

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ,
НАУКИ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

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

Н. С. Шатравко, С. Ю. Масич

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА

КУРС ЛЕКЦИЙ

*Рекомендовано учебно-методическим объединением
по образованию в области сельского хозяйства
в качестве учебно-методического пособия
для студентов учреждений образования, обеспечивающих
получение общего высшего образования по специальностям
6-05-0811-03 Мелиорация и водное хозяйство,
6-05-0532-03 Землеустройство и кадастры,
6-05-0811-02 Производство продукции животного происхождения,
6-05-0831-01 Водные биоресурсы и аквакультура,
6-05-0811-01 Производство продукции растительного происхождения,
6-05-0811-05 Защита растений и карантин, 6-05-0811-04 Агробизнес*

Горки
БГСХА
2024

УДК 378(075.8)

ББК 74я73

Ш29

*Рекомендовано методической комиссией
по социально-гуманитарным и лингвистическим дисциплинам
26.06.2023 (протокол № 10)
и Научно-методическим советом БГСХА
28.06.2023 (протокол № 10)*

Авторы:

кандидат филологических наук, доцент *Н. С. Шатравко*;
кандидат педагогических наук, доцент *С. Ю. Масич*

Рецензенты:

доктор педагогических наук, профессор *Е. И. Снопкова*;
магистр психологических наук *О. В. Курыло*

Шатравко, Н. С.

Ш29 Личностно-профессиональное развитие специалиста. Курс лекций : учебно-методическое пособие / Н. С. Шатравко, С. Ю. Масич. – Горки : БГСХА, 2024. – 170 с.
ISBN 978-985-882-498-3.

Рассмотрены основные теоретические вопросы учебной дисциплины, способствующие формированию у будущих специалистов готовности к непрерывному личностно-профессиональному росту.

Для студентов учреждений образования, обеспечивающих получение общего высшего образования по специальностям 6-05-0811-03 Мелиорация и водное хозяйство, 6-05-0532-03 Землеустройство и кадастры, 6-05-0811-02 Производство продукции животного происхождения, 6-05-0831-01 Водные биоресурсы и аквакультура, 6-05-0811-01 Производство продукции растительного происхождения, 6-05-0811-05 Защита растений и карантин, 6-05-0811-04 Агробизнес.

УДК 378(075.8)

ББК 74я73

ISBN 978-985-882-498-3

© УО «Белорусская государственная
сельскохозяйственная академия», 2024

ВВЕДЕНИЕ

Современное общество повышает требования к уровню квалификации и профессиональной мобильности специалистов, их личностному потенциалу и готовности к самообразованию. Именно личностный аспект подготовки специалистов для инновационной экономики приобретает решающее значение, так как профессиональная деятельность в период глобальных инноваций основана на расширении творческих возможностей, личностном и профессиональном самосовершенствовании специалиста.

Личностно-профессиональное развитие специалиста – учебная дисциплина цикла социально-гуманитарных дисциплин, предназначенных для изучения студентами общего высшего образования. Период обучения в вузе является очень значимым для подготовки высококвалифицированных специалистов, поскольку на этом этапе профессионализации формируется профессиональное самосознание личности, а значит, и профессиональная направленность, развитие обучаемого как личности и субъекта профессиональной деятельности.

Курс лекций по учебной дисциплине «Личностно-профессиональное развитие специалиста» составлен в соответствии с типовой и учебной программами по дисциплине и рассчитан на 18 часов лекционных занятий. После каждой лекционной темы приводится список рекомендуемой литературы, который может быть использован студентами в ходе самостоятельной работы при подготовке к семинарским занятиям и зачету.

Изучение данной дисциплины способствует овладению студентами универсальными компетенциями XXI в.: технологиями самообразования, самовоспитания, личностного и профессионального роста, карьерного продвижения, продуктивного личностного взаимодействия в профессиональной деятельности, семье и других областях социальной практики.

Курс лекций разработан с учетом практической значимости материала для будущей профессиональной деятельности специалистов и призван способствовать формированию готовности к непрерывному личностно-профессиональному росту.

Т е м а 1. ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ И ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС В XXI ВЕКЕ

Лекция 1.1. ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН

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

1. Образование как социокультурный феномен и механизм устойчивого развития

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

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

Кодекс Республики Беларусь об образовании дает следующее определение понятию «образование»: **«образование – обучение и вос-**

питание в интересах личности, общества и государства, направленные на интеллектуальное, духовно-нравственное, творческое, физическое и профессиональное развитие личности, удовлетворение ее образовательных потребностей и интересов, а также совокупность приобретенных знаний, умений, навыков и компетенций определенного объема и сложности» [1].

