

*Направление подготовки 08.03.01 «Строительство»
Профиль «Промышленное, гражданское и энергетическое строительство»
Методическое обеспечение дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности»*



Приложение 3.Б1.В.ДВ.01.02

**Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ»
в г. Смоленске**

Методическое обеспечение дисциплины
«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»


Смоленск – 2021 г.

Методические материалы составил:

канд. пед. наук, доцент кафедры «Гуманитарных наук»  А.Г. Нагорная
подпись ФИО

«25» июня 2021 г.

Заведующий кафедрой «Гуманитарных наук»:

 канд. ист. наук, доц. Н.П. Стародворцева
подпись ФИО

«02» июля 2021 г.

**Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Национальный исследовательский университет «МЭИ»
в г. Смоленске**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЛЕКЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**





Смоленск – 2021 г.

Комплект слайдов к лекциям

<p>Тема 1. Основные понятия, задачи и методы психологических основ профессиональной деятельности</p> <p>К. пед.н. Нагорная Анна Георгиевна</p>	<p>«Как бы человек не пытался забыть о ней, психическая энергия напомнит о себе. И дело просвещения научить человечество обращаться с этим сокровищем».</p> <p>Н. К. Рерих</p>	<p>Особенности психологии как науки</p> <p>Психология – наука о самых сложных явлениях, которые известны человеку.</p> <p>Психология в особом положении потому, что в ней как бы сливаются Объект и Субъект познания.</p> <p>Особенность психологии заключается в ее уникальных практических следствиях.</p> <p>Психология – одна из наиболее перспективных наук.</p>
---	--	--

<p>Этапы развития психологии</p> <p>1 этап Психология как наука о душе (Платон, Демокрит, Аристотель, Сократ, Гиппократ и др.) Предмет науки – душа. Методы изучения – рассуждения древних философов о душе, ее связи с телом, функциях души.</p> <p>2 этап Психология как наука о сознании (Б. Спиноза, Дж. Локк, Р. Декарт и др.) Предмет науки – сознание. Метод исследования – метод интроспекции.</p> <p>3 этап Психология как наука о поведении (Дж. Уотсон – основатель бихевиоризма) Предмет науки – поведение Методы изучения – эксперимент</p> <p>4 этап Психология как наука, изучающая факты, механизмы и закономерности функционирования и развития психики Предмет науки – психика Методы исследования – научные наблюдения, эксперименты и т.д.</p>    	<p>«Труднейшая задача в наши дни заключается не в том, чтобы познать и использовать окружающую природу, а в том, чтобы понять механизмы своего собственного поведения и научиться им управлять».</p> <p>Ф. Бич</p>
--	--

<p>Психология профессиональной деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> • трудовые и профессиональные взаимоотношения людей; • индивидуальные особенности личности работника; • характеристика профессиональной деятельности. 	<p>Связь психологии профессиональной деятельности с другими отраслями науки</p> 	<p>Методы психологии</p> <ul style="list-style-type: none"> • приемы и средства, при помощи которых происходит получение достоверной информации, используемой далее для построения научных теорий и разработки практических рекомендаций. <p>Валидность метода отражает его адекватность и действительность, характеризует точность измерения данным методом, а также то, насколько психологический метод адекватен исследуемой проблеме.</p> <p>Надежность метода связана с постоянством и устойчивостью результатов, получаемых при помощи данного психологического метода.</p> <p>Трудоемкость метода определяется по уровню сложности его реализации, длительности подготовки специалистов.</p>
--	--	--

<p>Основные методы психологии</p> <p>Метод наблюдения</p>  <p>Экспериментальный метод</p>  <p>Опросные методы</p> 	<p>Задачи профессиональной диагностики</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение уровня профессионализма; - установление соответствия человека требованиям профессии и соответствия профессии запросам человека; - выявление профессиональных потенциальных возможностей человека; - помощь конкретному работнику в использовании его реальных профессиональных возможностей для эффективной трудовой деятельности. 	<p>Классификация методов психологии профессиональной деятельности (по Ю.В. Котеловой)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">1 класс</th> <th colspan="4">2 класс</th> </tr> <tr> <th>Раздел А</th> <th>Раздел Б</th> <th>Раздел В</th> <th>Раздел Г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> Метод наблюдения: - метод непосредственного наблюдения профессиональной деятельности; - трудовой метод; - метод прилагается к различным методам и средствам: - измерение различных параметров производственной деятельности; - авторитарный способ описания трудовой деятельности; - анализ процесса трудовой деятельности; - анализ ошибок действий, несчастных случаев и аварий; - экспериментально-психологические и физиологические методы в оценке профессиональной деятельности. </td> <td> Метод опроса: - беседа; - устный опрос (интервью); - письменный опрос (анкет); - биометрические и антропометрические анализы; - метод обследования незнакомых характеристик. </td> <td> Анализ различий: - лабораторный эксперимент; - лаборатория; - метод тестов; - производственный эксперимент; - внешние разобразования, изменения в оборудовании, технологии, приеме, темпе и ритме работы; - метод искусственной деавтоматизации. </td> <td> Экспериментальные методы: - лабораторный эксперимент; - метод следствия; - метод следствия; - метод профессиональной деятельности в целом; - реальная трудовая деятельность в условиях лаборатории; - метод тестов; - производственный эксперимент; - внешние разобразования, изменения в оборудовании, технологии, приеме, темпе и ритме работы; - метод искусственной деавтоматизации. </td> <td> Статистические методы работы с данными </td> </tr> </tbody> </table>	1 класс	2 класс				Раздел А	Раздел Б	Раздел В	Раздел Г	Метод наблюдения: - метод непосредственного наблюдения профессиональной деятельности; - трудовой метод; - метод прилагается к различным методам и средствам: - измерение различных параметров производственной деятельности; - авторитарный способ описания трудовой деятельности; - анализ процесса трудовой деятельности; - анализ ошибок действий, несчастных случаев и аварий; - экспериментально-психологические и физиологические методы в оценке профессиональной деятельности.	Метод опроса: - беседа; - устный опрос (интервью); - письменный опрос (анкет); - биометрические и антропометрические анализы; - метод обследования незнакомых характеристик.	Анализ различий: - лабораторный эксперимент; - лаборатория; - метод тестов; - производственный эксперимент; - внешние разобразования, изменения в оборудовании, технологии, приеме, темпе и ритме работы; - метод искусственной деавтоматизации.	Экспериментальные методы: - лабораторный эксперимент; - метод следствия; - метод следствия; - метод профессиональной деятельности в целом; - реальная трудовая деятельность в условиях лаборатории; - метод тестов; - производственный эксперимент; - внешние разобразования, изменения в оборудовании, технологии, приеме, темпе и ритме работы; - метод искусственной деавтоматизации.	Статистические методы работы с данными
1 класс	2 класс															
	Раздел А	Раздел Б	Раздел В	Раздел Г												
Метод наблюдения: - метод непосредственного наблюдения профессиональной деятельности; - трудовой метод; - метод прилагается к различным методам и средствам: - измерение различных параметров производственной деятельности; - авторитарный способ описания трудовой деятельности; - анализ процесса трудовой деятельности; - анализ ошибок действий, несчастных случаев и аварий; - экспериментально-психологические и физиологические методы в оценке профессиональной деятельности.	Метод опроса: - беседа; - устный опрос (интервью); - письменный опрос (анкет); - биометрические и антропометрические анализы; - метод обследования незнакомых характеристик.	Анализ различий: - лабораторный эксперимент; - лаборатория; - метод тестов; - производственный эксперимент; - внешние разобразования, изменения в оборудовании, технологии, приеме, темпе и ритме работы; - метод искусственной деавтоматизации.	Экспериментальные методы: - лабораторный эксперимент; - метод следствия; - метод следствия; - метод профессиональной деятельности в целом; - реальная трудовая деятельность в условиях лаборатории; - метод тестов; - производственный эксперимент; - внешние разобразования, изменения в оборудовании, технологии, приеме, темпе и ритме работы; - метод искусственной деавтоматизации.	Статистические методы работы с данными												

Профессиональные методы исследования (по М.А. Дмитриевой)

Профессиональные методы			
Анализ документов: - осуществляется с монографиями, статьями по тематике данного направления, в периодических изданиях, рукописях, инструкциях, которые могут использоваться для выявления наиболее общих особенностей профессиональной деятельности, необходимых при разработке плана воспитания и систем работы со специалистами.	Метод опроса: - может проводиться в форме устной беседы или анкетирования, является всеобщим и доступным в профессиональной сфере (может использоваться на предварительном этапе ознакомления с профессией или для изучения тех сторон профессиональной деятельности, которые плохо поддаются наблюдению и экспериментальной проверке).	Метод наблюдения: - наблюдение за ходом рабочего процесса и поведением специалистов, позволяет не только выявить психологические проявления, выявленная профессия, но и установить, какие аспекты профессиональной деятельности обуславливают те или иные требования к работающему человеку.	Самонаблюдение и самоотчет: - является в двух формах: в виде самоотчета специалиста и в виде самонаблюдения психолога, осуществляющего в одном лице исследование и рабочего (трудовой метод).
Экспериментальный метод: - служит для проверки уже составленной гипотезы; - приводит к выводу эксперимент (как разновидность естественного эксперимента) - лабораторный эксперимент.			

Структурный метод и метод системного анализа в психологии профессиональной деятельности (по М.А. Дмитриевой)

Структурный метод	Системный анализ
<p>Суть: структура, состоящая из рабочих и исполнительных операций, для каждой из которых определяется временная характеристика и характеристика надежности. Одним из принципов структурного метода является принцип иерархического структурирования, состоящий в том, что деятельность человека представляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> на оперативном уровне – в виде структуры взаимосвязей решаемых задач; на уровне решения одной задачи – в виде структуры взаимосвязей алгоритмов; на уровне алгоритма – в виде структуры взаимосвязей блоков операций; на уровне блока операций – в виде взаимосвязей отдельных операций; на уровне операции – в виде взаимосвязей ее компонентов. 	<p>Методика системного анализа опирается на методологию системного подхода и предполагает анализ деятельности на нескольких уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> личностно-мотивационного анализа; компонентно-целевого анализа; структурно-функционального анализа; информационного анализа; психологического анализа; индивидуально-психологического анализа. <p>В результате сочетания перечисленных уровней описания деятельности она предстает как многоуровневое полноструктурное образование. При этом системный анализ требует рассматривать любое явление в развитии, что по отношению к профессиональной деятельности означает, в частности, как требование изучения процесса овладения деятельностью, становления профессионального мастера.</p>

Спасибо за внимание!

