеждения и взгляды, а при внешней – делает вид о их принятии. В стихотворении Е. Евтушенко ярко описана ситуация внешней конформности.

Эффект «предчувствия оценки» – это озабоченность тем, как человека воспринимают другие люди. Желание убедительно и статусно выглядеть в глазах других заставляет нас выполнять сложные задачи, но может привести как к фасилитации, так и ингибции.

Вопросы стимулирования деятельности людей начинали исследоваться еще в период индустриальной революции, так как владельцы фабрик и предприятий стремились повысить прибыль и производительность труда рабочих. Было установлено, что при слабой мотивации наблюдается социальное расслабление – это уменьшение индивидуальной продуктивности при работе в группе. Социальное расслабление демонстрируют студенты, когда домашнее задание не оценивается индивидуально (некоторые студенты отстраняются от участия в подобной групповой работе). Важно понимать, что работая в малых группах, индивид чувствует меньшую персональную ответственность. Социальное расслабление можно избежать, если оценивать вклад каждого индивидуально и избирательно, что нужно понимать руководителю. Вознаграждение за высокую групповую активность также позволит избавиться от социального расслабления, так как групповые санкции и нормы заставят работать всех приблизительно одинаково.

Современная психология управления изучает особенности взаимодействия руководителя и подчиненных. Руководитель для успешного профессионального взаимодействия должен обладать психологической компетентностью. Систематизированные научные знания по психологии управления позволят принять верное решение при подборе персонала, управлять мотивацией персонала, использовать психологические резервы роста производительности труда, конструктивно решать межличностные конфликты.

Профессионал – это специалист в определенной области трудовой деятельности, достигший требуемого уровня мастерства. Субъект труда – это

активно действующий, познающий и преобразующий сознанием и волей индивид.

Профессионал формируется постепенно. Личность должна быть удовлетворена своим трудом, достигнуть профессионально важных качеств, усвоить общественно выработанные способы деятельности.

Особенности администраторских и лидерских качеств руководителя определяет и его *управленческий стиль*. Здесь существует определенная классификация:

1) *авторитарный* (директивный, диктаторский) – максимальная сосредоточенность полноты власти у руководителя («минимум демократии»), жесткий контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»), отсутствие интереса к работнику как к личности. Благодаря постоянному контролю этот стиль управления обеспечивает неплохие результаты (по непсихологическим критериям: прибыль, производительность), но недостатков больше, чем достоинств (высокая вероятность ошибочных решений, подавление инициативы, творчества подчиненных, неблагоприятный психологический климат). Эмоции в расчет не принимаются, тон руководителя неприветливый, командный. Этот стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (авария, военные действия и т. п.);

2) *демократический* (коллективный) – руководитель учитывает мнения сотрудников («максимум демократии»), выполнение решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками («максимум контроля»). Именно такой стиль способен давать лучшие результаты, если только дело не подменяется его обсуждением (а такая опасность при таком стиле управления существует);

3) *либеральный* (попустительский) – руководитель фактически отстраняется от своих основных обязанностей, что может привести к полному самоуправству сотрудников; приемлем данный стиль руководства только в творческой среде;

4) *соучастующий* – руководитель целенаправленно привлекает исполнителей к реализации управленческих функций, он стремится создать систему соучастия в решении основных задач, связанных с выработкой целей и планов организации;

5) *новаторско-аналитический* (японская управленческая школа) – руководитель формирует преданность у своих подчиненных, чуткость к новым целям организации, открытость инновациям, исполнители стремятся генерировать альтернативные идеи, интегрироваться в коллектив, их отличает терпимость к неудачам и добросовестность.

Успешный руководитель должен обладать адекватной самооценкой и отличаться позитивным самовосприятием. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе и одобрение коллег способствуют самоуважению. Личность должна быть удовлетворена своим статусом в группе, осознавать свою принадлежность к авторитетному сообществу. Важным условием для формирования руководителя является возможность

самосовершенствоваться и саморазвиваться, что позволяет переживать ситуации успеха в определенные моменты карьеры.

Основные характеристики больших групп. Психология больших групп.

Психология больших социальных групп. Психология толпы. Большие группы могут быть представлены достаточно многочисленным объединением. Нация является большой группой, большинство нации исчисляется миллионами человек. Условно большие группы можно разделить:

- 1) на организованные группы (студенты курса на общей лекции);
- 2) неорганизованные группы (публика концерта на открытой площадке перед импровизированной сценой).

По длительности существования большие социальные группы также делят на долговременные (нации) и временные (митинг). В ряде случаев выделяют условные группы (интеллектуалы эпохи) и реальные группы (трудовой коллектив предприятия).

В больших социальных группах постепенно формируются коллективные представления, общественное мнение, групповые потребности, интересы, ценности, установки, которые являются типичными для данной общности людей.

Особой темой для исследования психологов стало поведение человека в толпе, психологические особенности его реакций в большой диффузной группе. Толпы разделяют по уровню активности (пассивная, активная, агрессивная толпа), но при передаче эмоционального состояния в толпе у человека усиливается зависимость от окружающих людей, снижается способность контролировать свое поведение. Неорганизованные большие группы людей возникают в случаях стихийных бедствий, массовых зрелищ, общественных и политических акций, в местах крупных транспортных узлов. В экстремальных ситуациях умение управлять толпой может спасти жизни людей, так как самая большая проблема панической или спасающейся толпы – это давка людей. Признаками толпы специалисты считают: многочисленность людей, высокую контактность, в ряде случаев эмоциональную возбужденность и отсутствие осознаваемой цели.

В толпе могут циркулировать слухи (форма искаженной информации), которые возникают в условиях неопределенности и отсутствия полной картины о происходящем. Толпа может повлиять на индивида положительно (зрители на рок-концерте передают положительные эмоции, создается общая атмосфера праздника) и отрицательно (агрессивная толпа). Деиндивидуализация поведения людей в толпе – это утрата чувства индивидуальной идентичности и ослабление запретов применительно к поведению, которое не соответствует внутренним моральным установкам и нормам поведения человека. При деиндивидуализации личность начинает мыслить категорией «мы», забывая про индивидуальную ответственность за каждый поступок и слово. Данная психологическая

особенность нередко приводит к нарушению закона, когда агрессивная толпа начинает что-то ломать и крушить.

Повышенная внушаемость в диффузных группах не дает возможность здраво оценить ситуацию, человек может легко поддаться общему настроению, воспринять искаженную информацию, поддаться влиянию слухов. Нетипичность поведения в толпе может привести к тому, что люди будут потом сожалеть о содеянном, удивляться снижению собственных интеллектуальных качеств, но изменить уже ничего нельзя. Оценивая эмоциональную возбужденность толпы, ее неуравновешенное состояние, можно избежать паники, целенаправленно снизить значимость слухов, не поддаться негативному влиянию толпы.

Таким образом, оптимальная группа действует коллегиально. В психологии выделяют большие и малые социальные группы, которые создаются и развиваются по своим законам. Личность в группе может быть лидером или индивидуалистом, но эффективное взаимодействие всех членов возможно только при решении задач совместными усилиями. Отличительная особенность групповых отношений – субъективность, пристрастность восприятия и оценивания.

Культура делового общения руководителя.

Одна из основных задач лидера – это формирование благоприятного эмоционального климата группы. Социально-психологический климат – это состояние групповой психики, которое обусловлено особенностями деятельности ее членов. Социально-психологический климат оказывает непосредственное влияние на поведение каждого участника групповых отношений.

Неформальные контакты между участниками группы, общие интересы и увлечения способствуют развитию коллективных отношений и формированию благоприятного психологического климата.

Культура внешнего облика

Многие специалисты считают, что внешний вид человека – главный компонент его имиджа, тем более это важно для работника сферы культуры.

Психологи утверждают, что представление о партнере по общению формируется в течение первых 3-5 секунд знакомства, и затем на его основе строятся тактика и стратегия взаимоотношений.

Успех самопрезентации руководителя обусловлен в т. ч. выбором стиля одежды. Положительный образ руководителя оказывает воздействие на повышение внутренней и внешней культуры сотрудников, на создание благоприятного психологического климата. Внешний облик руководителя - это часть имиджа учреждения, которое он представляет. Кроме того, это во многом часть его успеха при ведении переговоров со спонсорами и представителями общественных организаций.

Культура общения руководителя. Оценки исследователей показывают, что до 80% рабочего времени человека, занимающего пост, расходуется на

различные виды общения. В зависимости от того, с кем общается руководитель или менеджер, общение классифицируют по следующим уровням:

- горизонтальное (между сотрудниками одного уровня);
- вертикальное (вверх и вниз по иерархическим уровням).

Основные правила общения: внимательно слушать говорящего, давать ему выговориться, пользоваться экспрессивными языковыми и неязыковыми средствами, чаще называть собеседника по имени.

Культура делового общения по телефону давно стала частью этикета. Приведем некоторые практические рекомендации.

- если вы говорите по телефону, а в это время звонит другой аппарат, следует извиниться перед тем, с кем разговариваете в настоящий момент, спросить, может ли звонящий подождать, и, получив согласие на ожидание, взять другую трубку. В случае, если человек на ожидание не согласен, надо попросить его позвонить позже, обязательно согласовав время;

- если у вас нет времени продолжать слишком затянувшийся разговор, следует извиниться и предложить перенести беседу;

- следует чаще употреблять глаголы в сослагательном наклонении, т. к. это смягчает общий тон разговора: "Могу ли я быть чем-либо полезен?", "Не могли бы вы перезвонить завтра в первой половине дня?" и т. п.;

- в телефонном разговоре необходимо лимитировать продолжительность своих реплик и периодически делать паузы, чтобы дать возможность высказаться собеседнику;

- не стоит допускать избыточности телефонного общения, в результате которого может возникнуть психологическая усталость и напряжение с обеих сторон, которые могут повредить деловым контактам.

При телефонном общении нет возможности видеть лицо собеседника, поэтому вся нагрузка по передаче эмоций ложится на голос - его громкость, тембр, скорость речи, тон, интонацию. Телефон усиливает недостатки речи, поэтому не стоит говорить слишком быстро или медленно; необходимо умерять громкость голоса; надо говорить прямо в трубку; более четко произносить слова, чем при визуальном контакте; стараться не злоупотреблять слишком высокими или низкими частотами звука, поскольку и те и другие раздражают собеседника. Числительные, фамилии, названия городов следует произносить медленно и четко. Следует стараться говорить ровно, доброжелательно.

Еще один вид делового общения - **деловые переговоры**. Как и любой вид управленческой деятельности, они требуют тщательного планирования. Их проведение можно условно разделить на три стадии: подготовительную, переговорную и заключительную.

Подготовительная стадия деловых переговоров включает согласование сроков, программ, фамилий участников. Обычно принимающая сторона берет на себя заботы, связанные с размещением гостей, предварительно разрабатывает программу досуга для партнеров, приехавших из других городов. Сторона, приезжающая на переговоры, за день или два до приезда извещает о точном времени приезда и сообщает необходимые сведения о транспорте и месте его пребывания, чтобы приезжающих могли встретить.