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

Поскольку содержание образования черпается и пополняется из наследия науки и культуры, а также из жизни и практики человека, то образование является социокультурным феноменом и выполняет следующие значимые *социокультурные функции*, без осуществления которых гармоничное развитие невозможно:

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

Можно сделать вывод о том, что образование как социокультурный феномен выполняет как сохраняющую, так и развивающую функцию.

Б.С.Гершунский выделил четыре аспекта содержательной трактовки понятия «образование»: образование как ценность; образование как система; образование как процесс; образование как результат [8, с. 34].

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

В традиционном понимании образование – это, несомненно, система. Система образовательных (государственных и негосударственных) учреждений, различающихся по самым разным параметрам, но прежде всего по уровню и профилю. Что же конкретно придает образованию системные свойства? К числу таких качеств можно, в частности, отнести: гибкость, динамичность, вариативность, адаптивность, стабильность, прогностичность, преемственность, целостность. Характеристика образования как системы была бы неполной, если не отметить такие

важные понятия, как учебно-воспитательная система, педагогическая система, образовательно-воспитательная система и т. п.

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

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

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

Для достижения целей устойчивого развития система образования страны должна отвечать потребностям инновационной экономики и принципам устойчивого развития.

В интересах устойчивого развития образование должно обеспечить возможность участия каждого человека в повышении качества собственной жизни и общества, реализуемую на всех уровнях образования: *дошкольном*, когда закладываются первоначальные знания об окружающем мире, вырабатываются принципы и привычки поведения, которые определяют в будущем взрослого сознательность и уважение к природе, другим людям и самому себе; *школьном*, когда обучающийся

осваивает основной объем общеобразовательных знаний, готовится к самостоятельной жизни, принятию ответственных решений; *профессиональном*, когда формируется профессиональное мышление, готовятся кадры для всех отраслей народного хозяйства, в том числе и для сферы агропромышленного комплекса; *послевузовском*, когда идеи и принципы устойчивого развития реализуются в профессиональной исследовательской, проектной, конструкторской и других видах деятельности; в *дополнительном* образовании взрослых – системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, обеспечивающей условия для развития человека как субъекта профессиональной деятельности.

2. Непрерывное образование и его роль в развитии личности

Ключевое значение в XXI в. приобретает идея «образование длиною в жизнь», отвечающая на вызов быстроменяющегося современного мира. О востребованности идеи непрерывного образования в наше время в мировом масштабе свидетельствуют материалы доклада Института непрерывного образования ЮНЕСКО «Обучение в течение всей жизни. Политики и стратегии» (ЮНЕСКО, 2014) [13] и доклада «Обучение в течение всей жизни для взрослых» Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (2013) [12].

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

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

Развитие современного общества закладывает основы для развития и совершенствования личности, требует от каждого человека овладения определенными профессиональными знаниями, повышения уров-

ня интеллектуального и культурного развития. Личность должна расти и развиваться в профессиональном смысле, чтобы в дальнейшем быть готовой к практической реализации вновь приобретаемых ею знаний и умений. Получение знаний в течение всей жизни отражает идею непрерывного образования, определяет систему непрерывного образования как единый комплекс, действующий на основе субординации различных образовательных звеньев (дошкольного, школьного и послешкольного), взаимосвязи и координации базовых и дополнительных, государственных и негосударственных учреждений.

Многоуровневая профессиональная подготовка, основанная на принципе преемственности между различными образовательными структурами, рассматривает непрерывное образование студентов в контексте организации преемственности на всех ступенях обучения в многоуровневом учебном заведении. Это и содержательная преемственность, связанная с овладением элементами содержания образования (практическими и интеллектуальными умениями и навыками), и учебно-организационная преемственность в формах и способах организации учебной и внеучебной деятельности студентов на каждой ступени обучения.

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

- обеспечение адаптации человека к постоянно меняющимся условиям не только профессиональной деятельности, но и социальной среды путем предоставления возможностей организации индивидуальной образовательной траектории в течение всей жизни;
- укрепление, объединение образовательных ресурсов общества;
- формирование образовательного социального партнерства как компонента гражданского общества.

Непрерывное образование является не только педагогической системой, характеризующейся определенными структурными особенностями, функциональными связями и технологиями обучения, но и специфической составной частью всего общества. Инновационность программ непрерывного образования проявляется в опережающем харак-

тере обучения, в адекватности потребностям рынка, широком использовании дистанционных образовательных технологий. Содержание и технологии непрерывного образования направлены на подготовку инновационно-ориентированной личности.