Тема 2. Психологический анализ деятельности.
Мотивация профессиональной деятельности

К. пед. н.
 Нагорная Анна Георгиевна

Деятельность

- специфически человеческий способ отношения к миру, в ходе которого человек воспроизводит и преобразует природу.

Особенности:

- осознанность и целенаправленность
- плановость;
- систематичность;
- общественный характер.

Значение деятельности

- 1) В деятельности и через деятельность устанавливается действенная связь между человеком и миром;
- 2) В деятельности и через деятельность человек реализует и утверждает себя как **субъект** и как **личность**.

Принцип единства психики и деятельности

В деятельности, осуществляя которую человек совершает свой жизненный путь, все психические свойства личности не только проявляются, но и формируются.



Компоненты в структуре деятельности

Мотив – внутренний источник поведения, побуждение к деятельности.
Цель – материальный или идеальный объект, на достижение которого направлена деятельность.
Действие – процесс преобразования информации и энергии, подчиняющийся отдельной цели.
Операция – усвоенный человеком способ действия, определяющийся условиями достижения цели.
Навык – автоматизированное действие.

Профессии

- это исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально-важные качества.

Профессия как трудовая деятельность имеет определенную структуру (по Е.А. Климову):

- заданные цели, представления о результате труда;
- заданный предмет (любая система, например, социальная, знаковая, художественно-эстетическая и др.);
- система средств труда;
- система профессиональных служебных обязанностей;
- система прав;
- производственная среда, предметные и социальные условия труда.

Классификация профессий по содержанию труда (по Е.А. Климову)

по объекту труда:	по видам труда:	по условиям труда:
- человек – живая природа (агроном, садовод, животновод, ветеринар, биолог и т.д.); - человек – человек (врач, учитель, юрист и т.д.); - человек – знаковая система (чертежник, радиотехник, программист, бухгалтер и т.д.); - человек – техника (инженер, слесарь, строитель и т.д.); - человек – производственной среды (архитектор, писатель и т.д.).	- гностический (инспектор, ревизор и др.); - преобразователь (повар, учитель и др.); - интеллектуальный (биолог, изобретатель, композитор и др.).	- профессии, связанные с работой в условиях, близких к комфортным (бухгалтер, программист и др.); - профессии, связанные с работой на открытом воздухе в любую погоду (агроном, инспектор ГАИ); - профессии, связанные с работой в экстремальных условиях (военная полярная и др.); - профессии, связанные с работой в условиях повышенной ответственности за жизнь и здоровье людей (учитель, слесарь, врач и др.); - профессии, связанные с экстремальными ситуациями или повторяющимися монотонными условиями труда.

Модель специалиста

- это отражение объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений, в совокупности представляющих его общую характеристику как члена общества.

Модель специалиста включает в себя следующие компоненты:

- **профессиональная программа** (описание психологических норм требований к деятельности и личности специалиста);
- **профессионально-должностные требования** (описание конкретного содержания деятельности специалиста);
- **квалификационный профиль** (сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени их квалификации, квалификационные разряды для оплаты).

Профессионализм

- научно обоснованные нормы и требования к профессии, видам профессиональной деятельности и качеств личности специалиста.

Профессионализм состоит из **трудограммы** – описания труда в профессии – и **психогаммы** – описания человека труда в профессии.

Содержательные характеристики трудограммы и психогаммы

Трудограмма	Психогамма
- профессиональная профессия, ее роль в обществе, направленность на человека; - распространенность профессии; - предмет труда в профессии; - профессиональные знания; - деятельность, действия, правила, умения, способы работы, применяемые в данной профессии для достижения результата; - средства труда, в которых осуществляется инструмент, прибор, знаковые средства и системы правил, логического мышления, моральной и эстетической оценки и др.; - условия труда, в которых осуществляется инструмент, прибор, знаковые средства и системы правил, логического мышления, моральной и эстетической оценки и др.; - организационная и социальная среда; - возможное развитие профессионализма в данной профессии; - права представителя данной профессии; - обязанности представителя данной профессии; - социальная оценка данной профессии на человека; - негативные стороны профессии.	- инстинкты, цели, личная мотивация, интерес, отношение, взаимосвязь ориентации человека, психологические позиции; - профессиональные привычки, профессиональная самооценка, самооценка своих навыков профессионализма; - эмоции, психические состояния; - долговечность человека труда; - профессионализм: знания о труде и профессии; - профессиональные способности, профессионализм обучаемости, открытость профессиональному росту; - профессиональные навыки, в том числе творческие; - психологические предположения, в таком качестве, отсутствие которых может быть компенсировано; - линии профессионального роста и линии риска профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их выравнивания.

Мотивация

- Совокупность побудительных сил человеческой деятельности, как осознаваемых, так и неосознаваемых самим человеком.
- Мотив – основная единица мотивационной системы человека.

Мотивационная сфера профессиональной деятельности выполняет ряд функций:

- **побуждающую** (вызывает активность человека к профессиональной деятельности);
- **направляющую** (определяет характер цели в профессиональной деятельности);
- **регулирующую** (определяет ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности).

Мотивационная сфера человека

Источники изменения в мотивационной сфере:

- 1) перестраивание общественных отношений человека и изменение условий профессионального труда;
- 2) логика саморазвития человека;
- 3) неравномерность развития и рассогласование между уровнем профессиональной деятельности, профессионального общения, зрелости личности;
- 4) рассогласование между отдельными сторонами в мотивационной сфере (мотивы, цели, смыслы).

Положительная мотивация

- Стремление добиться успеха в своей деятельности;
- Предполагает проявление сознательной активности;
- Связана с проявлением положительных эмоций и чувств
- В основе - мотив достижения успеха

Отрицательная мотивация

- Стремление уйти от неуспеха;
- Формируется под влиянием осуждения, неодобрения, наказаний (и в материальном, и в психологическом плане);
- Боязнь наказания приводит к появлению отрицательных эмоций и чувств, нежеланию трудиться.

Теории мотивации:

Хоторнские исследования и модель социальных потребностей (20-е гг. XX в.).
 В основе – 2 важных предположения:
 - Работа представляет собой важный механизм удовлетворения основных социальных потребностей человека (потребности в принадлежности к группе, определения своего статуса, установления социальных связей);
 - Управленческие действия эффективны настолько, насколько они влияют на удовлетворение социальных потребностей.

Теории мотивации: теория А. Маслоу (1954 г.)

1. Базовые биологические потребности
2. Потребности в безопасности
3. Социальные потребности
4. Потребности в уважении
5. Потребность в самовыражении

Рекомендации на основе теории А. Маслоу

Потребности	Возможности удовлетворения
Физиологические	Хорошие условия работы, привлекательная зарплата, субсидирование жилья, бесплатные или дотируемые обеды
Потребности в безопасности	Индивидуальное медицинское страхование, привлекательные условия пенсионного обеспечения, надежные условия работы, осуществление политики «работы без увольнений»
Социальные	Спортивные и общественные клубы/компании, общие вечеринки, корпоративные мероприятия, поощрение открытого общения
Потребности в уважении	Регулярная позитивная обратная связь, престижные названия должностей, фотографии в информационных листках компании, продвижение по службе
Потребности в самовыражении	Задачи, бросающие вызов, свобода действий в отношении ключевых видов деятельности, возможности продвижения, поощрение творческого подхода

Теории мотивации: теория Ф. Герцберга (1959 г.)

Традиционная модель мотивации

Модель Ф. Герцберга

Гигиенические факторы:
 - непосредственное руководство/контроль;
 - условия работы;
 - межличностные отношения;
 - зарплата и видимость работы;
 - политика компании.

Факторы мотивации:
 - достижение;
 - признание;
 - содержимое работы;
 - ответственность;
 - возможность дальнейшего роста.

Теории мотивации: теория Ф. Герцберга (1959 г.)

Рис. 1 - Области, в которых действуют гигиенические факторы и факторы мотивации

Теории мотивации: выводы на основе теории Ф. Герцберга

- Удовлетворенность можно повысить, разрешая сотрудникам брать на себя ответственность за то, что и как они делают, и предоставляя им возможности новых достижений успеха и совершенствования в своей должности.
- Снижение неудовлетворенности можно достичь за счет эффективной организационной политики и процедур, выплачивая хорошую зарплату, улучшая условия работы и т.д.
- Понимание различия между факторами мотивации и гигиеническими факторами очень важно для менеджера, поскольку подчеркивает значимую роль внутренних вознаграждений, связанных с самой работой.

Теории мотивации: теория ожидания В. Врума

Рис. 2 – Связь между усилиями и вознаграждением

Рис. 3 – Связь между усилиями, выполнением работы и вознаграждением

Для повышения мотивации необходимо учитывать 3 группы факторов:

- связь между усилиями и показателями выполнения работы;
- связь между показателями выполнения работы и вознаграждением/наказанием;
- ними имеющихся вознаграждений/наказаний.

Теории мотивации: теория ожидания В. Врума

Рис. 4 – Факторы, влияющие на силу взаимосвязи между усилиями и выполнением работы

Теории мотивации: некоторые выводы из теории ожиданий В. Врума

- Мотивация человека является результатом когнитивных процессов сознательного принятия решений. Человек сам несет ответственность за эти решения.
- Мотивация не зависит от вознаграждения как такового, а определяется характером связи между вознаграждением и усилиями человека, затрачиваемых на получение вознаграждения.
- Люди ищут разные пути получения вознаграждения и просчитывают, стоит ли действовать тем или иным образом.

Спасибо за внимание!

Тема 3. Познавательная сфера личности профессионала

К. пед. н.
Нагорная А.Г.

Структура приема информации

Р – ОЧ – НИ – ГМ – ОЩ – ЦВ – (ЭП) – ОП – (М) – ОС – ВН

Р – раздражитель (слуховой, зрительный);
 ОЧ – органы чувств;
 НИ – нервные импульсы;
 ГМ – головной мозг
 ОЩ – ощущения;
 ЦВ – целостный образ восприятия
 ЭП – эталоны памяти
 ОП – опознание предмета
 М – мыслительная деятельность
 ОС – осмысление, понимание информации
 ВН – внимание

«У каждого человека свое умение видеть, думать, чувствовать. Нет ничего глупее, чем пытаться подменить у него это умение нашим»

Ж. – Ж. Руссо

Ощущение

- это простейший психический процесс, в ходе которого отражаются отдельные свойства предметов или объектов при непосредственном воздействии на органы чувств.

Т.е. ощущения отражают

- основные внешние признаки предметов
- состояние внутренних органов.