Основные правила ведения совещаний:

- целесообразно предоставлять возможность высказываться всем участникам совещания;
- следует избегать критики в ходе совещания, это лучше сделать в самом конце;
- стараться говорить спокойно, даже если чье-то поведение раздражает;
- обращаться во время обсуждения не к оппоненту, а ко всем участникам совещания;
- при высказывании критических замечаний в чей-либо адрес следует сначала сказать о том, в чем совпадают точки зрения выступающего и оппонента.

Эффективность совещаний во многом зависит от их организации. Начинать работу совещания следует точно в установленное время; рекомендуется создать непринужденную обстановку, вести учет нерешенных вопросов, определять ответственных и устанавливать сроки выполнения заданий. Длительность совещания зависит от количества рассматриваемых вопросов, однако нежелательно затягивать его более чем на 1,5 - 2 ч.

Профессиональная этика и деловое общение. Характеристика ассертивного поведения.

Общение – это разнообразные контакты между людьми, обусловленные потребностями совместной жизни и деятельности. Желание удовлетворить потребность в общении возникает с раннего детства. Первоначально оно проявляется в стремлении ребенка к общению с матерью, затем круг контактов постепенно расширяется. Однако у членов семьи могут возникнуть конфликты при информационной истоцаемости, когда супруги все давно рассказали друг другу, нет новых тем и идей. В ситуации вторичной адаптации супругов проблемы в общении демонстрируют кризис отношений. Высокая эмоциональная насыщенность и интенсивность общения характерны для семейных отношений.

Специалисты по социальной психологии различают **вербальную коммуникацию** (общение при помощи речевых и языковых средств) и **невербальную коммуникацию** (общение посредством разных неречевых систем). Больше, чем произнесенные слова, способны сказать лицо, глаза человека. Мимика очень ярко иллюстрирует переживания человека, его внутреннее состояние, позволяет нам лучше понять собеседника. Интуитивно мы воспринимаем многие невербальные послания, но для глубокого их понимания необходимо знание человеческой психики и опыт. Невербальное общение – это достаточно широкое понятие, поэтому выделяют следующие его формы.

Деловое общение – это деловые дискуссии, беседы, переговоры, совещания и др.

При ведении деловой беседы шансы на успешный исход возрастут, если придерживаться следующих *рекомендаций*:

– продумайте формулировку своего первого вопроса. Он должен быть лаконичным, коротким, интересным (сразу «зацепить» партнера, заинтересовать), но не дискуссионным (если необходимо получить согласие на несколько предложений, то начинать лучше с наиболее выполнимого);

– стремитесь оптимально кратко, четко излагать свои предложения, идеи, даже если требуется начать издалека;

– ваши суждения должны быть обоснованы – чем убедительнее вы будете, тем быстрее получите согласие вашего оппонента.

Очень важную роль в процессе и результате делового общения играет начало взаимодействия. Несколько первых фраз часто оказывают решающее воздействие на желание или нежелание собеседника продолжать разговор и слушать партнера по общению. Не следует начинать разговор с фраз, которые демонстрируют неуважение, пренебрежение к партнеру или неуверенность.

В общении очень важна обратная связь, поэтому важно не только убедительно говорить, но и правильно слушать партнера по общению. В психологии разработаны техники и виды слушания, позволяющие выбрать верную манеру поведения в деловом общении. Активным слушанием считают собеседника с уточнениями и комментариями, обеспечивающими обратную связь. Пассивное слушание – это возможность выговориться без ремарок, замечаний собеседника, оно оптимально в ситуациях, когда человек возбужден, ему нужно успокоиться. Эмпатическое слушание отличает сопереживание, когда слушатель разделяет чувства своего партнера по общению. При социальной поддержке люди чувствуют себя счастливыми, защищенными, более жизнестойкими.

В основе этики делового общения лежит асертивное поведение, демонстрирующее способность личности утверждаться в своем окружении, успешно отстаивать свои права и взгляды. Под **ассертивностью** (англ. assert – утверждать, отстаивать) понимают позитивное поведение личности, демонстрирующей понимающего собеседника, пытающегося достичь рабочего компромисса.

Популярны сегодня психологические тренинги асертивности, которые развивают чувство уверенности в себе, уменьшают беспокойство, враждебность и агрессию, позволяют создать механизмы психологической адаптации к стрессу. Асертивные люди могут делать выводы сами, удерживая ситуацию под контролем, они более успешны в социальных контактах и конфликтных ситуациях.

Личность, отличающаяся асертивным поведением, умеет правильно говорить комплименты и критиковать своих коллег и подчиненных, умело использует юмор в общении.

Коммуникативное общение – процесс двустороннего обмена информацией, ведущий ко взаимному пониманию (лат. *communicatio* – общее, разделяемое со всеми). Если не достигнуто взаимопонимание, коммуникация не состоялась. Чтобы убедиться в успехе коммуникации, необходимо иметь обратную связь (как люди вас поняли, как они воспринимают вас, как относятся к проблеме).

Способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с людьми называют *коммуникативной компетенцией*. Для результативности коммуникации необходимо взаимопонимание между партнерами, владение ситуацией и понимание предмета общения. К сожалению, в действительности далеко не всегда удается достичь взаимопонимания в процессе взаимодействия, чему есть немало причин. *Причинами плохой коммуникации* могут быть стереотипы, предвзятые представления, отсутствие внимания, неумение слушать собеседника, ошибочный выбор стратегии поведения в диалоге.

Интерактивное общение – в процессе взаимодействия люди не только обмениваются информацией, но всегда оказывают определенное влияние друг на друга, что предусматривает изменение их поведения и деятельности.

Совместное общение и деятельность основаны на социальных нормах поведения, которые определяют взаимоотношения между людьми. Взаимодействие между людьми происходит эффективно, если их поведение отвечает тем социальным ролям, в которых выступают собеседники. Социальная роль распадается на ролевое поведение и ролевое ожидание. Поведение человека в рамках той или иной роли должно соответствовать ожиданиям, предъявляемым к этой роли. Если поведение соответствует ожиданиям, то оно определяется как *тактичное* (что является важным условием успеха в общении). Сознательное же игнорирование ролевых ожиданий является *бестактностью* (когда человек невнимателен к собеседнику, прерывает его или ведет себя вопреки социальным нормам). Такое поведение осуждается обществом и приводит к социальным конфликтам.

Лидерство и сотрудничество в командной работе. Лидерство в малых группах.

Лидерство в малых группах. Определенные люди обладают особым влиянием на мнения, оценки и поведения окружающих. Они в состоянии организовать совместную деятельность, создать групповые нормы и правила, установить благоприятные взаимоотношения между членами своей группы. В психологии выделяют два основных *вида* лидерства:

- лидерство в деловой сфере;
- лидерство в эмоциональной сфере.

Определение неформального лидера в коллективе позволит руководителю верно использовать механизмы управления и групповые санкции в сложной конфликтной ситуации. Основными *признаками* поведения лидера являются:

- 1) осознание сформировавшихся групповых норм;
- 2) высокая активность и инициативность личности;
- 3) высокая информированность по основным вопросам;
- 4) выраженная способность оказывать психологическое влияние на других членов группы;
- 5) выраженность эталонных качеств, которые принимает данная группа;

б) желание руководить членами группы.

В каждой группе существуют свои неформальные и формальные лидеры, в ряде случаев неформальное лидерство может передаваться в зависимости от сферы взаимодействия. Например, один студент может быть лидером в спорте, другой – в науке, а кто-то прекрасно понимает тенденции моды и дизайна.

Специалист в области социальной психологии А. Л. Свенцицкий выделил три основных стиля лидерства:

– *автократический стиль*, когда лидер принимает решение единолично, определяя всю деятельность подчиненных и не давая им возможности проявить инициативу. Синонимичными понятиями являются «директивный стиль лидерства», «стиль, ориентированный на задачу»;

– *демократический стиль*, когда лидер вовлекает подчиненных в процесс принятия решений на основе групповой дискуссии, стимулируя их активность и разделяя вместе с ними все полномочия по принятию решений. Синонимами считают «равноправный», «участвующий», «консультативный» стили лидерства;

– *свободный стиль*, когда лидер избегает какого-либо собственного участия в принятии решений, предоставляя подчиненным полную свободу принимать решения самостоятельно.

Для эффективного руководства лидеру необходимо проявлять гибкость, выражать доброжелательность в взаимоотношениях с членами группы, координировать деятельность. Оптимальные стили лидерства зависят от сферы деятельности и от конкретной ситуации, так как в экстремальных условиях лучшим поведением для лидера считается автократическое руководство.

Одна из основных задач лидера – это формирование благоприятного эмоционального климата группы. Социально-психологический климат – это состояние групповой психики, которое обусловлено особенностями деятельности ее членов. Социально-психологический климат оказывает непосредственное влияние на поведение каждого участника групповых отношений.

Факторы макросоциосреды и микросоциосреды воздействуют на социально-психологический климат. События в стране и мире заставляют людей сопереживать и волноваться, что сказывается на их эмоциональной устойчивости. В той же степени повлияет межличностный конфликт между сотрудниками одного отдела, который требует реакции и решения. Неформальные контакты между участниками группы, общие интересы и увлечения способствуют развитию коллективных отношений и формированию благоприятного психологического климата.

В стабильных малых группах вырабатывается специфическая культура, которая опирается на стандарты и нормы поведения, манеру общения. Группы имеют основные характеристики: групповое мнение, групповые интересы, групповые потребности, групповые цели и групповые ценности.

Разновидностью малой группы является коллектив. Особенностью сформированного коллектива считается не только общая деятельность и единая

цель, но и благоприятный психологический климат. В ряде случаев студенческая группа может состоять из добросовестных студентов, которые слабо контактируют и мало помогают друг другу. Данный пример – это ситуация не сформированного коллектива.

Важной характеристикой коллектива является его просоциальная направленность, т. е. все участники группы своей деятельностью должны приносить пользу обществу. Члены коллектива могут стимулировать личность в развитии, а могут затормаживать личностный рост человека. Взаимодействие людей в группах может быть связано с фасилитацией и ингибацией.

Социальная фасилитация – это возрастание активности личности или продуктивности деятельности вследствие присутствия других людей. Например, студент будет лучше выступать на соревнованиях, если с ним участвуют именитые спортсмены, он чувствует их поддержку и одобрение.

Ингибция – это явление снижения продуктивности деятельности и активности индивида в присутствии других людей. Явление ингибции можно наблюдать в театре, где публика «холодно» принимает постановку, эмоционально отстраняется от актеров, слабо аплодирует. В подобной ситуации сложно творческим людям собраться и полностью погрузиться в сюжет.

Динамика развития конфликтов.

При всем многообразии определений конфликта все они подчеркивают наличие разногласий, противоречий между людьми в процессе их взаимодействия. **Конфликт** – столкновение сторон, мнений, сил, в основе которого лежит наличие противоположных интересов, потребностей, целей.

Следует различать объективные и субъективные факторы, действие которых толкает людей в конфликт.

Объективные факторы – это реально существующие в действительности обстоятельства:

- 1) объективное различие мнений людей;
- 2) социальная напряженность в обществе, ведущая к повышению агрессивности, конфликтности людей.

Субъективные факторы – это стимулы к конфликтным действиям, обусловленные иллюзорными, кажущимися обстоятельствами. Люди искаженно воспринимают ситуацию, в которой они находятся, и в их воображении возникает то, чего в действительности нет.

К распространенным причинам конфликтов относят: *гендерные различия* – особенности поведения, связанные с полом (англ. gender – пол); *возрастные и психологические различия*.