Развитие системы непрерывного образования – одно из важных направлений инновационной образовательной деятельности, предполагающее непрерывность процессов в системах общего среднего, начального, среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования. Развитие системы непрерывного образования направлено на поддержку компетентностного развития личности, на реализацию концепции развивающего обучения. Концепция непрерывного образования основана на принципах непрерывности, гибкости, быстрой динамике, связанной со сменой потребностей на рынке труда, на реализации концепта образования «не на всю жизнь, а через всю жизнь». Образование не заканчивается получением диплома или сертификата. Главный ракурс темы – не в обеспечении преемственности структур и не в создании условий обучения в течение всей жизни, а в формировании у человека способности, готовности и потребности образовываться всю жизнь.

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

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

Работа по подготовке квалифицированных специалистов с высшим образованием для АПК в стране организована в четырех аграрных ву-

зах, подчиненных Министерству сельского хозяйства и продовольствия, и в ряде вузов Министерства образования. Белорусская государственная орденов Октябрьской революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия сегодня является крупнейшим многопрофильным высшим учебным заведением агропромышленного направления среди стран СНГ и Европы.

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

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

3. Система образования Республики Беларусь в контексте мировых тенденций

Современные глобальные экономические и социальные изменения ставят перед Республикой Беларусь совершенно новые задачи. В условиях быстро меняющегося содержания знаний, постоянного их обновления, активного использования инновационных технологий обучения во всех странах идет реформирование высшей школы, основными направлениями которого являются: непрерывность, диверсификация, фундаментализация, гуманизация, демократизация и, конечно, интегрированность в единое образовательное пространство.

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

- интернационализация и глобализация сферы высшего образования;
- рост международной торговли образовательными услугами;
- жесткая международная конкуренция в сфере образования;
- сокращение жизненного цикла знаний, умений и навыков, стремительно возрастающий поток информации;
- диверсификация высшего образования по институциональным формам, уровням и содержанию – в дистанционном формате;

- преобразование университетов в экономические корпорации, где студенты теперь выступают в качестве клиентов корпорации, покупателей на рынке образовательных услуг.

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

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

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

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

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

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

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

Концепция развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года [2] к одной из основных тенденций развития современного образования относит *ориентацию на личность обучающегося*. В связи с этим наблюдается переход от преимущественно информативных форм обучения к обучению с применением элементов про-

блемности, научного поиска, использованию резервов самостоятельной работы, созданию условий для самоутверждения, самореализации и самоопределения личности.

В образовании, ориентированном на личность, строго регламентированные контролируемые способы организации педагогического процесса заменяются творческими, развивающими, активизирующими личность способами, а позиции педагога и учащегося преобразуются в личностно-равноправные, в позиции сотрудничества.

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

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

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

Перечисленные тенденции определяют основные направления в развитии новой образовательной системы. Принципиальное отличие

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

Таким образом, влияние вышеуказанных мировых социокультурных тенденций на образование как в мире, так и в нашей стране направлено: 1) на формирование образовательными средствами в сознании современного человека позиции активного субъекта всех сфер собственной жизнедеятельности; 2) ориентацию научных исследований и образовательных программ на учет культурных и общечеловеческих ценностей; 3) рост культурного плюрализма и самобытности; 4) расширение способов передачи-получения культурно-исторического опыта (способствует возникновению вариативных образовательных моделей и учреждений).

Национальное образование Республики Беларусь традиционно является одной из высших ценностей белорусского народа.

Выбор курса на создание социального государства позволил определить верную стратегию функционирования и развития системы образования. Об этом свидетельствуют такие макропоказатели, как уровень грамотности взрослого населения (99,7 %), охват базовым, общим средним и профессиональным образованием занятого населения (98 %). По показателям поступления детей в начальную и среднюю школу, количеству студентов Беларусь находится на уровне развитых стран Европы и мира. Каждый третий житель республики учится.