Анализатор

- анатомо-физиологический аппарат, специализированный для приема воздействий определенных раздражителей из внешней и внутренней среды и переработки их в ощущения.

Схема анализатора

Виды ощущений

- экстерорецептивные**
 - Зрительные
 - Обонятельные
 - Вкусовые
 - Слуховые
 - Температурные
 - Тактильные
- интерорецептивные**
 - Ощущения боли
 - Ощущения равновесия
 - Ощущения ускорения
- проприоцептивные**
 - Мышечно – двигательные

Свойства ощущений

- адаптация
- контраст
- пороги ощущений
- сенсбилизация
- последовательные образы

Орган вкусовых ощущений - язык

ВКУСОВЫЕ ЗОНЫ ЯЗЫКА

- ГОРЬКОЕ
- КИСЛОЕ
- СОЛОНОВ
- СЛАДКОЕ

Вкусовые ощущения

Восприятие

- психический процесс, в ходе которого происходит целостное отражение предметов и явлений окружающей действительности при их непосредственном воздействии на органы чувств.

Особенности (свойства) восприятия

- Предметность
- Целостность
- Избирательность
- Константность
- Осмысленность
- Апперцепция

Виды восприятия

- восприятие пространства
- восприятие движения
- восприятие времени

Характеристика восприятия пространства

Восприятие пространства

- Восприятие формы, объема и величины предметов
- Восприятие глубины и удаленности предметов
- Линейная и воздушная перспектива

Иллюзии восприятия

Специфика восприятий времени и движения

Восприятие времени

- Восприятие последовательности явлений
- Восприятие длительности явлений
- Восприятие темпа и ритма

Восприятие движений

- Форма движения
- Характер движения
- амплитуда
- скорость
- продолжительность
- направление
- ускорение

Внимание

- избирательность и направленность психики на определенные объекты при одновременном отвлечении от других объектов.

Физиологические механизмы внимания

- Ориентировочно – исследовательский рефлекс (И. П. Павлов)
- Закон индукции нервных процессов (И. П. Павлов)
- Принцип доминанты (А. А. Ухтомский)
- Механизмы взаимодействия двух сигнальных систем

Свойства внимания

Концентрация - показатель степени сосредоточенности сознания на определенном объекте, интенсивности связи с ним.

Переключение - понимается как возможность более или менее легкого и достаточно быстрого перехода от одного вида деятельности к другому.

Распределение - способность сосредотачивать внимание на нескольких объектах одновременно.

Объем - это показатель количества однородных стимулов, находящихся в фокусе внимания.

Интенсивность - качество внимания, определяющее эффективность восприятия, мышления, памяти и ясность сознания в целом.

Устойчивость - способность длительное время поддерживать высокие уровни концентрированности и интенсивности внимания.

Отвлекаемость - это непроизвольное переключение внимания с одного объекта на другой.

Виды внимания

Непроизвольное внимание - внимание, которое возникает без заранее поставленной цели и не требует волевых усилий для своего поддержания.

Условия возникновения непроизвольного внимания

- Интенсивность раздражителя
- Новизна, необычность раздражителя
- Относительная сила раздражителя
- Динамичность, подвижность раздражителя
- Соответствие внешнего раздражителя внутреннему состоянию организма

Произвольное внимание

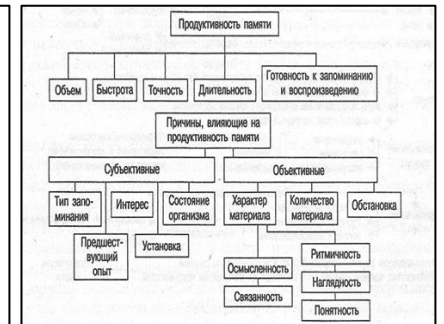
- внимание, которое возникает в следствии сознательно поставленной цели и требует волевых усилий для своего поддержания.

Послепроизвольное внимание

- углубленность и сосредоточенность на объектах, не требующая волевых усилий.

Память

- Способность живой системы фиксировать факт взаимодействия со средой, сохранять его в форме опыта и использовать его в дальнейшем.
- Это процесс запечатления, сохранения и воспроизведения того, что человек отражал, делал или переживал.



Процессы памяти

Запоминание – запечатление в сознании следа какого-либо объекта.

Запоминание может быть **МЕХАНИЧЕСКИМ** или **СМЫСЛОВЫМ**.

Процессы памяти

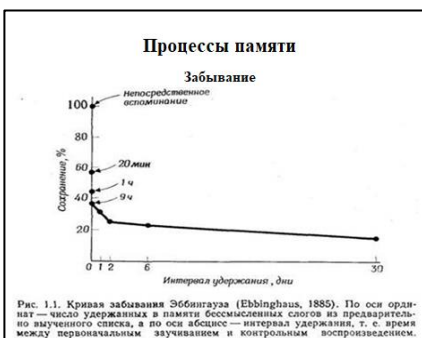
Сохранение - это процесс усвоения определенным образом организованного материала (информации);

- зависит и от **способа запоминания**, и от **важности** информации для конкретной личности, и от **частоты** последующих воспроизведений этой информации.

Процессы памяти

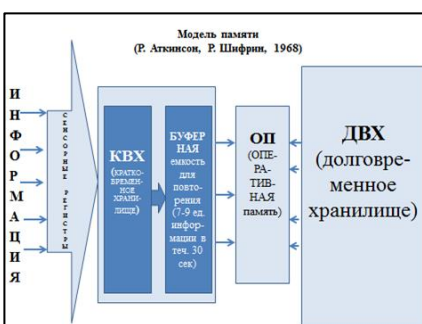
Воспроизведение –

- актуализация ранее закрепленного содержания психики;
- осуществляется в формах:
 - **припоминание** (воспроизведение информации в условиях затруднения);
 - **вспоминание** (воспроизведение образов прошлого, локализованных во времени и пространстве);
 - **узнавание** (соотнесение воспринимаемого образа с предметом).



Реминисценция

- Отсроченное воспроизведение того, что первоначально было временно забыто.

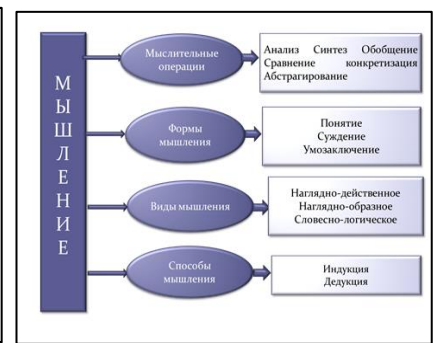
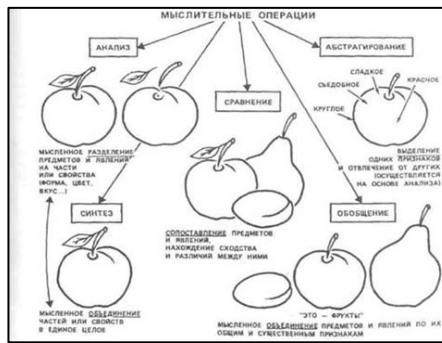


"Мышление - орудие высшей ориентировки человека в окружающем мире и в себе самом".

И.П. Павлов

Мышление

- это социально-обусловленный, неразрывно связанный с речью, психический процесс поисков и открытия существенно нового, это процесс опосредованного и обобщенного отражения действительности.



Тема 4. Личностные особенности профессионала

К.пед.н.
Нагорная А.Г.

Теории личности в зарубежной психологии

- Психодинамическая (З.Фрейд, К.Г.Юнг, А.Адлер);
- феноменологическая (К.Роджерс);
- Диспозиционная (Г.Олпорт);
- Поведенческая (Дж.Уотсон, Б.Скиннер, А.Бандура);
- Когнитивная (Дж.Келли)

Психодинамические теории личности
 «Классический психоанализ» (З. Фрейд)

Главным движущим фактором развития личности являются **врожденные инстинкты**, все многообразие которых объединено в две основные группы **инстинкты жизни** (Эрос) и **инстинкты смерти** (Танатос).

З. Фрейд



Психодинамические теории личности
 Индивидуальная психология А. Адлера

А. Адлер подчеркивал целостность, креативность и самоопределяющуюся сущность человека, движущей силой развития, которого является **стремление к превосходству**, к компенсации чувства неполноценности, пережитого в детстве.

А. Адлер



Основные стили жизни (по А. Адлеру)

- **Управляющий тип** (индивид стремится к превосходству и доминированию над остальными)
- **Получающий тип** (индивид во всем полагается на других, ничего не делая для окружающих и даже для самого себя)
- **Избегающий тип** (индивид избегает сложных задач, ответственности и обязательств)
- **Социально-полезный тип** (индивид занимается общественно-полезной деятельностью)

Психодинамические теории личности
 Аналитическая психология К.Г. Юнга

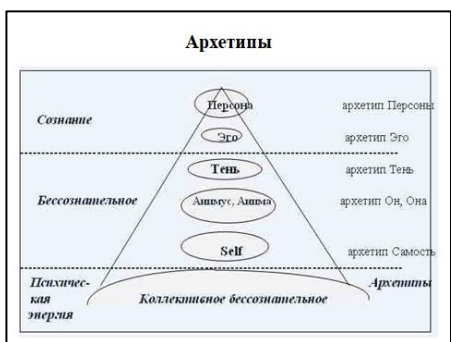
Карл Густав Юнг рассматривал либидо как творческую жизненную энергию, которая может способствовать постоянному личностному росту.

Модель личности Юнга:

Коллективное бессознательное

- универсальное начало психики, память всего человечества, общечеловеческий опыт.
 «Наша психология тащит за собой длинный, как у змеи, хвост, заключающий в себе всю историю индивидуального рода, нации, Европы и всего человечества» (К.Г. Юнг).

Коллективное бессознательное» состоит из архаичных, изначальных элементов – архетипов, в которых заключен опыт всего человечества, predisposing к реагированию определенным образом на то, что происходит с человеком.



Феноменологическая теория личности
 Основные положения:

- поведение человека можно понимать только в терминах его субъективного восприятия и познания действительности;
- человек способен сам определять свою судьбу, он свободен в принятии решений относительно своей жизни и в то же время несет полную ответственность за то, что он собой представляет;
- природа человека позитивная и ему присуще стремление к самореализации, развитию, совершенствованию.

Феноменологическая теория личности
 К. Роджерса

Движущая сила развития личности, согласно К. Роджерсу, – **тенденция к актуализации**, т.е. стремление сохранить и развить себя, максимально выявить лучшие свои качества, заложенные природой.