Динамику конфликта можно представить следующими этапами:

Начало → развитие → завершение

Необходимо подчеркнуть, что к непосредственному конфликту также относят предконфликтный период (латентный период конфликта) и послеконфликтный период. Данная схема динамики конфликта получила распространение в конфликтологии – науке, совмещающей теории социологии и психологии.

Конфликт выполняет следующие *функции*:

– позитивные – разрядка напряженности между конфликтующими сторонами; выявление возможностей оппонентов, вероятных ответных действий другой стороны; источник инноваций, стимулирование к изменениям и развитию; оздоровление, сплочение коллектива организации при противоборстве с внешними трудностями, внешним врагом;

– негативные – большие эмоциональные, материальные затраты на участие в конфликте; увольнение сотрудников, снижение дисциплины, ухудшение социально-психологического климата в коллективе; беспорядок, нестабильность, затруднение в принятии решений; негативные последствия для физического и психического здоровья его участников.

В схеме развития конфликтов важно подчеркнуть, что предконфликтная ситуация далеко не во всех случаях может стать непосредственным конфликтом. Во многих случаях ее участники успевают договориться, объяснить возможность решения проблемы, снять противоречия.

Для открытого конфликта необходимы инцидент и повод, которые послужат толчком к началу конфликтных действий. Нарастание конфликта является его эскалацией.

При рассмотрении значения конфликта для участников завершение конфликта может быть конструктивным и деструктивным. При конструктивном решении ситуация полностью исчерпана, а в перспективе взаимоотношения конфликтующих сторон могут наладиться и даже улучшиться. Полной противоположностью можно назвать деструктивное решение конфликтов, когда не найден компромисс, нет перспектив сотрудничества, а конфликт будет продолжаться в другой форме и просто может перерасти в следующий конфликт.

Постконфликтный синдром характерен для постконфликтного периода, т. е. последней стадии в динамике конфликта. Синдром связан с напряженными взаимоотношениями между оппонентами или конфликтующими сторонами. Задача психолога – не допустить возможного повторения противостояния, так как в постконфликтный период налаживаются контакты, восстанавливается доверие и нормализуется сотрудничество.

Схема развития конфликтов. Конфликт, как правило, имеет следующую схему развития.

1. **Предконфликтная ситуация** – это ситуация, когда противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, стремление к противоположным целям воспринимаются хотя бы одной стороной как угрожающие ее интересам. На этом этапе может наблюдаться достаточно сильная напряженность в отношениях, которая тем не менее остается не явной,

скрытой и не выливается в открытое конфликтное столкновение. Подобную ситуацию называют потенциальным или латентным (скрытым) конфликтом, который может сохраняться довольно долго.

Для перерастания конфликтной ситуации в конфликт необходимо внешнее воздействие, толчок или инцидент.

2. **Инцидент** – это первое открытое взаимодействие конфликтантов, с которого и начинается конфликт. Нередко инцидент возникает как будто по случайному поводу, но на самом деле такой повод является последней каплей, которая переполняет чашу терпения.

Есть «предел терпимости» напряжения, своего рода энергетический барьер. Когда энергия раздражения, медленно накапливавшаяся на предконфликтной стадии, прорывает этот барьер, тогда любой мельчайший повод может стать началом конфликта.

Вместе с тем конфликт, начавшийся с инцидента, может вместе с ним и закончиться. В одних случаях так происходит потому, что участники конфликта расстаются, чтобы больше не встретиться (например, перебранка пассажиров в автобусе). В других случаях конфликт может завершиться инцидентом, когда конфликтантам в ходе его удается разрешить свои разногласия (случайно наступив вам на ногу в переполненном троллейбусе, человек принес свои извинения, вы, в свою очередь, эти извинения спокойно приняли, вместо того чтобы затевать склоку. На этом инцидент исчерпан, возможный конфликт остановлен).

К сожалению, далеко не всегда удается таким образом предотвратить начинающийся конфликт. Чаще всего инцидент – всего лишь начало эскалации конфликта.

3. **Эскалация** – разворачивание конфликта. Может принимать разные формы: непрерывная (степень напряжения отношений постоянно возрастает), волнообразная (напряженность то усиливается, то спадает), крутая (вслед за инцидентом практически сразу наступает кульминация, «взрыв») или вялая, затяжная (напряжение растет очень медленно, «лениво»). **Кульминация** – верхняя точка эскалации, которая обычно выражается в каком-то очень сильном, эмоционально выраженном эпизоде. При кульминации конфликт достигает такого накала, что обеим или по крайней мере одной из сторон становится ясно, что необходимо остановиться.

4. **Завершение конфликта и постконфликтная ситуация.** Конфликт редко проходит совершенно бесследно. Он всегда оставляет после себя какие-то следы в душах конфликтантов. Иногда это горечь и разочарование, а иногда чувство самоутверждения, гордости за свою моральную стойкость.

Классификация конфликтов и конфликтных ситуаций.

Классификация конфликтов и конфликтных ситуаций. Существуют разнообразные варианты классификации конфликтов. Разнообразие таких вариантов зависит от того, что берут за основу классификации. Если за основу

взять состав участников конфликта, то можно представить следующую классификацию конфликтов:

1) *внутриличностные* – конфликт одного, конфликт самого с собой, причинами которого могут быть различные психологические факторы внутреннего мира личности (чувства, потребности, принципы).

Личностный (внутриличностный) конфликт – сложное явление для практикующего психолога. В ряде случаев человек, который запутался в собственных предпочтениях, целях и взглядах, может годами испытывать неудовлетворение собственной жизнью, быть недовольным собой и окружающими, реагировать агрессивно, демонстрируя примеры девиантного поведения. Часто человек запутывается при выборе в перспективах семейной жизни, при выборе лучшей работы, при выборе личных приоритетов и т. д.

На протяжении столетий притчи учили людей, воспитывали их, наставляли. Пример известной древней притчи про Буриданова осла много веков напоминал людям, что человек, который не может сделать важный для себя выбор, – это слабая личность, обреченная на неуспех. Согласно притче, Буриданову осла положили две одинаковые охапки сена. Осел был очень голодным, поэтому хотел начать кушать сено именно с той охапки, которая побольше. Несчастное животное умерло от голода, потому что осел так и не смог выбрать охапку из абсолютно равных по объему.

Известный американский психолог К. Левин разработал классификацию мотивационных личностных конфликтов. По его мнению, проблема выбора в конфликте с собой нередко является ключевой, поэтому данные конфликты можно разделить:

- на конфликты, связанные с выбором между двумя положительными валентностями (альтернативами);
- конфликты, вызванные выбором между двумя одинаково непривлекательными возможностями;
- личностные конфликты, когда возможность выбора в одинаковой степени и привлекательна, и непривлекательна.

Противоречия, вызванные несовместимыми представлениями, приводят к когнитивным личностным конфликтам. Данные конфликты нередко сопровождаются когнитивным диссонансом и психологическими противоречиями.

Рольевые конфликты основаны на противоречиях, которые связаны с деятельной сферой жизни;

2) *межличностные* – конфликт, в котором не менее двух участников, вступающих в противостояние по личным или профессиональным вопросам.

Среди всех этих типов конфликтов самый распространенный – межличностный конфликт, специфической чертой которого является его психологическая сторона, связанная с личностными особенностями его участников, с их личными взаимоотношениями.

Основными признаками межличностных конфликтов специалисты считают:

- наличие противоречий, которые стороны воспринимают значимыми для себя;
- необходимость разрешения данных противоречий;
- действия оппонентов, направленные на решение конфликтной ситуации.

Характер конфликта определяется проблемой, которая породила данные противоречия. **Повод конфликта** – это конкретное событие, которое заставило скрытые противоречия перевести в плат открытого конфликтного взаимодействия. Острота определенного конфликта будет зависеть от степени вовлеченности его участников.

В таком конфликте люди сталкиваются друг с другом непосредственно, лицом к лицу. При этом у них возникают и поддерживаются напряженные отношения. Они втягиваются в конфликт как личности, проявляя в нем черты своего характера. В конфликте раскрываются потребности, цели и ценности людей. Перефразируя известную пословицу, можно с полным основанием утверждать: «Скажи мне, кто твой противник, и я скажу, кто ты».

Наиболее очевидными проявлениями реальных межличностных конфликтов выступают взаимные обвинения, споры, нападки и защита. Каждый участник конфликта при этом стремится самоутвердиться, удовлетворить свои потребности, достичь своих интересов. Это касается всех сфер человеческого взаимодействия: от сексуальных отношений до распределения материальных благ и сохранения духовных ценностей.

Конфликт может начаться в связи с каким-то конкретным поводом, но затем постепенно разрастается и захватить самые различные стороны отношений между людьми. При этом в межличностных конфликтах часто эмоциональная сторона является доминирующей, закрывая собой содержательную (например, семейные конфликты).

Очень часто межличностные конфликты вытекают из внутриличностных: так, человек, не находя разрешения возникших у него проблем, обвиняет в этом других людей, по вине которых, как он считает, у него эти проблемы и появились. В результате он ведет себя неадекватно (действует, высказывается), может выдвигать к окружающим несправедливые (но кажущиеся ему справедливыми) претензии. Для окружающих причины такого поведения не совсем понятны, а если оно задевает какие-либо их интересы, то они вступают с ним в конфликт. Таким образом внутриличностный конфликт и перерастает в межличностный.

3) *конфликт между личностью и группой* – в составе любой общности существуют различные неформальные малые группы (субкультуры), внутри которых имеются свои правила поведения, общения, которым каждый член такой группы должен следовать. В противном случае возникает конфликт между группой и тем, кто по каким-то причинам не желает соблюдать установленные правила;

4) *межгрупповые* – конфликты между большими социальными группами (социальные, политические и др.), причинами которых могут быть противостояние, борьба в достижении поставленных целей (власть, территория, ресурсы).

Стратегии поведения в конфликте. Конструктивное решение конфликтов.

Стратегии поведения участников конфликтов. Конфликтологи выделяют несколько стратегий поведения в конфликтных ситуациях и способов их разрешения:

– *избегание (уход)*: может быть полное игнорирование проблемы, готовность пренебречь своими интересами. Достаточно часто человек не предпринимает никаких шагов по разрешению проблемы или ее изменению.

В некоторых случаях именно такой вариант оптимален: например, когда создавшаяся ситуация не особо значима для нас и не стоит того, чтобы тратить свои силы и материальные ресурсы на ее разрешение. Когда у нас нет шансов что-либо изменить, возможно, действительно не стоит «ввязываться».

В то же время невмешательство нередко может приводить к эскалации конфликта, в результате чего вполне разрешимая поначалу ситуация порой превращается в сложно разрешимую, а то и неразрешимую вовсе. В тех случаях, когда избегание ничем не оправдано, – это неконструктивный подход к решению конфликтной ситуации;

– *соперничество (конкуренция)*: активная борьба за свои интересы позволяет добиваться необходимых результатов, стимулирует развитие, способствует прогрессу. Вместе с тем соперничество нередко создает искушение выиграть любой ценой, вплоть до применения нечестных и жестоких методов. Целью того, кто выбирает этот вариант, является стремление заставить другую сторону принять его условия, нередко во что бы то ни стало;

– *приспособление (уступчивость)*: отказ от собственных интересов, готовность принести их в жертву другому, пойти ему навстречу. Нередко уступка является переломным моментом в напряженной ситуации. Если баланс сил складывается явно не в вашу пользу, уступка может оказаться наилучшим выходом. Иногда мы уступаем, так как признаем правоту оппонента.

Однако уступка может быть воспринята как проявление слабости и привести к усилению давления и требований. Уступая, мы не достигаем желаемого результата и не удовлетворяем свои интересы;

– *компромисс*: поиск решения за счет взаимных уступок. Каждая из сторон получает что-то, устраивающее ее, вместо того, чтобы продолжать войну и, возможно, потерять все. Компромисс снимает напряженность и позволяет относительно быстро разрешить конфликт.

Однако компромисс часто служит лишь временным выходом, так как ни одна из сторон не удовлетворяет свои интересы полностью, и основа для конфликта сохраняется;

– *сотрудничество*: отличается стремлением достигнуть максимально возможного удовлетворения и своих интересов, и интересов партнера. Все участники, имея свое мнение, признают право на него каждой стороны и

готовы его учитывать. Это единственный способ выхода из конфликта, который позволяет одновременно достичь желаемого результата и не нарушить отношения между партнерами.

В то же время сотрудничество не всегда возможно. Для него необходимо взаимное желание разрешать проблему совместно, с учетом интересов всех сторон. Часто люди предпочитают не тратить время на сотрудничество и, например, решают проблему с позиции силы. Но в дальнейшем они оказываются вынужденными потратить гораздо больше времени, нервов и денег на преодоление возникших последствий (например, на судебное разбирательство).

Переговорные стратегии при сотрудничестве при конструктивном решении конфликтов должны вести к выработке оптимальных решений, поэтому возможны две основные *модели* данных стратегий:

1) модель «взаимных выгод» – когда все стороны остались довольны решением, так как их позиции изначально не были несовместимыми;

2) модель «торга» – это достижение частичного успеха в переговорах, так как полной победы не удалось достичь ни одной стороне.

Выбирая стратегию своего поведения в конфликте, целесообразно в каждом конкретном случае исходить из того, насколько важно достижение результатов, с одной стороны, и сохранение хороших отношений с оппонентом, с другой. Если ни то, ни другое не представляет большой ценности, то, видимо, оптимальным будет уход. Если результат важен, а отношения не являются значимыми, стоит добиваться своего с помощью соперничества. Если отношения важнее всего, то, наверное, лучше уступить (приспособление). Если же и отношения, и результаты существенно важны, то стоит приложить усилия и потратить время на достижение сотрудничества.

Конструктивное решение конфликтных ситуаций. Окончательным можно считать только конструктивное решение конфликтной ситуации, когда участники конфликта пришли к полному согласию, что даст возможность восстановить отношения в последующем. Современные конфликтологи убеждены, что конфликтом можно управлять. Зрелость личности в значительной мере определяется конструктивным поведением в конфликтах, без повышенной эмоциональности.

Важно понимать, что сотрудничество будет вызывать подобную реакцию у оппонентов, а конкуренция будет приводить к излишней агрессивности и эмоциональности. В конфликтной ситуации важно критиковать не личность оппонента, а только определенные действия и обстоятельства. В некоторых случаях необходимо признать собственное заблуждение. Успешное преодоление противоречий может стать источником личностного роста.

Современные психологи учат управлять конфликтами, конструктивно решать конфликтные ситуации, а не бояться их. Психологическая компетентность позволяет личности адекватно оценить собственный внутриличностный конфликт и найти решение проблемы. Выбор

оптимальной стратегии поведения в конфликтной ситуации зависит от целей конфликтующих сторон и от количества участников. Лучший способ решения конфликтов – это сотрудничество, так как оно позволяет всем сторонам получить оптимальный результат.

Карьера и эффективные способы управления карьерным ростом. Виды деловой карьеры.

Карьера – поступательное продвижение индивида в профессиональной сфере, достижение поставленных задач в работе, приводящее к улучшению его положения в обществе (авторитет, востребованность, повышение материального благополучия). Управлением карьерой может заниматься, как сам сотрудник, так и кадровая служба предприятия, разрабатывая мероприятия для служебного роста работников.

Управление развития карьерой персонала – это комплекс мероприятий, направленный на оценку работников с целью последующего продвижения по служебной лестнице.

Этапы карьеры

Когда у человека формируется представление о своем будущем, он знает, как можно достичь желаемого и что принесет ему удовлетворение в работе, по сути, он готов к карьере. Обычно карьеру строят в несколько этапов:

- предварительный – поиск призвания, обучение (общеобразовательная школа, колледж, ВУЗ). Возрастной предел – 28 лет;
- становление – вхождение в коллектив, получение профессиональных навыков, деловых качеств, поиск своего места внутри организации (до 30-35 лет);
- продвижение – приобретение опыта, веса в коллективе, перемещения по служебной лестнице (до 45 лет);
- упрочение положения, повышение квалификации. Все еще возможно продвижение по службе (до 60 лет);
- завершение – обучение преемников, выход на пенсию.

В менеджменте и управлении персоналом специалисты применяют ***классификацию видов деловой карьеры:***

1. Внутриорганизационная — прохождение всех этапов карьеры в стенах одного предприятия — от обучения до выхода на пенсию.
2. Межорганизационная — карьерный рост на разных предприятиях.
3. Специализированная — последовательное прохождение этапов карьеры в одной или нескольких организациях в рамках одной профессии или области деятельности.
4. Неспециализированная — повышение по службе по мере овладения разными профессиями и специальностями на одном или разных предприятиях.

Мероприятия по управлению деловой карьерой

Для успешного карьерного роста кандидат должен выработать лидерские качества, обладать знаниями, уметь соотнести свои деловые качества с требованиями организации, в которой он собирается работать.

Основные мероприятия для построения успешной карьеры:

1. Осознанный выбор профобразования — ради чего идете учиться, какое образование хотите получить, каким специалистом хотите стать.
2. Закрепление теории на практике — стажировки на предприятиях. Вы поймете, нашли ли вы занятие по призванию, что является целью вашей дальнейшей карьеры.
3. Выбор места работы. Начните выбирать на старших курсах. Проанализируйте динамику развития отраслей, изучите рынок труда, узнайте перспективы карьерного роста в разных компаниях. Не устраивайтесь на первую попавшуюся должность и не меняйте место работы каждый год, иначе останетесь «у разбитого корыта».
4. Постоянное обучение, самосовершенствование. Знания устаревают, поэтому требуют регулярного обновления. Способы повышения квалификации – самообразование путем изучения разных источников (интернет, спецлитература, видео), посещение тренингов, семинаров, общение с коллегами.

Тема карьеры как рационально организованного профессионального и должностного роста присутствовала в специальной литературе и в советский период, занимая в ней видное место, поскольку существовало противоречие между потребностью экономики в грамотных руководителях на всех уровнях управления и недостатком эффективных средств, позволяющих удовлетворять эту потребность в нужной мере.

Лидерство и руководство. Авторитет руководителя.

Управление подчиненными будет значительно эффективнее, если руководитель обладает выраженными лидерскими качествами и заслуженным авторитетом. Интерес к пониманию лидерства возник еще у античных философов, однако на профессиональном уровне данное явление начали изучать только в XX в. В современной науке доминирует идея синтетической концепции лидерства. Согласно данной теории, *лидерство* – это процесс организации межличностных отношений в коллективе, а лидер считается субъектом управления данным процессом.

В концепции синтетического лидерства подчеркивается, что лидерство является функцией группы, поэтому его нужно исследовать с точки зрения целей и задач конкретной группы. Выделяет эту теорию комплексный подход к управлению.

Личность лидера и его индивидуальные качества и характеристики не могут сбрасываться со счета. На характер управления и реализации лидерской роли существенное влияние оказывают: качества лидера, характер ситуации, при которой осуществляется управление. С одной стороны, лидер воздействует на ведомых и саму ситуацию, а с другой – не менее существенны обратные воздействия на лидера.

Лидерские качества зачастую описывают следующими чертами характера: настойчивость, напористость, честность, порядочность, доминирование, уверенность в себе, креативность, гибкость, знание дела и понимание ценностей коллектива. В современных условиях от руководителя требуется коммуникативная и психологическая компетентность, стрессоустойчивость, образованность, высокая мотивация в деятельности. Цель лидерства – достижение оптимального руководства, выполнение задачи с наибольшей эффективностью.

В психологии управления выделяются следующие основные функции руководителя.

Функция руководителя	Характеристика функции
Функция администратора	Использование полномочий для обеспечения работы коллектива в соответствии с действующими нормативными актами
Функция организатора	Создание условий для совместной деятельности, координирование задач, принятие решений, контроль за выполнением поручений, организация труда
Функция специалиста	Профессиональные компетенции руководителя, его образование должно соответствовать занимаемой должности
Функция общественного деятеля	Решение основных социальных вопросов, участие в работе общественных организаций
Функция воспитателя	Влияние на поведение сотрудников на основе педагогической и психологической компетенции

Руководитель, обладающий авторитетом, обеспечивает внутригрупповое взаимодействие. **Авторитет руководителя** – это заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у своих подчиненных, вышестоящего руководства и коллег. Авторитета достигают те люди, которых признают; он становится фактором, облегчающим управление, повышающим его эффективность. Необходимо различать два вида авторитета:

– официальный авторитет – авторитет, который определяется исключительно занимаемой должностью;

– реальный авторитет – это фактическое влияние на членов коллектива, доверие и уважение к руководителю.

Реальный авторитет руководителя может сочетаться с официальным, что позволит успешно координировать деятельность подчиненных, когда

сотрудники будут подчиняться, понимая опыт и компетенцию личности с выраженными волевыми качествами. Важно подчеркнуть, что реальный авторитет обязательно должен подкрепляться личным примером и высокими моральными качествами. Авторитетный руководитель не может быть требовательным к подчиненным, но не требовать того же от себя. Последовательность в действиях и справедливость решений – обязательные условия формирования авторитета. Авторитет демонстрирует правомерность власти, ее законность и легитимность, поэтому считается одной из форм осуществления власти.

В современных научных работах по психологии управления встречаются понятия «харизматическая власть», «харизма» руководителя, которые вызывают немало споров. Харизматическая власть – это влияние на основе личного обаяния, артистичности, личного примера. Один из основных признаков харизмы – это настойчивость в поставленных задачах. Личность, обладающая харизмой, обязательно должна согласовывать свои слова и действия, так как в случаях разобщенности слов и поступков бывает поверженная харизма.

Поддержание психологической устойчивости для руководителя возможно только при условии здорового образа жизни, оптимального труда и отдыха. Режим и упорядоченность в мелочах, социальное одобрение, позитивное мышление, полная информация о волнующей проблеме позволят справиться со стрессом. Регулировать собственные психологические состояния можно при помощи волевых усилий, как следствие, руководитель должен обладать выраженными волевыми качествами.

Для укрепления уверенности в себе необходимо помнить о своих правах и делать *верные установки* в принятии решений:

- 1) каждый человек имеет право на ошибку;
- 2) каждый человек может менять свою позицию и свои ценности;
- 3) каждый человек имеет право сказать «нет»;
- 4) каждый человек имеет право добиваться своих целей, не вредя другим людям.