Диспозициональная теория личности

Данное направление часто называют теорией черт, так как его представители предполагали, что люди обладают некими *предрасположенностями (диспозициями) к реагированию определенным образом на различные ситуации*, эти диспозиции были названы *чертами* (Г. Олпорт, Г. Айзенк, Р. Кеттелл).

Теория черт Г. Олпорта

Г. Олпорт

Черту личности Г. Олпорт определяет как **нейропсихическую структуру**, способную преобразовывать множество стимулов, а также направлять и стимулировать их в устойчивые формы адаптивного и экспрессивного поведения. Т.е. **черта** – это **предрасположенность вести себя сходным образом в широком диапазоне ситуаций**. Черта личности является обобщенным качеством.

Поведенческие теории личности.

Основной тезис – утверждение о том, что **личность** – это тот **опыт**, который человек приобрел в жизни, то, чему он научился.

Главным источником развития личности является **среда** в широком смысле слова, а в качестве основных элементов личности выступают рефлексы и социальные навыки.

Представители: Дж. Уотсон, Б. Скиннер, А. Бандура и Д. Роттер.

Когнитивные теории личности

Основоположник – американский психолог **Дж. Келли**. Он считал, что человек – это исследователь, пытающийся понять, что с ним происходит, и предсказать, что с ним произойдет в будущем. В связи с этим на поведение человека большое влияние оказывают **когнитивные и интеллектуальные процессы**.

Теория личностных конструктов Дж. Келли

- Реакция человека на ситуацию определяется ее когнитивной интерпретацией.
- Конструкт – абстракция, полученная на основе личного опыта.
- Конструкт – единица личности.

Таким образом, личность рассматривается как присущий каждому индивидууму уникальный способ осознания жизненного опыта.

Проблема личности в отечественной психологии

В отечественной психологии традиционно утвердились три основные понятийные категории, отражающие три аспекта существования человека: «**индивид**», «**личность**», «**индивидуальность**».

Человек как **индивид** – это природное существо, испытывающее органические потребности: в пище, тепле, отдыхе и т.д.

Личность – это особое качество или характеристика человека, которое приобретает индивидом в обществе, в совокупности тех общественных по своей природе отношений, в которые он включается.

Индивидуальность (от лат. individuum – неделимое) – высший уровень интеграции человека по отношению к индивидууму и личностному уровням.

Индивидуальные свойства личности

Классификация природных свойств человека (по Б.Г. Ананьеву).

- Первичный уровень проявления индивидуальных свойств:**
 - Класс возраст-половых свойств:
 - возрастные свойства, последовательно развертывающиеся в процессе становления индивида;
 - половой диморфизм;
 - Индивидуально-типические свойства индивида:
 - конституциональные особенности: телосложение и биохимическая индивидуальность;
 - нейродинамические свойства мозга, функциональная организация мозговой деятельности.
- Вторичный уровень индивидуальных свойств** – результат взаимодействия свойств первичного уровня и включает в себя динамику психофизиологических функций (сенсорных, мимических и т.д.) и структуру органических потребностей.

Высший уровень интеграции индивидуальных свойств человека: **темперамент и задатки**.

Темперамент

- одна из основных индивидуальных характеристик. Под темпераментом понимают **динамические характеристики психической деятельности**.

Выделяют три сферы проявления темперамента:

- общую активность** – определяется интенсивностью и объемом взаимодействия человека с окружающей средой – физической и социальной;
- особенности моторной сферы** можно рассматривать как частные выражения общей активности (темп, быстрота, ритм и общее количество движений и т.д.);
- свойства эмоциональности** (впечатлительность, чувствительность и импульсивность.)

Типы темперамента

Холерик Сангвиник Флегматик Меланхолик

Характер и способности

- Характер** – это целостное образование личности, определяющее особенности деятельности и поведения человека и характеризующееся устойчивым отношением к различным сторонам деятельности.
- Содержание характера, его индивидуальное своеобразие выражается в системе отношений. Структура **характерологических отношений** складывается в основном из **отношений человека к своему делу и труду, окружающим людям, а также к самому себе**.

Характер и способности

- Способности** – индивидуально-психологические особенности, определяющие успешность выполнения деятельности или ряда действий, несводимые к знаниям, умениям и навыкам, обуславливающие легкость и быстроту обучения новым способам и приемам деятельности.
- Задатки** определяются как врожденные, физиологические особенности человека, которые служат природной основой развития способностей.

Общие и специальные способности

Общие способности связаны с выполнением ведущих форм человеческой деятельности, а специальные – с отдельными деятельностями.

Самосознание личности и формирование «Я-концепции»

- Самосознание личности** – это осознанное отношение человека к своим потребностям и способностям, влечениям и мотивам поведения, переживаниям и мыслям.
- Результатом процесса самосознания можно считать «**Я-концепцию**» – динамическую систему представлений человека о самом себе. В структуре «Я-концепции» выделяют:
 - когнитивная составляющая**, или образ «Я», включает представления индивида о самом себе;
 - оценочная составляющая**, или самооценка, включает аффективную оценку представления о себе;
 - поведенческая составляющая** включает в себя потенциальные поведенческие реакции либо конкретные действия, которые могут быть вызваны знаниями о себе и отношением к себе.

Эмоции и чувства

- Эмоции** – это особый класс психических процессов и состояний, связанных с потребностями и мотивами и отражающих в форме переживаний значимость действующих на субъекта явлений и ситуаций.
- Чувства** возникают как обобщение многих **эмоций**, направленных на определенный объект.

Эмоции

- Физиологические компоненты эмоционального реагирования:**
 - вегетативно-соматические реакции, сопровождающие эмоциональные состояния;
 - биохимические изменения.
- Экспрессивные компоненты эмоционального реагирования:**
 - выразительные движения всего тела – пантомимика;
 - движения лицевых мышц – мимика;
 - вокализация: тембр голоса и интонация, звуковые средства экспрессии.

Функции, виды и формы эмоций

Функции эмоций	Виды эмоций	Формы эмоций
-отражательно-оценочная;	- интерес-возбуждение;	- аффект
- побудительная;	- радость;	- собственно эмоции
- активизирующая;	- удивление;	- чувство
- регулирующая;	- горе-страдание;	- страсть
- сигнализирующая;	- гнев-ярость;	- стресс
- смыслообразование-защитная;	- отвращение-омерзение;	
- экспрессивная.	- презрение-пренебрежение;	
	- страх-ужас;	
	- стыд-застенчивость;	
	- вива-раскаляние.	

Социально-психологические аспекты группового взаимодействия

К.пед.н.
Нагорная А.Г.

Группа - совокупность людей, которая базируется на общих взаимосвязях (совместные цели, общие правила и нормы, осуществляется взаимодействие).

Малая группа - совокупность людей, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов (Г. Андреева).

Общие характеристики малой группы

- направленность;
- организованность и интегрированность;
- микроклимат, или психологический климат;
- референтность;
- интеллектуальная активность и коммуникативность;
- эмоциональная коммуникативность;
- волевая коммуникативность.

Виды малых групп

- **Формальные** (эмоциональные связи между людьми ослаблены, зато решения более продуктивны);
- **Неформальные** (развиваются на основе общих интересов и взаимной симпатии; решения, принимаемые в таких группах, более продуктивны и долговременны);
- **Референтная группа** (обладает высокой значимостью для человека, за признание в ней люди борются и следуют необходимым стандартам).

Стадии развития малой группы

Стадии развития	Особенности стадий развития
1 стадия – формирование первичной группы	Стадия неуверенности (ориентации и зависимости); устанавливаются необходимые взаимоотношения, вырабатываются нормы и распределяются целевые роли; участники часто отказываются от личностного самовыражения (нормам).
2 стадия – приобретение навыков	Стадия активизации (конфликта и протеста); происходит определение форм деятельности и окончательное распределение ролей; зтом индивидуальное мнение особого значения не имеет, т.к. важно групповое решение.
3 стадия – упрочение	Структурирование группы (развитие связей и сотрудничества); роли определены, выработаны собственные приемы групповой работы и ее характер; Основная проблема группы – компромисс между индивидуальностью и свободой, с одной стороны, и принадлежностью к группе и ее нормам – с другой, для каждого члена группы.

Стадии развития малой группы

Стадии развития	Особенности стадий развития
4 стадия – разделение на подгруппы	Целеполагательная деятельность на основе высокой сплоченности группы выступает как единая система, НО стадия считается самой критической в развитии групповых отношений (разрушение группы или образование нескольких меньших групп с различными внутренними нормами).
5 стадия – внутренняя гармония	Происходит выработка общего согласия на основе общности интересов и взаимных позиций; признаются ценности для группы каждого ее члена как личности, стабильность группы; окончательно складывается благоприятная атмосфера для сотрудничества и удовлетворенность работой. Основная проблема на этом этапе – самоудовлетворенность группы, ограничение притока новых членов, негибкость.
6 стадия – дробление – разрушение группы	Эта стадия наступает в результате нерешенных проблем и конфликтов мнений. Если группа эффективна, то для ее восстановления требуется вмешательство лидера. Иначе разрушение становится логическим завершением групповых отношений.

Социальная роль как модель поведения

- построение поведения в соответствии с требованиями ситуации социального действия (взаимодействие, совместная работа, межличностное общение).

Позиция

- интегральная, наиболее обобщенная характеристика человека в статусно-ролевой внутригрупповой структуре.

Статус – положение личности в группе, коллективе, ее место и роль в системе межличностных отношений, определяющие ее права, обязанности и привилегии.

Типы (виды) позиций в групповой работе:

- функциональные;
- ролевые;
- личностные.

Норма

• общепринятые стандарты индивидуального и группового поведения, сложившиеся с течением времени в результате взаимодействия членов группы.

Примеры позитивных и негативных норм группы

Позитивные нормы	Негативные нормы
Традиция защищать свою организацию, когда другие ее несправедливо критикуют	«В нашей организации принято считать, что у других предприятий больше»
«В нашей организации люди всегда стремятся к внедрению инноваций даже тогда, когда все хорошо»	«У нас нет необходимости работать более усердно, так как это не требуется, да и многие не стараются»
«У нас люди всегда выслушивают и других и активно стремятся узнать идеи и мнения других»	«У нас человек человеку волк, и никто не радуется твоим успехам»

Виды ролевых конфликтов

- **конфликт «сличность - роль»** (когда требования роли нарушают основные ценности, отношения и потребности человека, занимающего определенное положение);
- **конфликт внутри роли** (возникает в том случае, когда разные люди определяют роль, руководствуясь разными требованиями, что не позволяет человеку, выполняющему эту роль, удовлетворять все требования);
- **межролевой конфликт** (возникает в результате столкновения многочисленных ролей, с которыми могут быть связаны противоречивые ожидания).