Синдром психического выгорания. При изучении профессиональной деятельности особое внимание специалистов направлено на проблему психического выгорания сотрудников.

В условиях, когда сотрудник не имеет возможности полностью реализоваться в профессии, его карьерные амбиции не соответствуют ситуации, переживая фрустрацию (крах планов и надежд), при повышенном уровне внутреннего напряжения неминуемо эмоциональное выгорание. Способствует психическому выгоранию фактор несправедливости, который может быть связан с оплатой труда или перспективами карьерного роста.

Сотрудник с синдромом психического выгорания относится к коллегам цинично, нередко отстраняется от коллектива, пессимистично оценивает свои перспективы. Эмоционально выгоревшие профессионалы плохо справляются со стрессовыми ситуациями. Эмоциональный и информационный стресс может их вывести из состояния равновесия.

Выгоревшие сотрудники переносят ответственность и перекладывают вину на других, делают заявления с угрозами решительных, но не оправданных действий. Их может выделять тревожность, мнительность, ограниченность возможности релаксации, в ряде случаев – выраженная агрессивность, враждебность, гневливость.

В разные периоды своей трудовой деятельности сотрудник может оценивать себя «профессионально выгоревшим» или «профессионально обновленным». Эмоционально выгоревший сотрудник может передать свое настроение коллегам, поэтому выгорание сравнивают с инфекционным заболеванием, когда один человек способен привести к выгоранию весь коллектив.

Синдром выгорания напрямую связан с социальной поддержкой в семье и на работе. Профилактикой для выгорания сотрудников может быть организационная поддержка: одобрение руководства, положительная оценка коллег. Именно административная поддержка и благоприятный психологический климат в коллективе способствуют профессиональному обновлению сотрудника. Ситуация успеха, повышающая самооценку сотрудника, уверенность в своих персональных достижениях, формирует удовлетворенность работой.

Основы социальной власти.

Психологи Б. Рэйвен и Д. Френч предложили универсальную классификацию социальной власти, учитывая ее психологические аспекты.

Была выделена **власть вознаграждения**, когда руководитель имеет определенный ресурс, которым может воспользоваться при поощрении сотрудников. Заслуженное вознаграждение – действенный механизм управления коллективом, когда подчиненный может рассчитывать на премию, повышение по службе, зарубежную командировку, важную стажировку, он будет внимательно и добросовестно относиться к поручениям и распоряжениям начальства. Социальная поддержка и одобрение руководства могут также выступать поощрением для сотрудников.

Власть принуждения базируется на многочисленных наказаниях сотрудников. Принуждая выполнять поручения, руководитель вызывает страх, озлобленность, неприязнь. Власть принуждения не позволяет сотрудникам проявлять инициативу. Безусловно, руководитель будет вынужден наказывать своих сотрудников, они где-то будут совершать ошибки, но авторитаризм в руководстве приведет к неблагоприятному психологическому климату в коллективе. Несправедливые наказания и угрозы заставляют людей приспосабливаться, но не меняют их убеждений, ценностей и установок.

Экспертная власть основана на превосходстве руководителя в его компетенциях, знаниях, опыте. Руководитель-профессионал психологически подчиняет сотрудников, так как те убеждены в его правоте поступков,

поручений и комментариев. Признавая компетентность личности в определенной сфере, сотрудникам свойственно воспринимать его таковым и в других областях жизни. Данную психологическую особенность необходимо учитывать в воспитании коллектива. Опытный руководитель, обладающий экспертной властью, будет иметь авторитет в моральных, политических, экономических вопросах, к его позициям будут прислушиваться в коллективе. Возможна ситуация негативного экспертного влияния, когда сотрудники начинают подозревать, что ими пытаются манипулировать, используя роль эксперта.

Информационная власть позволяет руководителю оказывать информационное влияние на сотрудников. Обладая исключительной и уникальной информацией, руководитель может использовать ее для продвижения интересов своей компании или предприятия, принимая правильное решение в выборе приоритетов, верно выделяя актуальные задачи и цели.

Референтная власть основана на идентификации сотрудников с руководителем, на желании подражать ему, на чувстве общности с ним. Успешная и харизматичная личность с высокими моральными и профессиональными качествами обладает в коллективе референтной властью. В некоторых случаях проявление референтной власти можно заметить в желании подражать своему руководителю в выборе стиля одежды, манеры общения, стремлении к самообразованию. Психологически подчиненные готовы изменять свое поведение, если руководитель является лидером. Однако нельзя допустить поведенческой харизмы, ситуации утраченного авторитета, когда негативное влияние референтной власти приводит к «эффекту бумеранга» – желанию сделать все вопреки указаниям руководства.

Легитимная власть опирается на законное право руководителя влиять на своих подчиненных, на легитимное руководство. Не вызывает сложности ситуация, когда каждый в системе руководства понимает свои права и обязанности, а должности соответствуют способностям сотрудников. Для эффективной легитимной власти важными являются оценки подчиненных в справедливости назначения руководителя на его пост, в уверенности, что он получил свою руководящую должность заслуженно.

Планирование и управление личным временем как факторы личностно-профессионального роста. Основные концепции тайм-менеджмента.

Приоритетные дела – то, что мы должны сделать в первую очередь. Планирование деятельности помогает правильно установить приоритеты. Без четкого плана действий человек склонен выполнять «лёгкие» пункты, оставляя сложные на потом, и в результате не достигает своих целей. Чтобы не тратить много времени на незначительные задачи, важно разграничить намеченные дела по степени важности.

На основе чего мы ежедневно определяем, что этой задачей

нужно заняться в первую очередь, а этой — во вторую? Критерии могут быть различными: от срочности проекта до финансовой мотивации. Именно критерии предопределяют ваши действия. У каждого из нас в голове действует своя матрица критериев, на основе которой мы оцениваем задачи. Не может быть единственно верной матрицы критериев.

Простой способ классифицировать дела по важности следует из закона, открытого известным экономистом Вильфредо Парето. В приложении к тайм-менеджменту Принцип Парето гласит: 20 % всех дел дают 80 % результатов; остальные 80 % дел дают 20 % результатов. Знание этого факта позволяет при рассмотрении списка дел выделить те 20 %, которые дают максимальный результат и поэтому требуют особого внимания.

Пирамида Франклина является одной из самых известных техник тайм-менеджмента, которую в большей или меньшей степени используют многие успешные бизнес-тренеры. Однако ее не стоит рассматривать только как технику управления временем, это целая система, вбирающая в себя постановку целей и их достижение, рассчитанная на всю жизнь.

Суть пирамиды Бенджамина Франклина — разбивание глобальной задачи на более мелкие, которые, в свою очередь, разбиваются на подзадачи.

Пирамида Франклина — это логическая последовательность блоков (ступенек), каждый из которых содержит определенную цель:

- жизненные ценности;
- глобальные желания и цели («чего хочу от жизни?»);
- генеральный план (ориентировочные цели на 5-10 лет);
- долгосрочный план (ориентировочные цели от 1 года до 5-ти лет);
- краткосрочный план (цели от 1 месяца до 1 года);
- цели на день.

Пирамида Бенджамина Франклина часто используемой в тайм-менеджменте.

Генеральный план достижения цели

Это третий блок пирамиды Франклина. Логично, что генеральный план базируется на глобальной цели. Он представляет собой подробную пошаговую инструкцию, выполняя которую человек приблизится к своей цели.

Если взять в качестве примера художника, то ему, для того, чтобы стать знаменитым, нельзя рассчитывать только на свой талант. Нужно пойти на курсы, где профессионалы помогут увидеть ошибки и улучшить его слабые стороны; изучать специальную литературу, чтобы получить представление о цвете, гармонии, фигуре и т.п.; изучать работы мастеров; создать портфолио; завязывать знакомства с мастерами — это будет помогать в продвижении; принимать участие в различных выставках.

Долгосрочный план

Представляет собой пошаговый маршрут к выполнению одного из пунктов генерального плана. Рассчитывается на 1-5 лет. Его задача — приблизить достижение глобальной цели. Помимо тщательной прорисовки всех шагов, очень важно указать сроки, за которые их необходимо выполнить. Это

поможет четко видеть все вехи маршрута и периоды выполнения задач. Временные границы будут постоянно держать в тонусе, не давая расходовать время попусту.

Краткосрочный план

Следующая ступень пирамиды Бенджамина Франклина – краткосрочный план. Рассчитывается на период от месяца до года. В результате должен приводить к достижению конкретной части долгосрочного плана. В данном случае человек конкретизирует свои задачи. К примеру, если часть долгосрочного плана – поступление в университет, то человек должен запланировать подготовку к тестам, собеседованию либо экзамену, определив для себя временные рамки.

План на день

Этот блок (ступень) является вершиной пирамиды Франклина. Здесь краткосрочный план разбивается на мелкие шаги, которые выполнимы за один день. Если человек нацелился поступить в университет и готовится к вступительному экзамену, он должен определить для себя материал, который сможет изучить за день. Так, по частям изучается вся информация, необходимая для сдачи экзамена.

Многим покажется непростой задачей выполнение всех пунктов пирамиды целей Франклина. Однако стоит только начать, и все окажется гораздо проще, чем казалось вначале. Ориентируйтесь на верхушку пирамиды – на план на день. С вечера составляйте план дел на следующий день либо утром составляйте план дел на сегодня.

Чтобы план к вечеру был выполнен, стоит вначале делать самые важные дела, а уже потом – второстепенные. И только если вы успеете сделать эти задачи, можете делать незначительные.

Пирамида состоит из нескольких ступеней (блоков). Каждый блок характеризует определенную цель. Все вместе они составляют совокупность больших и малых желаний и стремлений человека, которые он хочет реализовать.

Матрица Эйзенхауэра. Проблема поглотителей времени и ее решение.

Используйте закон принудительной эффективности, который говорит о том, что на всё времени никогда не хватает, но его всегда достаточно для самого важного. Поэтому важно собраться и заставить себя сделать в первую очередь то, что принесёт наибольшую выгоду и результат. Потеряв время на решение неважных задач, вы его уже никогда не вернете. И вам придётся изыскивать дополнительные временные ресурсы опять же в ущерб другим делам.

Более подробно рассмотрим одну из самых простых и эффективных в ТМ техник расстановки приоритетов, которая называется «матрицей Эйзенхауэра». Считается, что именно 34-й президент США

Дуайт Дэвид Эйзенхауэр предложил её и сделал стандартом своей работы. Эта методика стала популярна после того, как её описал С. Кови в своей книге «Главное внимание – главным вещам». Смысл «матрицы Эйзенхауэра» заключается, главным образом, в том, чтобы научиться грамотно распределять все свои дела.

Для успешного планирования необходимо проанализировать и классифицировать все поставленные задачи. Есть два критерия, по которым оцениваются задачи в списке, – важность дела и срочность дела. Критерии оценки задач следующие:

- важные задачи – те, которые будут иметь большие последствия;
- не очень важные – их последствия незначительны;
- срочные задачи – их нужно выполнять безотлагательно, иначе будет поздно;
- не очень срочные задачи – их можно отложить.

Такая классификация называется методом (окном, принципом) Эйзенхауэра (рис. 2).

	СРОЧНЫЕ ДЕЛА	НЕСРОЧНЫЕ ДЕЛА
	I	II
ВАЖНЫЕ	Разрешение кризисов Неотложные задачи Проекты, у которых подходят сроки сдачи	Планирование новых проектов Оценка полученных результатов Превентивные мероприятия Налаживание отношений Определение новых перспектив, альтернативных проектов
	III	IV
НЕВАЖНЫЕ	Прерывания, перерывы Некоторые телеф. звонки Некоторые совещания Рассмотрение неотложных материалов Общественная деятельность	Рутинная работа Некоторые письма Некоторые телеф. звонки «Пожиратели» времени Развлечения

Рис.2. Матрица Эйзенхауэра

Матрица Эйзенхауэра представляет собой четыре квадранта, основанием которых служат две оси – это ось важности и ось срочности. В итоге получается, что каждый квадрант отличается своими качественными показателями. В каждый из квадрантов записываются все задачи и дела, благодаря чему образуется предельно ясная и объективная картина того, чем следует заняться в первую очередь, чем – во вторую, а чем вообще

заниматься не стоит. Всё это довольно просто, но дать несколько пояснений лишним не будет в любом случае.

1 Первостепенные задачи (квадрант I) — это дела срочные и важные. Попытка отложить такие дела на потом создаст вам ненужные проблемы — за них нужно приниматься самому и немедленно. Это дела, которые необходимо сделать сегодня.

2 Далее идут дела важные, но не срочные (квадрант II). Такие задачи можно отложить, однако они могут оказать сильное влияние в долгосрочной перспективе. Просто необходимо найти место в своем расписании и выделять себе время на выполнение этих дел. Несрочные и важные дела имеют привычку становиться срочными и важными, если их постоянно откладывать. Для того, чтобы такого не произошло, заранее предусмотрите для них временной резерв.

3 Срочные, но не важные задачи (квадрант III) мало сказываются на вашем успехе. Занятие срочными, но не важными делами не дает результата и может сильно отразиться на вашей эффективности. Такие дела отнимают большую часть вашего временного резерва. Это как раз те задачи, которые по возможности нужно перепоручать или уменьшать их количество, что позволит освободить время для решения важных задач.

4 Логично предположить, что несрочные и неважные дела (квадрант IV) не имеют никакого значения в принципе и не несут никаких последствий при их невыполнении. Можно спокойно отложить такие дела или же отказаться от них. Нужно сознательно оградить себя на время от выполнения подобных дел.

В квадранте II три важных задачи: здоровье, обучение, регулярные задачи. Что касается здоровья. Казалось бы, профилактика не требует срочности. Можно отложить и на завтра. Но если так поступать ежедневно, то в итоге мы получаем болезнь, знак того, что пора уделить организму серьёзное внимание. Как и в случае со здоровьем, обучение — важное, но не срочное дело. Необходимо поставить на регулярную основу получение новых знаний и навыков.

К регулярным задачам относятся те задачи, что требуется делать ежедневно, еженедельно, ежемесячно. Каждый период времени определенные дела требуют вашего внимания. Если вы своевременно их выполняете, то вы на 80 % снижаете авральность своей работы. Поэтому если ваша работа по-прежнему продолжает быть авральной, вы делаете это уже осознанно.

Этот порядок может со временем изменяться. То, что сегодня мы можем включить в группу I, завтра можно перенести в группу II, или наоборот. Необходимо постоянно определять приоритеты с точки зрения правильного использования нашего времени, суть эффективного самоуправления заключается в том, чтобы смотреть через призму важности, а не срочности.

По матрице Эйзенхауэра можно сделать следующие выводы:

Дела в квадранте I можно сократить на 80 % за счет ежедневного

выделения внимания квадранту II. Квадрант IV – поглотители времени, следует выстраивать линии обороны своего времени от таких дел. Постановка целей помогает нам выстроить работу по приоритетам.

Ограничение матрицы Эйзенхауэра связано с размытым представлением о сравнительной важности дел. Мы всегда стараемся разместить во временном пространстве, которым располагаем, как можно большее количество дел. Но какая разница, сколько мы успеваем сделать, если то, что мы делаем — не то, что сделать действительно важно. «Важное дело» — это...

- то, что даст большой результат;
- то, что обещал выполнить значимым другим;
- то, что создаст большие проблемы, если не выполнить.

Существуют две разновидности работ, выполняемых каждый день. Одна представляет собой конкретные занятия в определенные часы, другая предоставляет пространство для расположения остальных приоритетных дел конкретного дня. Между обязательными делами всегда нужно определять время для занятия важными, но несрочными делами, которые продвигают вас к достижению цели (дела из II квадранта).

Иногда более эффективно не определять конкретное место во времени для некоторых приоритетных дел, а просто ставить их во главу списка приоритетов и ожидать подходящего момента для их выполнения, и при его наступлении откладывать все остальные дела.

Приоритезированный список задач фактически является гибким планом, т.к., хотя он и не привязывает задачи к жёсткому времени исполнения, но диктует последовательность выполнения задач. Сначала — уточняющие задачи, требующие немного времени, но необходимые для процесса, затем — важные, и напоследок, если останется время, — все остальные.

Поглотители времени — это различного рода препятствия, затрудняющие, а иногда даже делающие невозможным дальнейшее выполнение работы. К ним можно отнести помехи извне — плоды нашего рабочего окружения; события, отвлекающие внимание и лишаящие контроля над временем.

Внешние поглотители времени:

- время в транспорте (задержки в дороге);
- разговоры на отвлеченные темы;
- телефонные звонки;
- электронная почта (спам);
- социальные сети и т.п.

Помимо внешних поглотителей времени, которые никаким образом от человека не зависят, существуют и внутренние, крадущие человеческое время изнутри: характер и личные качества человека, которые вызывают простои в работе, а в результате — стресс и негативную мысль о том, что времени катастрофически не хватает.

Внутренние поглотители времени:

- привычка хвататься за всё и сразу;
- природная медлительность;
- природная рассеянность;
- неумение отказывать и говорить «нет»;
- привычка откладывать важные дела на конец дня и т.п.

Устранять таких воров просто необходимо, однако это значительно труднее, чем избавляться от внешних пожирателей времени, ведь внутренние помехи – это часть человеческой жизни, от которой избавиться весьма проблематично.

Корпоративная культура и организация сотрудничества. Основные типы корпоративной культуры.

Корпоративная культура – совокупность деятельности сотрудников, процессов и рабочей среды для достижения общих целей компании. К ней также относятся способы взаимодействия организации с работниками и клиентами.

Эффективная корпоративная культура позволит создавать, выполнять и масштабировать успешные проекты и процессы, повышать рентабельность и поддерживать непрерывность работы компании. Она также повысит степень вовлеченности сотрудников, гарантирует приятные впечатления у клиентов и заинтересованных сторон, а также увеличит общий уровень удовлетворения.

Неэффективная корпоративная культура может значительно повлиять на уровень рентабельности вашей компании. Разрушающая или токсичная рабочая атмосфера сильно снизит шансы вашей компании на успех.

Корпоративная культура компании объединяет сотрудников.

Сотрудников объединяет вокруг одних целей и ценностей, корпоративная культура, оказывая влияние на микроклимат в коллективе. Например, в масштабах предприятия целями и ценностями может быть клиентоориентированность. В масштабах филиала – успех любой ценой. В масштабах отдела – первенство в показателях. Чем меньше коллектив, тем проще объединить людей вокруг одних взглядов. Когда бизнес масштабируется, а количество сотрудников увеличивается, в корпоративной культуре происходят закономерные, но не всегда позитивные изменения. Корпоративная культура затрагивает общение, производственные стандарты, духовные и моральные ценности, традиции, принципы и ожидания.

Роберт Куинн и Ким Камерон провели фундаментальное исследование по этой теме и выявили основные **типы корпоративной культуры**:

Культура совместной работы: также называется клановой или семейной культурой, в этом типе акцент делается на коллективной работе и единстве. Сотрудники чувствуют принадлежность к семье, основные приоритеты – такие ценности, как личные отношения, мораль, активное участие и поиск консенсуса. Корпоративная культура совместной работы стимулирует

взаимодействие между сотрудниками, руководителями, менеджерами проектов и поставщиками.

Культура творчества: также называется адхократической культурой, в этом типе корпоративной культуры стимулируется предпринимательский дух. У сотрудников есть свобода поиска новых идей, и они получают вознаграждение за риски. Такая культура популярна у стартапов, для успеха которых важны инновации, изучение нового и рост.

Конкурентная культура: также называется рыночной культурой, в этом типе важнее всего достижение результатов. Сотрудники в компаниях с конкурентной культурой нацелены на успех и достижение признания и непрестанно превышают достигнутые цели проектов. Руководители могут выставлять строгие и жесткие требования, чтобы добиться поставленных в компании показателей успеха.

Культура регулирования: организации с корпоративной культурой регулирования обычно обладают иерархической структурой. Правила и процессы являются определяющими для такой рабочей атмосферы. Сотрудники получают вознаграждение за соблюдение установленных процедур, а внедрение инноваций и риски не приветствуются.

Значение корпоративной культуры нельзя преувеличить. Эффективная корпоративная культура позволит создавать, выполнять и масштабировать успешные проекты и процессы, повышать рентабельность и поддерживать непрерывность работы компании. Она также повысит степень вовлеченности сотрудников, гарантирует приятные впечатления у клиентов и заинтересованных сторон, а также увеличит общий уровень удовлетворения.

Структура корпоративной культуры:

- Символика, идеология, ценности, цели, девиз, ритуалы компании;
- социальных норм поведения в компании;
- системы коммуникаций в компании;
- положения каждого человека в компании.
- утвержденной системы лидерства;
- стилей решения конфликтных ситуаций.

Корпоративная культура это целая модель поведения и взаимоотношений, которая не сводится к простому уставу или своду правил. Она не может быть универсальной и должна учитывать специфику деятельности компании, состав коллектива ее сотрудников, взаимоотношения с клиентами и ряд других важных моментов.

Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни.

Супружеские отношения в процессе их развития, становления и функционирования в молодом браке претерпевают значительные изменения на психологическом, социально-психологическом и незначительные — на психофизиологическом и социокультурном уровнях.

Становление молодого супружества в зависимости от брачного стажа имеет определенные этапы: адаптации (до 3 лет), трансформации (4-5 лет), стабилизации (от 6-7 лет) супружеских отношений. Активно фаза адаптации проходит в первые три года совместной жизни супругов, а 4-5 лет – это фаза активной трансформации, период хрупкости, особой сложности, качественного изменения, переосознания, углубления в отношениях супругов. Именно в это время кардинально определяется будущее брака и супружеских отношений. В случае, если брак развивается как благополучный, то в дальнейшем происходят значительные качественные изменения в содержании психологического, социально - психологического и незначительные – в содержании социокультурного уровней взаимодействия супругов: усиление и улучшение эмоциональных, межличностных и ролевых отношений, переориентирование женщин на семейные ценности, а мужчин – на социальную активность, увеличение сходства в семейных установках и инструментальных ценностях. Часто именно в этот период брак может перестать существовать или могут усиленно развиваться деструктивные отношения. С 6-7 лет супружества, если период трансформации благополучно пройден, начинается период стабилизации супружеских отношений. Особо значимым для благополучия супружеских отношений является этап трансформации, характеризующийся интенсивной перестройкой многих аспектов супружеского взаимодействия и определяющим дальнейшую судьбу молодого брака.