Роль лидера

Лидер – это человек, который объединяет, направляет действия всей группы, принимающей и поддерживающей его действия.

Лидер выполняет следующие важные задачи:

- вносит вклад в выполнение целей, стоящих перед группой;
- позволяет членам группы удовлетворять свои потребности;
- воплощает в себе основные ценности группы (собственно, неформальный лидер и олицетворяет основные ценности группы);
- представляет точку зрения группы при взаимодействии с лидерами других групп;
- сплавляет противоречия и межличностные конфликты, возникающие при взаимодействии в группе.

Качества лидера, групповые и ситуативные характеристики, определяющие стиль лидерства

Личные качества лидера	Групповые характеристики	Ситуативные характеристики
- система ценностей (каковы он видит власть и положение); - лидерские склонности (склонности к определенным стилям); - спокойное отношение к аморфным ситуациям, сравнение уверенности в неопределенных обстоятельствах; - оценка своей компетентности и компетентности своей команды.	- потребность в независимости; - готовность взять на себя ответственность; - интерес к проблеме; - понимание целей группы и осознание своей причастности к ним; - знания и опыт в решении подобных задач; - терпимость к неопределенности и потребность в когерентности; - соответствие ожиданиям.	- тип группы (ее определительные ценности, структура, размер, цели); - природа задач (их сложность, необходимость опыта при их решении, потребность в творческом подходе к их решению и т.д.); - временные ограничения.

Эмоциональный интеллект – это способность человека воспринимать, оценивать и понимать свои и чужие эмоции и умение управлять ими.

Составляющие эмоционального интеллекта

Сознание	
Самосознание	Социальное сознание
Эмоциональное самосознание	Эмпатия
Точная самооценка	Корпоративное сознание
Уверенность в себе	Ориентация на оказание услуг
Поведение	
Владение собой	Менеджмент взаимоотношений
Эмоциональный самоконтроль	Развитие других людей
Действия, заслуживающие доверия	Водушевление окружающих
Сознательность	Влияние на окружающих

Явление конформизма


Конформизм называется осознанное изменение социального поведения или мнения человека под психологическим воздействием (давлением) со стороны других людей.

Групповые феномены

1. Феномен **социальной фаситации**.
2. Феномен **социальной лености**.
Данный феномен проявляется гораздо меньше, если:
 - совместная деятельность вызывает группу, притягательна и увлекательна;
 - когда работники считают других членов своей группы ненадежными или неспособными к продуктивной деятельности;
 - когда члены группы – друзья;
 - когда группа состоит преимущественно из женщин.
3. Феномен **деиндивидуализации**.
К условиям, определяющим вероятность и интенсивность проявления деиндивидуализации, относятся:
 - размер группы;
 - физическая анонимность и обезличенность;
 - возбуждающие и отвлекающие действия группы, поглаждающие почву для деиндивидуализации;
 - ослабленное самосознание.

Групповые феномены

4. Феномен групповой поляризации.
5. Феномен огрубления мышления: для группы интересы групповой гармонии важнее принятия реалистически решений, особенно когда:
 - у группы сильная потребность в единстве;
 - группа изолирована от альтернативных идей;
 - лидер дает понять, чего он хочет от группы.
6. Феномен влияния меньшинства.




Тема 6. Коммуникации в профессиональной деятельности

К.пед.н.
Нагорная А.Г.

Общение

- сложный многофункциональный процесс взаимодействия и взаимосвязи между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, а также восприятие и понимание партнеров.



Простая модель общения (Shanon and Weaver, 1949)

Процесс общения

Обратная связь

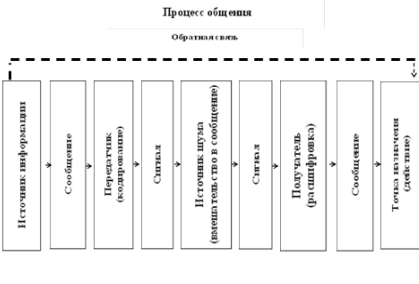
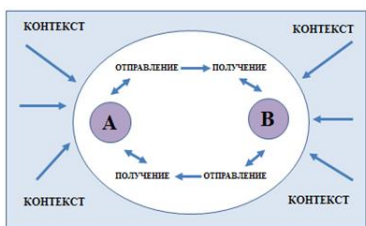



Рис. 1 – Модель коммуникативного процесса общения

Деловые коммуникации

- процесс взаимосвязи и взаимодействия, в котором происходит обмен деятельностью, информацией и опытом.

Отличия деловых коммуникаций от повседневных

Повседневные коммуникации	Деловые коммуникации
Происходят как правило, стихийно, без заранее сформулированной цели	Планируются заранее и направлены на реализацию поставленных целей
Отличаются большим разнообразием обсуждаемых тем (личные, социальные, политические и т.д.)	Число обсуждаемых тем ограничено поставленной целью
Свободно используются разнообразные вербальные и невербальные средства общения	Проводится контроль за применяемыми средствами общения, за их соответствием нормам и правилам этикета
Несут в основном информативно-эмоциональный характер и не связаны с необходимостью принятия какого-либо решения	Несут деловой характер, предполагают анализ различных позиций, точек зрения и совместный поиск оптимального решения поставленной проблемы

Специфика деловых коммуникаций

ДЕЛО

C1 — C2

особенность деловых коммуникаций

- партнер в деловой коммуникации всегда выступает как личность, значимая для субъекта;
- общающиеся люди отличает хорошее взаимопонимание в вопросах дела;
- основная задача деловой коммуникации – продуктивное сотрудничество.

Структура общения


В структуре общения выделяются три взаимосвязанных стороны: коммуникативная, интерактивная и перцептивная.

Коммуникативная сторона общения включает в себя обмен информацией (вербальной и невербальной).

Интерактивная сторона заключается в выработке единой стратегии взаимодействия.

Перцептивная сторона включает в себя восприятие партнерами по общению друг друга и установлено на этой основе взаимопонимания.


Каждая из сторон общения имеет свои особенности и закономерности, которые влияют на процесс общения в целом.



Коммуникативная сторона общения

Коммуникативные барьеры – это психологические препятствия на пути адекватной информации между партнерами по общению.

Барьеры «авторитет», «избегание» и «непонимание».




Барьер «авторитет»

Суть: разделив всех людей на авторитетных и неавторитетных, человек доверяет первым и отказывает в доверии другим.

Отнесение человека к авторитетным зависит:

- от социального положения (статуса);
- от принадлежности к реальной авторитетной группе;
- от привлекательного внешнего вида;
- от доброжелательного отношения к адресату воздействия;
- от компетентности, искренности.




Барьер «избегание»

Суть: человек избегает источников воздействия, уклоняется от контактов с собеседником (невнимателен, не слушает собеседника, не смотрит на собеседника, использует любой предлог для прекращения разговора).

Преодоление этого барьера – через привлечение внимания и через удержание внимания.



Приемы привлечения внимания	Приемы, позволяющие поддерживать внимание
<ul style="list-style-type: none"> • прием «нейтральной фразы»; • прием «завлечения»; • прием «зрительного контакта». 	<ul style="list-style-type: none"> • прием «изоляция»; • прием «навязывания ритма»; • прием «акцентировки» (через использование в речи фраз «Прошу обратить внимание...», «Важно отметить, что...» и проч.).



Барьер «непонимание»

Фонетический барьер непонимания
 Возникает, когда:

- говорят на иностранном языке;
- используют много иностранных слов или специальных терминов;
- говорят быстро, невнятно и с акцентом.


Преодолеть возможно при:

- внятной, разборчивой и достаточно громкой речи;
- учете аудитории и индивидуальных особенностей человека;
- наличии обратной связи с собеседником, с аудиторией.

Семантический барьер непонимания
 Возникает, когда фонетический язык «наш», но по передаваемому сообщению «чуждой».

Преодоление барьера:

- говорить максимально просто;
- заранее договариваться об одинаковом понимании ключевых слов и понятий.




Барьер «непонимание»

Стилистический барьер непонимания
 Возникает из-за несоответствия стиля речи ситуации общения.

Главное при преодолении этого барьера – правильно структурировать передаваемую информацию.

2 основных правила структурирования информации в общении:

- правило рамки: начало и конец любого информационного ряда создаются в памяти человека лучше, чем середина.
- правило цепи: содержание общения не может быть бесформенной грудой различных сведений, а должно быть упорядочено, каким-то образом выстроено, соединено в цепь.



Барьер «непонимание»


Логический барьер непонимания
 Возникает из-за непонятной или неправильной логики рассуждений.

Преодоление логического барьера возможно, если:

- учет логики и жизненной позиции собеседника;
- правильная аргументация (возрастает, и убывает) когда сила аргументов к концу общения возрастает, и убывает, когда сила аргументов к концу общения ослабевает).

Барьеры социально-культурного различия
 (социальные, религиозные, политические и профессиональные различия)

Барьеры отношений
 связаны с неприязнью или недоверием к партнеру.



Психологические барьеры общения

- способы ведения разговора, которые мешают людям понять друг друга, ухудшают их взаимоотношения, вызывают злость, протест и раздражение.

Виды психологических барьеров	
Негативные оценки и ярлыки (оскорбления)	Ты несешь обязательную чушь! Ты совсем ничего не понимаешь!
Советы	Мой тебе совет — протри себе нос! Я бы не советствовал так женой обращаться!
Вопросы (на которые не нужно или невозможно отвечать)	Ты в своем уме? Как ты смеешь? Кто ты такой вообще?
Приказы	Прекрати меня звать! Замолчи сейчас же!
Пожалые аргументации	Вы мне здесь ничего не можете! Люди для вас ничего не значат!
Обобщения, глобальные выводы из частных случаев	Ты же раз уж в жизни ничего для меня не сделал(а)! Ничего хорошего я от тебя не видел(а)!
Ирония, язвительность	Ну, ты просто зарой! На тебя теперь все смотрят с восхищением!

Интерактивная сторона общения

отражает систему взаимно обусловленных действий партнеров по общению, направленных на взаимные изменения их поведения, деятельности, установок и др. с целью обеспечения результативности общения и выработки единой стратегии.

Теория транзактного анализа (Э. Берн)

Основными понятиями теории Э. Берна являются понятия «состояние Я» («состояние Эго») и «транзакция».

«Состояние Я» - это система чувств, выражающаяся в согласованной с ней схем поведения («Родитель», «Взрослый», «Ребенок»).

Транзакция представляет собой единицу общения, состоящую из стимула (С) и реакции (Р) между двумя состояниями сознания.

Выделяется три вида транзакций: дополнительные (или параллельные), пересекающиеся, скрытые.

Основные характеристики позиций «Родителя», «Взрослого», «Ребенка»

	«Родитель»	«Взрослый»	«Ребенок»
1. характерные слова и выражения	«Все знаю, что...», «Ты не должен...», «Ты должен...», «Я не понимаю, как это получится...» и др.	«Как?..», «Что?..», «Где...», «Почему?..», «Вероятно...», «Возможно...»	«Вот здорово!», «Классно!», «Отвратительно!», и т.д.
2. интонация	Обвиняющие, снисходительные, критические	Связанные с реальностью	Очень эмоциональные
3. состояние	Напряженное, сверхразумное, очень критичное	Внимательное, связанное с поиском информации	Игривое, покладистое, неуверенное, угнетенное
4. выражение лица	Намурное, неудовлетворенное, обеспокоенное	Спокойное, максимум внимания	Улыбчивое, угнетенное, радостное, возбужденное
5. позы	Руки на бедрах, жест «указующий перст», руки сложенные на ориентации на него	Наклон к собеседнику, ориентация на него	Спонтанная подвижность (ходьба, сжатие кулаков и т.д.)

Виды транзакций

Дополнительными называют транзакции, осуществляемые между двумя любыми «состояниями Я» собеседников, причем реакция человека прямо связана с тем «состоянием Я», которое затрагивает партнер по общению.

Стимул: Вы подготовили материалы к совещанию?
 Реакция: Да, я набрал на компьютере и распечатал.

Виды транзакций

Особенность пересекающихся транзакций в том, что реакция собеседника исходит не из того состояния Я, на которое было направлено воздействие. Пересекающиеся транзакции прерывают течение беседы, партнеры говорят мимо друг друга.

Стимул: Мне не звонили из лозийского отдела?
 Реакция: Реже нужно устранять перекур, тогда не будет вопросов!

Виды транзакций

Наиболее сложными являются скрытые транзакции, поскольку в них взаимодействие осуществляется сразу на двух уровнях – социальном и психологическом. На социальном уровне происходит одно, а на психологическом подразумевается другое, причем партнеры это понимают и реагируют не на социальный, а на психологический уровень.

Стимул: Конечно, эта модель смартфона лучше, но предназначена для деловых людей и достаточно дорога. (Подразумевается, что покупатель не деловой человек и не может позволить себе купить дорогую вещь.)
 Реакция: Пожадуй, я ее возьму. (А мне разве не по карману?)

Перцептивная сторона общения

включает в себя процесс восприятия партнерами друг друга в ходе общения и установления на этой почве взаимопонимания.

К психологическим механизмам восприятия в процессе общения относятся:

- межгрупповом, деловом общении – социальная стереотипизация на основе превосходства, привлекательности, отношения;
- в межличностном общении – идентификация, эмпатия, рефлексия, аттракция, каузальная атрибуция.

Социальный стереотип

- это устойчивое представление о каких-либо явлениях или людях, свойственное представителям той или иной группы.
- Предубеждения и предвзятости - основе лежит необоснованное негативное представление о других людях, что связано с тревожностью и угрозой чувству безопасности.

Эффект ореола

- проявляется тенденция переносить благоприятное впечатление об одном качестве человека на все другие его качества.

На появление эффекта ореола оказывает влияние действие трех факторов:

- фактор превосходства (склонность людей систематически переоценивать различные психологические качества тех, кто превосходит их по какому-то существенному для них параметру);
- фактор статуса (во многих случаях оценка (переоценка/недооценка) личностных качеств человека зависит от его социального статуса);
- фактор «отношения к нему» (те, кто кого-то высоко ценит и хорошо к нему относится, как правило, кажутся этому человеку лучше тех, кто относится к нему не лучшим образом).

Каузальная атрибуция

когда человек не имеет точной информации, многие вынуждены строить свои собственные предположения относительно причин и поступков других людей путем приписывания ему чувств, намерений, мыслей и мотивов поведения.

Типы атрибуции:

- личностная атрибуция – причина поступка или действия приписывается тому, кто его совершил, в основном свойственна наблюдателю;
- объективная атрибуция – причина поступка или действия приписывается тому, на кого направлено действие;
- обстоятельственная атрибуция – причина поступка или действия приписывается каким-то возникшим обстоятельствам или контексту ситуации.

- Эмпатия – это эмоциональное сопереживание другому человеку, основанное на умении представить себе, что происходит в душе другого человека, как он оценивает окружающий мир.
- Рефлексия – это осознание человеком того, как он воспринимается партнерами по общению. Рефлексия – это удвоенный процесс зеркального отражения индивидами друг друга, взаимоотображение, содержанием которого является субъективное воспроизведение внутреннего мира партнера.
- Аттракция (от лат. attraction - привлечение) – это процесс формирования привлекательности какого-то человека для восприняющего его, умение нравиться другим.

Невербальная коммуникация

- общение посредством неречевых знаковых систем.

Невербальная коммуникация

Визуальная система: - мимика, жесты, позы; - реакция кожи; - пространственное расположение; - контакт глаз	Акустическая система: - паралингвистическая (громкость, темп, высота, тембр); - экстралингвистическая (плач, вздох, смех, плач, всхлипывание, кашель).	Тактильная система: - прикосновения и рукопожатия; - поттивание, похлопывания, «объятия», пощипыв.	Ольфакторная система: - приятные и неприятные запахи окружающей среды; - естественные (запах) и искусственные (косметические) запахи человека.
---	---	---	---

Функции невербальных коммуникаций

- дополнения выражается в том, что невербальные сообщения дополняют речевые;
- опровержения выражается в том, что невербальное сообщение противоречит вербальному;
- замещения выражается в использовании невербального сообщения вместо вербального;
- регуляции выражается в использовании невербальных знаков для координации взаимодействия между людьми.

Невербальная коммуникация – важнейшее средство коммуникативной культуры профессионала

Жесты

Группы жестов

Жесты-иллюстраторы: - жесты указатели («указующий й перст»), жесты: «отмышка» и др.	Жесты-афферторы: - выражают определенны эмоции	Жесты-эмблемы: - заменяют слов (жесты приветствия и прощания)	Жесты-адапторы: - привычки человека, связанные с движениями рук	Жесты-регуляторы: - выражают отношения человека к чему-либо (улыбка, кивка и т.д.)	Микрожесты: - движения глаз, покраснения я щек и т.д.
---	--	---	---	--	---

Жесты

Жесты открытости:

- раскрытые руки ладонями вверх;
- пожимание плечами, сопровождающееся жестом открытой руки;
- расстегивание пиджака

Жесты защиты (оборонительные):

- «барьер из рук»;
- руки, сжатые в кулаки

Жесты

Жесты оценки:

- «рука у уха»;
- жест критической оценки;
- почесывание подбородка (жест «хорошо, давайте подумаем»);
- наклоненная голова - жест внимательного слушания

Жесты доминантности-подчиненности:

- рукопожатие (равноправное, доминирующее, подчиняющееся);

Жесты

Жесты уверенности:

- пальцы соединены в «купол пирамиды»;
- раслачивание на стуле

Жесты неискренности:

- «прикрытые рукой глаза»;
- «прикосновение к носу»;
- «потирание глаз»

Проксемика (пространственное расположение)

Зоны общения

<p>Интимная зона (до 50 см)</p> <ul style="list-style-type: none"> - характерны доверительность, негромкий голос в общении, тактильный контакт, прикосновения 	<p>Личная или персональная зона (50 -120 см)</p> <ul style="list-style-type: none"> - предполагает только визуально-зрительный контакт между партнерами 	<p>Социальная зона (120 -400 см)</p> <ul style="list-style-type: none"> - создается во время встреч в кабинетах и других служебных помещениях с малознакомыми и незнакомыми людьми 	<p>Публичная зона (свыше 400 см)</p> <ul style="list-style-type: none"> - подразумевает общение с большой группой людей
---	---	--	---

Проксемика (пространственное расположение)

1. Позиция принужденного общения (туловищное расположение)
2. Позиция сотрудничества (делового взаимодействия)
3. Соревновательная-оборонительная позиция
4. Независимая позиция

Просодика (экстралингвистика и паралингвистика)

- Интонация
- Громкость речи
- Скорость речи
- Высота голоса
- Тембр голоса
- Дыхание

Визуальный контакт

Виды взглядов

- Деловой (взгляд фиксируется в районе лба собеседника);
- Светский (взгляд опускается ниже уровня глаз собеседника до уровня губ);
- Интимный (взгляд направлен ниже лица собеседника);
- «взгляд искоса» (свидетельствует о критическом или подозрительном отношении собеседника)

Движения глаз

Спасибо за внимание!

Тема 7. Конфликты в профессиональной деятельности

К.пед.н.
Нагорная А.Г.

Конфликт

- столкновение противоположных целей, интересов, взглядов, позиций и мнений двух и более людей, которое разворачивается на фоне обилия отрицательных эмоций.

Основные структурные элементы конфликта:

- стороны конфликта;
- предмет конфликта;
- мотивы конфликта;
- позиции конфликтующих сторон;
- конфликтосенсы.

Типы социального конфликта

- внутрилличностный (интроперсональный);
- межличностный (интерперсональный);
- между личностью и группой;
- межгрупповой.

Основные причины конфликтов: организационные факторы

Основные причины конфликтов: личные факторы

Модель неуверенного поведения

Человек жертвует своими интересами, оставляет за другими право выбора. Внешние проявления:

- избегает чужого взгляда;
- тихий голос, извиняющийся тон;
- в позе скованность, покорность;
- не высказывает свое мнение прямо;

Готов подавить собственные чувства в угоду другим, ставит себя ниже других, позволяет другому управлять собой.

Модель агрессивного поведения

Человек «расширяется», принижает достоинство другого:
 - смотрит свысока;
 - говорит безапелляционным тоном, мнение собеседника его не интересует.
 Пренебрежительная оценка любого вклада собеседника в обсуждаемую тему. Свободно проявляет свои чувства, особенно легко – агрессия с целью поставить на место собеседника.
 Достижение цели взаимодействия – за счет другого, уязвления его самовосприятия, унижения его самооценки.

Уверенная (ассертивная) модель поведения

Оба человека обсуждают свои позиции, несогласия, не задевая при этом личного достоинства каждого:
 - человек ведет себя открыто, позволяя то же другому – высказать свое мнение, проявлять разнообразные чувства по поводу обсуждаемой темы;
 - собеседник – как равноправный партнер;
 - решение – с учетом целей и интересов обоих.
Уверенное поведение – это поведение, при котором человек добивается реализации своих прав, не нарушая права личности других.