Психофизиологическая совместимость и социокультурная (духовная) общность супругов в основном формируются изначально, являются стержневыми и более стабильны. Благополучие и неблагополучие супружества в основе своей определяется согласованностью отношений на этих уровнях. Содержание психологических и семейно-ролевых отношений подвергается большим изменениям в процессе развития супружеских отношений, требует большего осознания, координирования самими супругами отношений на этих уровнях.

Стадии развития семьи

Стадия 1. Добрачный период (молодой взрослый вне брачного союза), или «время монады».

Цель: достижение эмоциональной и экономической самостоятельности личности, принятие ответственности за себя и свою судьбу.

Стадия 2. Заключение брака, образование новой семейной пары, или «время диады».

Цель: формирование новой семейной системы на основе заключения брака.

Задачи:

- выработка и согласование общих семейных ценностей и семейного уклада;
- решение вопросов главенства и установление лидерства;
- распределение ролей, принятие ответственности супругов за их выполнение;

- определение финансово-экономического статуса семьи, организация семейного бюджета, решение территориальной проблемы семьи (проблемы проживания);
- организация досуга;
- брачно-семейная адаптация супругов как приспособление к жизни в семье;
- формирование семейного самосознания «Мы», выработка общей позиции в отношении будущего семьи, планирование основных жизненных целей;
- установление отношений с расширенной семьей (родителями и родственниками каждого из супругов).

От успешности решения задач формирования новой семейной системы существенным образом зависят жизнестойкость семьи и ее будущее. На смену осознанию отношения «Я и Ты» приходит осознание нового качества отношений – «Мы».

Стадия 3. Семья с маленькими детьми (до подросткового возраста).

Цель: начало реализации функции воспитания детей, расширение семейной системы с включением в нее новых членов.

Стадия 4. Семья с детьми подросткового возраста.

Основная психологическая характеристика семьи на данной стадии жизненного цикла — совпадение или значительное пересечение кризисных возрастных стадий каждого поколения семейной системы. Старшее поколение прародителей сталкивается с необходимостью прекращения активной производственной и социальной деятельности и перестройки образа жизни в связи с возникновением проблем утраты физических сил и возможностей.

Среднее поколение супругов-родителей вступает в кризис середины жизни, требующий переосмысления жизненного пути и подведения итогов. Наконец, младшее поколение – подростки – заявляет права на признание их нового статуса – статуса взрослого, что с необходимостью приводит к перестройке системы родительно-детских отношений. Пересечение трех возрастных кризисов – пожилого возраста, середины жизни и подросткового, — переживаемых тремя поколениями расширенной семьи, каждый из которых характеризуется своими уникальными задачами развития, создает особую уязвимость семейной системы на данной стадии жизненного цикла. Именно на этой стадии констатируются максимальная тревожность членов семьи, переживание чувства утраты безопасности, незащищенность.

Цель: развитие семейной системы с учетом растущей независимости детей и включение заботы о старшем поколении (прародителях).

Стадия 5. Период отделения детей, приобретающих взрослый статус (семья со взрослыми детьми).

На этой стадии жизненного цикла семьи существует значительное разнообразие форм отношений родителей со взрослыми детьми. Дети могут проживать вместе с родителями, не имея собственной семьи, что особенно характерно для российского общества в отличие от западного, где завершение школьного образования является достаточным поводом для фактического отделения молодого взрослого от семьи, отделения как минимум территориального, а в

значительном ряде случаев — и финансово-экономического. Взрослые дети могут проживать отдельно от родителей — если уезжают на учебу в другой город или снимают жилье, стремясь к долгожданной самостоятельности и автономии и утверждая свой взрослый статус. Они могут состоять в браке или оставаться холостыми, незамужними. Отличительной особенностью данной стадии жизненного цикла семьи являются прекращение выполнения супругами функции воспитания детей и сохранение ими профессиональной и социальной активности.

Цель: формирование гибкой семейной системы с открытыми границами.

Стадия 6. Семья после отделения детей (стадия пожилого возраста и старости). Специфику последней, шестой стадии жизненного цикла семьи определяет вхождение супругов (либо одного из них, если разница в возрасте достаточно велика) в завершающий период онтогенетического развития — период старения и старости. Возрастные задачи развития в этот период опосредуют задачи развития семейной системы в целом. Выход на пенсию приводит к коренной перестройке всех жизненных устремлений личности. В.Д. Шапиро указывает на три основные группы потребностей и соответствующие им ценностные ориентации пожилых людей:

- 1) социальные потребности (в значимой деятельности, содержательном досуге, спокойном отдыхе, хороших материальных и бытовых условиях);
- 2) социально-психологические потребности (в межличностном общении, уважении, независимости, внимательном и заботливом отношении окружающих);
- 3) потребность в сохранении здоровья.

Приоритетными интересами для пожилых людей являются благополучие и успехи их детей и внуков, близких людей. Особенность супружеской жизни пожилых пар состоит в изменении сексуальных отношений с учетом климактерических нарушений у женщины и мужчины.

Особенности формирования молодой семьи. Социально-психологическая адаптация супругов.

В семье воспитательные воздействия направлены не только на детей, они значительно шире. Говоря о семейной педагогике, нужно отметить, что всю совместную жизнь супруги воспитывают друг друга, на молодоженов оказывают воздействия их родители и т. д.

Особый интерес практикующих семейных психологов направлен на изучение адаптации молодых супругов к совместной жизни, их корректировку отношений. Именно в период первичной адаптации муж и жена должны сформировать психологический образ «мы», который позволит им создать прочные отношения.

В первые годы семейной жизни происходит материально-бытовая, нравственная, психологическая адаптация, когда налаживается быт, совмещаются планы и цели, согласовываются обязанности каждого члена

семьи. Важным условием интеграции семьи является супружеская совместимость, которая отражает подходящие социально-психологические и индивидуально-типологические характеристики. Проявлением супружеской совместимости являются общие семейные ценности, похожие модели поведения супругов, принятие поведенческих особенностей друг друга.

Первичная адаптация – это обязательный этап отношений супругов, однако некоторые пары переживают вторичную адаптацию, характеризующуюся привыканием, резким ухудшением взаимоотношений. Вторичная адаптация объясняется излишним пресыщением друг другом, когда супруги устали от отношений. Избежать данного явления помогает стремление к самосовершенствованию личности, широкий круг социальных контактов, развивающих семейную пару, их личностный рост, определенная автономность в принятии решений.

Компонентами социальной адаптации семьи являются:

- материальное положение семьи, формирующее социально-экономический статус;

- социально-психологический климат семьи – эмоциональный настрой членов семьи. Специалисты определяют степень эмоционального комфорта, уровень тревожности, степень уважения и понимания, помощи и поддержки. Важной характеристикой социально-психологического климата является эмпатия членов семьи, их сопереживание и открытость общения;

- культурный уровень семьи, который напрямую связан с материальным положением и психологическим климатом в отношениях. Высокий уровень культуры влияет на сплоченность семьи, на ее интеграцию.

В семейной жизни личность неосознанно выбирает себе ролевую модель поведения, которая часто формируется еще в детстве, когда родители выступают своеобразным эталоном поведения. Многочисленные семейные конфликты начинаются в том случае, когда супруги претендуют на доминирующие роли, а не на взаимодополняющие модели поведения. Самыми опасными для семейной жизни являются мелкие, часто повторяющиеся ссоры, именно они способны разрушить привязанность и сплоченность. Распад отношений – это длительный процесс, который в обратном порядке повторяет стадии позитивного их развития. Психолог Г. Ф. Дейнега утверждал, что достичь взаимопонимания в семьях можно в том случае, когда супругам удалось решить проблему ролевых предпочтений, а их социальные роли дополняют друг друга в семейных взаимодействиях.

Психологи выделяют факторы, которые существенно влияют на психологическую совместимость супругов: образование (близость интеллектуального уровня), трудовая стабильность, возраст, продолжительность знакомства. Совместимость определяют моральными принципами супругов, интересами, стилем жизни, психологической зрелостью. Невозможность в критической ситуации понимать друг друга – это психологическая несовместимость. Любовь, нежность, доброжелательность в отношениях снижают взаимную агрессивность.

Психологи убеждены, что в первые годы совместной жизни большинство молодых семей не умеет решать конфликты, они носят зачастую скрытый характер. Для молодых семей распространенными причинами конфликтов становится борьба за лидерство, несовпадение ценностей, несоответствие супруги или супруга идеалу, потеря чувств. Если механизм интеграции семьи не появился, то у супругов мало общих дел и планов, а уступчивостью отдельных членов семьи начинают злоупотреблять. Семейно-бытовые проблемы приводят к разобщенности супругов, поэтому их необходимо решать в первые годы совместной жизни.

Наличие совместных планов для супругов – это резерв развития их отношений. Важно понимать, что в личных взаимоотношениях необходимо работать над собой, саморазвиваться, чтобы оставаться интересным в семейном общении, избежать пресыщения и равнодушия.

Типичные модели отношений между взрослыми и детьми в семье.

Семья – это основной институт воспитания морально-нравственных качеств путем усвоения правовых, эстетических, трудовых правил и норм. Данные представления опираются на необходимости освоения общих социальных ролей, которые исполняет личность на протяжении всей жизни.

Модели отношений между взрослыми и детьми в семье. Обобщив все семьи, можно создать условную классификацию типичных отношений между взрослыми и детьми в семье.

1. ***Семьи, уважающие детей.*** Это замечательная семья, где ребенку комфортно и спокойно. Характер отношений выражает сотрудничество, при котором проходит воспитательный процесс. Семейное общение регулярное, в нем есть потребность как у родителей, так и у детей. Родители интересуются проблемами своих детей, поэтому в семье царит атмосфера взаимного доверия.

Замечательный пример такой семьи – это многодетная семья советских педагогов Бориса Павловича и Елены Алексеевны Никитиных.

2. ***Отзывчивые семьи.*** Со стороны отношения в семье кажутся благополучными, но как только закрывается дверь в дом или квартиру, все члены семьи расходятся по своим комнатам. В отношениях между родителями и детьми существует значительная психологическая дистанция, которая мешает общению и не создает равенства во взаимоотношениях. Дети ведут себя хорошо, но в случае проблемы не обращаются за помощью к родителям.

Родители не успевают за динамизмом взросления их ребенка, поэтому взаимопонимания в отношениях нет. Дети могут выполнять требования родителей, но не проявляют инициативу сами.

3. ***Материально-ориентированные семьи.*** Все педагогические воздействия родителей, их разъяснения, беседы, внушения, убеждения базируются на поиске выгоды. Родители могут сами заблуждаться, переоценивая значение материального благополучия, но именно они дают своим детям ошибочные ориентиры. Данный тип семьи демонстрирует ошибки в семейном

воспитании. Нельзя путать материально-ориентированную семью и финансовую или экономическую грамотность. Умение экономить деньги поможет любому человеку, рациональная трата финансовых ресурсов сегодня просто необходима. В данном типе семьи наблюдается ситуация, когда дети любой ценой хотят добиться материального успеха, разочаровавшись в дружбе, любви и других нравственных вещах.

4. *Враждебные семьи.* Напряженная атмосфера в семье не позволяет ребенку чувствовать себя счастливым. За детьми идет постоянная слежка, ребенку не доверяют, его очень сурово наказывают за незначительную провинность. Семейные отношения конфликтные, нет взаимопонимания и доверия. Психологические барьеры в общении разрушают семейные отношения, поэтому данной семье могут помочь хорошие психологи и педагоги.

5. *Антисоциальные семьи.* Данный тип семьи становится проблемой не только для педагогов, но и для правоохранительных органов. Родители ведут аморальный образ жизни, достаточно часто у них алкоголизм или наркомания, что приводит к антиобщественным поступкам. Детей необходимо брать под опеку государства.

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

В современном обществе благополучные семьи отличает эффективная коммуникация и согласованность супругов в выполнении социальных ролей. Для каждого ребенка семья становится не только средой обитания, но и воспитательной средой. В семьях с успешным общением значительно выше результаты нравственного, физического и трудового воспитания детей.

Семейное воспитание – педагогическое воздействие на детей со стороны родителей или других членов семьи, это управляемая система взаимоотношений родителей с детьми. Основная функция семьи – это социализация личности. В семейных отношениях существует скрытый от внешнего наблюдателя особенный мир, который сказывается на поведении каждого члена семьи. Постоянный пример поведения родителей – это особенность отношений в семье. Дети подражают и копируют поведенческие реакции своих родителей, учатся выстраивать отношения с окружающими людьми. Недооценка собственного примера приводит к тому, что сами родители могут демонстрировать асоциальное или антисоциальное поведение. Воспитательная работа родителей в семье связана с самовоспитанием.

История семейного воспитания имеет глубокие корни, ее основы связаны с совершенствованием форм общественной жизни. Изменение образа жизни людей, отношений между полами в первобытном обществе непосредственно отразилось на подходах к воспитанию детей. Семья стала основной социальной ячейкой при имущественном расслоении первобытного общества.

Древнейшие принципы воспитания через столетия пронесли фольклорные традиции, пословицы, поговорки, легенды, народные песни. Именно устное народное творчество и семейная народная культура позволяет проанализировать основы семейного воспитания во времена первых государственных образований на территории Беларуси. В Средневековье детей приобщали к истории семьи. Дети работали вместе со взрослыми, что позволяло унаследовать им народные ценности.

Полоцкое и Туровское княжества (IX–XII вв.) входили в состав древнерусского государства – Киевская Русь. Крещение Киевской Руси князем Владимиром (988 г.) положило начало глубоким изменениям в социальных отношениях. Первоначально христианство сочеталось с языческими традициями, однако постепенно развивались феодальные отношения на основе религиозных ценностей, формировался патриархально-родовой характер семейного воспитания. Педагогические идеи Киевской Руси отражены в «Поучении князя Владимира Мономаха детям» (1096 г.). Основой семейного воспитания были христианские догмы, церковь контролировала межличностные отношения, священники преподавали в семьях знати.

Во времена Великого княжества Литовского (XIII–XVI вв.) культивировалось в воспитании беспрекословное подчинение старшим, особенно отцу, строгость и порядок. Юридический документ, памятник эпохи Возрождения «Статут Великого княжества Литовского» 1588 г. регламентировал семейные отношения. На основе законов семейного права можно сделать вывод про основные педагогические установки. В Статуте подчеркивалось: «Отец не отвечает за вину сына, а сын не отвечает за вину отца». Подобные идеи были характерны для эпохи Возрождения, так как они демонстрируют гуманизм, отражающий данный период. Статут был переведен на многие иностранные языки, так как был очень прогрессивным документом своего времени.

В XVII в. большой вклад в педагогические идеи внес Симеон Полоцкий (1629–1680 гг.). В данный период начали звучать идеи о посильности образования для определенного возраста. С. Полоцкий обосновал идею о послушании родителям, отметив ошибочность слишком суровых наказаний детей.

Семейное общение основано на проявлении эмпатии членов семьи, на взаимном уважении и доверии. Психологически между супругами должен сформироваться образ «мы», постепенно создается семейный словарь, выделяются семейные реликвии, истории и даже определенный календарь. Регулярное вечернее совместное чаепитие может стать не только семейным ритуалом, но и временем для открытой коммуникации, возможностью оказать социальную поддержку члену семьи, когда возникает в этом необходимость.

В современной педагогике принято выделять три основных стиля отношений:

1) *авторитарный стиль* – характеризуется безапелляционной строгостью, завышенной требовательностью, угрозами, принуждением. Психологи убеждены, что подобное воспитание ведет к внутреннему сопротивлению личности, которое может проявиться в агрессии или лицемерии;

2) *либеральный стиль* – формирует ощущение вседозволенности, дети растут недисциплинированными и безответственными. В некоторых семьях родители разрешают практически все, а дети нуждаются в разъяснениях, они просят внимания и заботы;

3) *демократический стиль* – характеризуется семейным сотрудничеством. Родители уважают взгляды и позиции своих детей, а дети стремятся понять родителей. В такой семье дети растут послушными и инициативными, так как всегда чувствуют заботу и поддержку.

Педагогические ошибки семейного воспитания. Стратегии разрешения семейных конфликтов.

Даже самые любящие и внимательные родители могут допустить ошибки в семейном воспитании, так как от них никто не застрахован. Именно внимательные родители смогут заметить ошибочность своих педагогических воздействий, поэтому они попробуют их корректно исправить. Большинство родителей с трудом осознают свои ошибки, поэтому только в критической ситуации начинают предпринимать какие-то меры.

Известный семейный психолог В. М. Целуйко выделяет основные *причины ошибок* в семейном воспитании:

- неправильное представление родителей об особенностях проявления своих родительских чувств;
- недостаточность психологических знаний родителей о возрастном развитии ребенка и адекватных ему методах воспитательного воздействия;
- недооценка роли личного примера родителей и единства требований, предъявляемых к ребенку;
- неумение родителей выстраивать свои взаимоотношения с детьми.

Педагогические ошибки совершают даже самые любящие и образованные родители, никто от них не застрахован. Важно увидеть, почувствовать, осознать свою ошибку, что позволит откорректировать поведение и исправить ситуацию. Все примеры подобных ошибочных реакций перечислить сложно, но на самых распространенных следует остановиться.

Единство педагогических требований в семье должно стать нормой, иначе ребенок быстро запутается в правильности своего морального выбора. Предъявляемые требования должны быть четко и доступно сформулированы и обязательно контролироваться. Ошибочно для взрослых нарушать подобные правила. Например, если ребенку нельзя кушать по медицинским показаниям шоколадные конфеты, то данный запрет должны учитывать все члены семьи. Неправильным может стать поведение бабушки, которая в тайне от родителей нарушает правило. Безусловно, ребенок будет радоваться сладостям, но участие в подобном «заговоре» научит его успешно обходить запреты, ситуативному лицемерию и лживости.

Гиперопека (или гиперпротекция) – это модель поведения родителей, когда ребенок окружен чрезмерной опекой. Нередко подобная ошибка семейного воспитания приводит к реакциям выученной беспомощности – условно-рефлекторной реакции, когда ребенок лишается возможности самостоятельно преодолевать сложности, теряя способность адекватно оценивать ситуацию, воспринимая каждую трудность как непреодолимую, он ждет помощи взрослых. Чаще поведение матери в семье может привести к гиперпротекции, когда причиной ошибки становится постоянная нервозность, навязчивое опасение за жизнь ребенка, страх одиночества, демонстративный характер семейных отношений, когда родители рассчитывают на публичный эффект.

При гиперопеке семейные психологи стремятся проанализировать детство самих родителей. К данной ошибке семейного воспитания склонны родители, которые сами были лишены тепла и любви, остро нуждались в защите и поддержке. К гиперопеке также приводят проблемы в семейных отношениях (например, мать может быть неудовлетворенной своим браком, поэтому всю свою энергию направляет на ребенка), страх одиночества родителей.

Гипоопека (или гипопротекция) – это эмоциональное безразличие к ребенку, недостаток внимания к потребностям и проблемам ребенка. Очень часто дети воспринимают подобную позицию родителей негативно, с чувством досады и обиды. Им не нужна предоставленная свобода, так как они еще не могут ею пользоваться, ощущают себя заброшенными и ненужными. Нередко проблема гипопротекции приводит к ситуации детского одиночества, когда даже в обеспеченных семьях детей игнорируют. Подростки готовы выделиться девиантным поведением, чтобы обратить на себя внимание, разорвать цепи молчаливого равнодушия, ощущая себя эмоционально отверженным ребенком. Крайняя форма гипоопеки – это полное отсутствие ухода за ребенком, его эмоциональное отторжение.

Негативно влияют на семейное общение излишняя занятость родителей, стереотипные педагогические установки, излишний дидактизм в требованиях. Достаточно часто причиной ошибок в семейном воспитании становится недооценка личного примера родителей, «двойные стандарты» в воспитании.

При ошибках семейного воспитания дети стремятся уйти в мир своих фантазий, им характерны реакции эскапизма, позволяющие избежать трудности и неприятности за счет ухода от реальной ситуации в вымышленную реальность.

Психологическая защита у детей имеет свои особенности. Имитация позволяет ребенку подражать герою сказок и мультфильмов, взрослому человеку и киногерою. По сути, данная реакция является одной из форм идентификации.

Борьба ребенка за свои права и самостоятельность часто связана с реакцией эмансипации. Распространенными поведенческими реакциями психологической защиты также являются оппозиция и отрицание, которые не нужно путать с капризами и непослушанием.

Видом защиты специалисты также называют изоляцию. Способствует преодолению подсознательных барьеров у детей фактор времени. Нужно набраться терпения для того, чтобы снять защиту и исправить поведение ребенка. Любовь и дружеская снисходительность к ребенку будет более уместной, чем авторитарность в воспитании. Именно жестокость у родителей порождает жестокость у детей, эмоциональную холодность или пассивность.

Неверный выбор стиля также приводит к ошибкам в семейном воспитании. Эффективным и успешным взаимоотношениям в семьях могут мешать разнообразные барьеры, нарушающие общение между родственниками.

Барьеры во взаимоотношениях	Характеристика
Барьер занятости	Родители заняты работой, домашними делами, а дети мешают им. Происходит отчуждение ребенка, формируется психологическая дистанция между родителями и детьми
Барьер возраста	Сложности взаимодействия между поколениями, нет преемственности традиций. Родители не понимают интересов ребенка, насаждая свои ценности и идеалы
Барьер старого стереотипа	Родители не успевают за динамизмом развития ребенка, что приводит к регулярным конфликтам. Родители боятся взросления детей
Барьер воспитательных традиций	Родители стремятся в своей системе воспитания воспроизвести свое детство
Барьер дидактизма	Воспитательный процесс основан на бесконечных нравоучениях, что приводит к конфликтам. Мнение родителей считается основным, а воспитание строится на прямых методах воздействия

Семья – это основной институт воспитания морально-нравственных качеств путем усвоения правовых, эстетических, трудовых правил и норм. Данные представления опираются на необходимости освоения общих социальных ролей, которые исполняет личность на протяжении всей жизни.

Гуманистическая теория воспитания рассматривает ребенка и взрослого как уникального индивида, целостную личность, которая стремится к самореализации, совершенству, развитию. Согласно теории семейного воспитания, результатом должно быть формирование разносторонне и гармонично развитой личности, создание сплоченности в семейных отношениях.