Невербальные особенности проявления моделей поведения

Параметры поведения	Неуверенное поведение	Уверенное поведение	Агрессивное поведение
1. Контакт глаз	Мимо собеседника	На собеседника, периодически отводя глаза	В упор на собеседника
2. Выражение лица	Поворное/невыразительное	Соответствующие содержанию разговора	Враждебное (независимо от содержания)
3. Жесты	Низкий (несоответствующие содержанию, закрытые)	Умеренные (по содержанию разговора)	Черезмерные, сверхобуславливающие
4. Поза	Пассивная, голова и плечи опущены, корпус отдален от собеседника	Прямой корпус, на соответствующей дистанции	Корпус прямой, на слишком близком расстоянии или слишком далеко, пренебрежение высотой головы в любом направлении
5. Беглость речи	Длительные паузы, слов-парафразы, повторение	Фразы произносятся отчетливо, без пауз	Фразы резко отделимы друг от друга, комкаются
6. Время реакции	Задержка с реакцией, отставание от контекста	Реакция спонтанная, в соответствии с контекстом ситуации	Реакция, не учитывающая контекст, ориентация на свои желания

Основные модели поведения личности в конфликте

Модель поведения	Поведенческие характеристики личности
1. Конструктивная	Стремится уладить конфликт, нацелена на поиск приемлемого решения; отличается выдержкой и самообладанием, доброжелательным отношением к сопернику; открыта и искренна, в общении лаконична и немногословна
2. Деструктивная	Постоянно стремится к расширению и обострению конфликта; постоянно принижает партнера, негативно оценивает его личность; проявляет позорительность и недоверие к сопернику, нарушает этику общения
3. Конформистская	Пассивна, склонна к уступкам; непоследовательна в оценках, суждениях, поведении; легко соглашается с точкой зрения соперника; уходит от острых вопросов

Этапы развития конфликта

- **1 этап – латентный**, т.е. скрытый, неосознаваемый конфликт, который имеет свои первопричины (инцидент).
 - **2 этап – воспринимаемого конфликта** – человек осознает возможность конфликтной ситуации.
 - **3 этап – осущение конфликта** (можно назвать индивидуализацией конфликта, так как на этом этапе он прямо воздействует на человека).
 - **4 этап – явный этап конфликта**, т.е. проявление конфликтного поведения.
 - **5 этап – последствия конфликта**, т.е. это результат того, насколько хорошо разрешен конфликт в целом.
- В зависимости от последствий конфликт может быть **конструктивным** или **деструктивным**.



Стратегии поведения в конфликте

Рис. 1. Двухмерная модель стратегий поведения в конфликте Томаса-Килмена



**Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»
в г. Смоленске**

**Методические рекомендации к практическим занятиям
по дисциплине «Психолого-педагогические основы
профессиональной деятельности»**

Смоленск – 2019 г.

1. Цели и задачи, объем практических занятий по дисциплине

Практические (семинарские) занятия составляют важную часть профессиональной подготовки студентов. Основная цель проведения практических (семинарских) занятий - формирование у студентов аналитического, творческого мышления путем приобретения практических навыков.

Практические (семинарские) занятия выполняют следующие задачи:

стимулируют регулярное изучение рекомендуемой литературы, а также внимательное отношение к лекционному курсу;

закрепляют знания, полученные в процессе лекционного обучения и самостоятельной работы над литературой;

расширяют объём профессионально значимых знаний, умений, навыков;

позволяют проверить правильность ранее полученных знаний;

прививают навыки самостоятельного мышления, устного выступления;

способствуют свободному оперированию терминологией;

предоставляют преподавателю возможность систематически контролировать уровень самостоятельной работы студентов.

При подготовке к **практическим занятиям** необходимо просмотреть конспекты лекций и методические указания, рекомендованную литературу по данной теме; подготовиться к ответу на контрольные вопросы.

В ходе выполнения заданий практического занятия студент готовит отчет о работе (в программе *MS Word* или любом другом текстовом редакторе). В отчет заносятся результаты выполнения каждого пункта задания (схемы, таблицы, ответы на вопросы пунктов задания, выводы и т.п.).

Самостоятельная работа студентов (СРС) по дисциплине играет важную роль в ходе всего учебного процесса. Методические материалы и рекомендации для обеспечения СРС готовятся преподавателем и выдаются студенту.

Объем практических занятий - в соответствии с рабочей программой дисциплины «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности».

2. Практические занятия по дисциплине

Практические занятия по дисциплине проводятся по следующим основным тематикам:

«Психолого-педагогический анализ трудовой деятельности. Мотивация профессиональной деятельности»

«Познавательная сфера личности профессионала»

«Личностные особенности профессионала»

«Социально-психологические аспекты группового взаимодействия»

«Коммуникации в профессиональной деятельности»

«Психолого-педагогические аспекты конфликтов в профессиональной деятельности»

Практическое (семинарское) занятие по теме «Психолого-педагогический анализ трудовой деятельности. Мотивация профессиональной деятельности»

План

1. Понятие «деятельность». Принцип единства сознания и деятельности в отечественной психологии.

2. Структура деятельности. Мотивы в структуре деятельности.

3. Теории мотивации.

4. Понятие «профессиограмма», «трудограмма», «психограмма».

Методические указания по подготовке к семинарскому занятию по теме «Психолого-педагогический анализ трудовой деятельности. Мотивация профессиональной деятельности»

При подготовке ответа по первому вопросу необходимо раскрыть понятие «деятельность» как специфически человеческом способе отношения к действительности, указать отличия деятельности от поведения в целом, выявить роль деятельности для развития личности. Также раскрыть сущность принципа единства сознания и деятельности. Теоретические положения необходимо проиллюстрировать примерами для лучшего понимания сути вопроса.

Во втором вопросе нужно раскрыть структуру деятельности, дать характеристику структурных компонентов; ответ проиллюстрировать примерами. Также в данном вопросе следует раскрыть понятия «мотивация», «положительная мотивация», «отрицательная мотивация».

Для ответа на третий вопрос необходимо изучить известные теории мотивации, уметь дать характеристику различным теоретическим взглядам на мотивацию, выявить сильные и слабые стороны предложенных концепций, а также знать достоинства и недостатки теоретических взглядов и возможность их применения на практике. Результатом изучения учебного материала по данному вопросу является разработка сравнительной таблицы «Теории мотивации».

В последнем вопросе следует дать характеристику понятиям «профессиограмма», «психограмма» и «трудограмма», указать отличия этих понятий, объяснить их практическое функциональное значение и уметь привести примеры их использования.

Практическое (семинарское) занятие по теме «Познавательная сфера личности профессионала»

План

1. Психология внимания.
2. Ощущение и восприятие как форма чувственного отражения действительности.
3. Память как основа психической деятельности.
4. Мышление как процесс решения задач.
5. Воображение как психический процесс.

Методические указания по подготовке к семинарскому занятию по теме «Познавательная сфера личности профессионала»

При подготовке ответа на первый вопрос необходимо рассмотреть особенности внимания как общего свойства психики, роль и значение внимания в жизни человека, определить функции внимания, охарактеризовать свойства внимания и раскрыть суть видов внимания с приведением примеров.

Во втором вопросе следует раскрыть особенности ощущения и восприятия как форм чувственного познания действительности, рассмотреть свойства и виды ощущений и восприятий, дать иллюстративный материал теоретическим положениям, уметь приводить примеры.

Третий вопрос включает в себя рассмотрения памяти как основы психической жизнедеятельности, выявление особенностей и закономерностей протекания мнемических процессов, знакомство с приемами мнемотехники. Все теоретические положения должны сопровождаться иллюстративным материалом.

В четвертом вопросе должны быть раскрыты особенности мышления как социально-обусловленного психического процесса, рассмотрены формы мыслительной деятельности, виды мышления, определены роль и значение мышления в жизни человека в целом и в профессиональной деятельности, в частности. При рассмотрении теоретических вопросов обязательным является приведение примеров.

Пятый вопрос включает в себя рассмотрение воображения как особого психического процесса, определение роли и значения воображения в жизни человека в целом и в профессиональной деятельности, в частности, изучение способов переработки прошлого опыта в воображении, раскрытие особенностей видов воображения.

Практическое (семинарское) занятие по теме «Личностные особенности профессионала»

План

1. **Эмоционально-волевая сфера личности**
 - 1.1. Понятие «эмоции» как регуляторы психической деятельности.
 - 1.2. Виды эмоциональных состояний.
 - 1.3. Стресс. Виды стресса.
 - 1.4. Воля как психический процесс.
2. **Индивидуально-психологические особенности личности**
 - 1.1. Сущность понятий «личность», «индивид», «индивидуальность».
 - 1.2. Формально-динамические особенности личности.
 - 1.3. Содержательные характеристики личности.
3. **Теории личности**
 - 3.1. Психоаналитическая теория З.Фрейда.
 - 3.2. Структура личности в теории К.Г. Юнга. Учение о коллективном бессознательном.
 - 3.3. Концепция А.Адлера.
 - 3.3. Личность с позиций бихевиоризма, гуманистической психологии.
 - 3.4 Понятие «личность» в отечественной психологии.

Методические указания по подготовке к семинарскому занятию по теме «Личностные особенности профессионала»

При подготовке к ответам по первому вопросу необходимо рассмотреть понятие «эмоции» как регуляторов психической жизнедеятельности, определить функции и роль эмоций и чувств в жизни человека, раскрыть физиологические механизмы эмоций, охарактеризовать виды эмоциональных состояний. Особое внимание следует уделить рассмотрению особенностей возникновения и протекания стресса как общей неспецифической реакции организма, охарактеризовать виды стресса и причины появления стрессовых реакций. Систематизировать информацию по данному аспекту поможет составление таблицы «Виды стресса». Также в этом вопросе следует раскрыть особенности воли как психического процесса.

Во втором вопросе рассматриваются индивидуально-психологические особенности личности, к которым относятся формально-динамические и содержательные характеристики. Следует раскрыть теоретические положения о темпераментальных и характерологических особенностях личности, рассмотреть структурные компоненты как темперамента, так и характера. Также при подготовке ответа на эти вопросы необходимо раскрыть сущность понятий «самосознание», «Я-концепция», «самооценка», «Личность», «индивид», «индивидуальность».

В третьем вопросе необходимо изучить и проанализировать зарубежные теории личности и теоретические взгляды на личность в отечественной психологии, выделить основные понятия и положения в каждой теории личности.

В качестве ориентиров подготовленности ответов на указанные вопросы следует использовать предложенные «Контрольные вопросы для проверки знаний».

Практическое (семинарское) занятие по теме «Социально-психологические аспекты группового взаимодействия»

План

1. Понятие «группа». Виды малых групп.
2. Динамика развития малой группы.
3. Группа и команда.
4. Деловая игра «Полет на Луну».

Методические указания по подготовке к семинарскому занятию по теме «Социально-психологические аспекты группового взаимодействия»

При подготовке ответа на первый вопрос необходимо раскрыть понятие «малая группа», выявить особенности и характеристики малых групп и их виды, их роль в организации, проиллюстрировав примерами.

Во втором вопросе следует раскрыть динамику развития малой группы, охарактеризовать стадии развития малых групп, а также рассмотреть понятия «социальная роль», «лидерство», «руководство», «групповые нормы», «социальный интеллект»; ответы проиллюстрировать примерами.

В третьем вопросе определить отличия «команды» от «малой группы», охарактеризовать динамику командообразования, раскрыть сущность понятия «конформизм», а также охарактеризовать групповые феномены, влияющие на жизнедеятельность группы в целом; ответ проиллюстрировать примерами.

Практическое (семинарское) занятие по теме «Коммуникации в профессиональной деятельности»

План

1. Понятие общения, коммуникация. Структурные компоненты общения.
2. Особенности вербальной коммуникации в процессе общения.
3. Невербальная коммуникация. Средства и функции невербальной коммуникации.
4. Национальные особенности невербальной коммуникации.
5. Особенности деловой коммуникации. Виды деловых коммуникаций.

Методические указания по подготовке к семинарскому занятию по теме «Коммуникации в профессиональной деятельности»

При подготовке ответа на первый вопрос следует раскрыть понятия «общение», «коммуникация», охарактеризовать структурные компоненты общения. Характеризуя компоненты общения, необходимо обратить внимание на особенности и закономерности, определяющие специфику каждого компонента общения.

Во втором вопросе следует подробно остановиться на рассмотрении особенностей вербальной (словесной) коммуникации, охарактеризовать коммуникативные барьеры и способы преодоления их; ответ проиллюстрировать примерами.

В третьем вопросе необходимо раскрыть особенности невербальной коммуникации, охарактеризовать функции и значение невербальных средств общения; привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

Четвертый вопрос подразумевает раскрытие и характеристику национальных особенностей невербальной коммуникации (примеры обязательны).

В последнем вопросе следует выявить особенности деловых коммуникаций, охарактеризовать виды деловых коммуникаций, рассмотреть особенности разных видов деловых коммуникаций.

Практическое (семинарское) занятие по теме «Психолого-педагогические аспекты конфликтов в профессиональной деятельности»

План

1. Понятие «конфликт». Структурные компоненты конфликта.
2. Типы конфликтов.
3. Стадии развития конфликта.
4. Способы разрешения конфликтных ситуаций.

Методические указания по подготовке к семинарскому занятию по теме «Конфликты в профессиональной деятельности»

При подготовке ответа по первому вопросу следует раскрыть понятие «конфликт», определить роль и значение конфликта для жизни организации, а также охарактеризовать структурные компоненты конфликта (с примерами).

Во втором вопросе необходимо дать классификацию конфликта и охарактеризовать каждый тип конфликта. Также в этом вопросе нужно раскрыть причины возникновения конфликтов разного типа, уметь приводить примеры.

Третий вопрос включает в себя рассмотрение стадий развития конфликта и характеристику каждой стадии.

В последнем вопросе следует охарактеризовать способы разрешения конфликтных ситуаций, уметь привести примеры наиболее эффективного использования того или иного способа разрешения конфликта.

**Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»
в г. Смоленске**

**Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы
по дисциплине «Психолого-педагогические основы
профессиональной деятельности»**

Смоленск – 2019 г.

Разработка аннотированного каталога по проблеме

Аннотация – сжатая, краткая характеристика книги (статьи, сборника), ее содержание и назначение. В аннотации перечисляются главные вопросы, проблемы первичного текста, могут характеризоваться структура, композиция. Аннотации состоят из простых предложений и имеет две обязательные части:

- ✓ содержательная характеристика первоисточника, цель автора;
- ✓ адресат аннотируемого текста;

Также в аннотации могут присутствовать факультативные части:

- ✓ композиция, структура первичного текста;
- ✓ иллюстративный материал, приведенный в первоисточнике;

Аннотированный каталог по проблеме предполагает набор аннотаций книг (статей, сборников, включая электронные источники) по конкретной проблеме дисциплины модуля.

Требования к оформлению аннотируемого каталога:

- ✓ титульный лист (Ф.И.О. составителя, название проблемы, по которой создается каталог);
- ✓ содержание (перечень аннотаций на первоисточники);
- ✓ аннотации на первоисточник с указанием: автор книги, цель книги, структура книги, аннотирование содержание.

КИМ аннотированного каталога

Параметр	Оценка
В каталоге представлено более 15 обработанных источников, все соответствуют темам дисциплины «ПОПД», содержание развернуто, соответствует жанру аннотации, дана обоснованная оценка читателя	5
В каталоге представлено более 15 обработанных источников, все соответствуют темам дисциплины «ПОПД», содержание развернуто, соответствует жанру аннотации, нет обоснованной оценки читателя	4
В каталоге представлено менее 15 обработанных источников, более 50% темам дисциплины «ПОПД», содержание кратко, частичное соответствие жанру аннотации, нет обоснованной оценки читателя	3
В каталоге представлено менее 7 обработанных источников, менее из них 50% соответствуют темам дисциплины «ПОПД», содержание кратко, нет соответствия жанру аннотации, нет обоснованной оценки читателя	2

Составление терминологического словаря по теме

Терминологический словарь – словарь, содержащий термины какой-либо области знания или темы и их определения (разъяснения).

Требования к оформлению терминологического словаря по теме:

- титульный лист (Ф.И.О. и указание темы словаря);
- словарь терминов, относящихся к выбранной теме (не менее 13 терминов к теме).

КИМ терминологического словаря

Параметр	Оценка
Студент представил более 20 терминов по теме, к каждому термину подобрал иллюстративный пример, свидетельствующий о владении студентом терминологией по теме. В работе использовал научную и практическую литературу, интернет-сайты. Словарь соответствует требованиям, выстроен грамотно, логично. Работа выполнена в срок.	5
Студент представил <u>менее 20, но более 13 терминов</u> по теме, выборочно подобрал иллюстративный пример, свидетельствующий о владении студентом терминологией по теме. В работе использовал научную и практическую литературу, интернет-сайты.	4

Работа выполнена в срок.	
Студент представил менее 13 терминов по теме, выборочно подобрал иллюстративный пример, свидетельствующий о частичном владении студентом терминологией по теме. В работе использовал только интернет-сайты. Работа в срок не представлена.	3
Студент представил менее 13 терминов по теме, не подобрал иллюстративный пример. В работе использовал только интернет-сайты. Работа в срок не представлена.	2

Обзор интернет-сайтов и разработка каталога интернет-ресурсов по темам дисциплины

Каталог интернет-ресурсов представляет собой тематически подобранный студентом перечень интернет-сайтов.

В каталоге необходимо отразить:

- ✓ тему (параграф, вопрос и т.д.);
- ✓ название сайта;
- ✓ электронный адрес и дату обращения;
- ✓ краткое содержание интернет-сайта (перечень вопросов, на которые можно получить ответы на представленном сайте).

КИМ каталога Интернет-ресурсов

Параметр	Оценка
В каталоге представлено более 5 тем, сайты тематически подобраны, соответствуют теме, каталог соответствует требованиям	5
В каталоге представлено более 3 тем, сайты тематически подобраны, соответствуют теме, каталог соответствует требованиям	4
В каталоге представлено менее 3 тем, сайты частично тематически подобраны, частично соответствуют теме, каталог частично соответствует требованиям	3
В каталоге представлена одна тема, сайты тематически не подобраны, частично соответствуют теме, каталог не соответствует требованиям	2

Разработка сравнительной таблицы «Теории мотивации»

Сравнение - образное выражение, построенное на сопоставлении двух и более предметов, понятий или состояний, теорий, обладающих общим признаком, за счёт которого усиливается значение каждого из них.

В процессе работы студент должен:

- ✓ Самостоятельно найти из источников литературы и интернет-сайтов теории мотивации,
- ✓ Классифицировать их по времени возникновения, авторству, содержанию;
- ✓ Конкретизировать «+» т «-» каждой из представленной теории;
- ✓ Оформить сравнение в таблице.

КИМ сравнительной таблицы

Параметр	Оценка
В таблице представлены все известные в науке теории мотивации (не менее 10), правильно идентифицировано авторство, сформулирована суть, развернуто определены положительные и отрицательные стороны, приведены примеры из практики	5
В таблице представлены все известные в науке теории мотивации (не менее 10), правильно идентифицировано авторство, сформулирована суть, кратко сформулированы положительные и отрицательные стороны, отсутствуют примеры из практики	4
В таблице недостаточно представлены известные в науке теории мотивации (менее 7), правильно идентифицировано авторство, сформулирована суть, кратко и с ошибками	3

ми сформулированы положительные и отрицательные стороны, отсутствуют примеры из практики	
В таблице недостаточно представлены известные в науке теории мотивации (менее 7), неправильно идентифицировано авторство, недостаточно четко сформулирована суть, отсутствуют оценки «+» и «-»	2

Анализ проблемной ситуации

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского «case» – случай, ситуация) представляет собой метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

Анализ конкретных учебных ситуаций (case study) – метод обучения, предназначенный для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией – осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей – навыки групповой работы.

КИМ «Анализ проблемной ситуации»

Параметр	Оценка
Студент разносторонне проанализировал ситуацию. Студент ответил на все вопросы, не допустил ошибки, предложил обоснованные управленческие рекомендации. Студент привел примеры эффективности аналогичных решений. Студент владеет знаниями и умениями по теме в полном объеме. Работа представлена в срок.	5
Студент разносторонне проанализировал ситуацию. Студент ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки, предложил обоснованные управленческие рекомендации. Студент привел примеры эффективности аналогичных решений. Студент владеет знаниями и умениями по теме в полном объеме. Работа представлена в срок.	4
Студент поверхностно проанализировал ситуацию. Студент ответил на вопросы, допустил более 2 ошибок, не предложил обоснованные управленческие рекомендации. Работа в срок не представлена.	3
Студент не смог правильно решить ситуацию. Допустил ошибку в анализе истории. Не ответил на вопросы. Работа в срок не представлена.	2