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

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

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

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

Основными **направлениями государственной политики** в сфере образования являются:

- 1) обеспечение прав, свобод и законных интересов граждан в сфере образования, в том числе права на получение образования как за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, так и на платной основе;
- 2) обеспечение доступности образования, в том числе лицам с особенностями психофизического развития в соответствии с их состоянием здоровья и познавательными возможностями, на всех уровнях основного образования и при получении дополнительного образования;
- 3) создание специальных условий для получения образования лицами с особенностями психофизического развития и оказание этим лицам коррекционно-педагогической помощи;
- 4) создание необходимых условий для удовлетворения запросов личности в образовании, потребностей общества и государства в формировании личности, подготовке квалифицированных кадров;

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

6) осуществление перехода к обязательному общему среднему образованию;

7) осуществление целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих;

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

9) обеспечение равенства белорусского и русского языков;

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

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

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

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь (Белстат), на начало 2023/2024 учебного года в Беларуси работали 49 вузов и около 400 колледжей. В высших учебных заведениях Беларуси на 1 сентября 2023 г. насчитывалось 232,9 тыс. студентов. Численность профессорско-преподавательского состава в вузах – 17,6 тыс. человек.

В расчете на 10 тыс. человек населения республики приходится 253 студента и магистранта учреждений высшего образования. Специалистами с высшим образованием в 2023 г. стали 50,3 тыс. выпускников, а диплом магистра получили 7 тыс. человек. Всего по стране с высшим образованием 34,9 % жителей. Среднее специальное образование имеют 23,2 %, профессионально-техническое – 27,7 %, общее среднее – 15,4 %, а общее базовое – 1,2 %.

На начало 2023/2024 учебного года численность обучающихся иностранных граждан в белорусских учреждениях высшего, профессионально-технического и среднего специального образования составляла около 30 тыс. человек.

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

В обновленном Кодексе предложено иное определение самого образования. Его целью становится не только разностороннее развитие личности обучающегося, но и формирование у него компетенций, под которыми понимаются способности осуществлять деятельность в соответствии с полученным образованием.

С учетом направлений дальнейшего развития страны принципы государственной политики в сфере образования дополнены инклюзией в образовании и обязательностью общего среднего образования.

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

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

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

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

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

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

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

мационного общества и конкурентоспособного человеческого потенциала.

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

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

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

Информационные технологии в системе образования Беларуси используются достаточно интенсивно. По состоянию на 2018 г. доступ к сети Интернет имели 97,8 % учреждений образования, в том числе в 91 % учреждений доступ обеспечен по широкополосному каналу. Более 90 % педагогов (без учета учителей информатики) применяют

или готовы применять информационно-коммуникационные технологии в своей профессиональной деятельности. Все учреждения образования используют либо имеют возможность использования интернет-услуг и интернет-сервисов: электронная почта, удаленный доступ к интернет-ресурсам, взаимодействие с информационными системами и ресурсами и др. [3, с. 6].

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

С учетом того, что в системе образования станут востребованы новые профессии (такие как разработчик образовательных траекторий, тьютор, архитектор виртуальной реальности и др.), будет осуществляться подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогических работников и других специалистов системы образования в целях их мотивации к разработке и продвижению инициатив, улучшающих образовательный процесс с помощью цифровых технологий.

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

Важно также понимать, что цифровизация экономики – не просто перевод данных с бумажных носителей в цифровой формат. Это прежде всего новая организация труда и новая методология управления. По этой причине и цифровизация системы образования не может ограничиться только созданием цифровых копий учебников или переходом в виртуальную среду общения, посредством замены живых преподава-

телей онлайн-курсами. Должен быть изменен сам подход к образованию. При этом можно выделить следующие ключевые направления трансформации:

1. Развитие цифровой инфраструктуры.

2. Подготовка преподавателей новой формации. Использование цифровых образовательных технологий требует специфических навыков от преподавателей.

3. Актуализация специальностей и направлений подготовки. Образование в первую очередь должно соответствовать критерию перспективности – содержание и формат обучения по конкретной специальности должны быть такими, чтобы по окончании учебы полученные знания оставались востребованными на протяжении еще какого-то времени.

4. Переход к гибким образовательным траекториям. Цифровизация экономики требует отхода от традиционной формы группового обучения в сторону его персонализации. С этой точки зрения система образования должна обеспечивать гибкость образовательных траекторий, их подбор в соответствии с потребностями конкретного индивидуума.

5. Практическое воплощение концепции непрерывного образования. Если еще несколько десятилетий назад можно было говорить про трудоустройство в течение всей жизни (когда человек мог, однажды получив образование и профессию в 22–25 лет, затем благополучно жить и работать всю жизнь), то сегодня скорость, с которой меняются профессиональные требования, технологическая основа производственных и управленческих процессов, привели к тому, что актуальность полученного образования оказывается очень ограниченной во времени. Стремительно меняющаяся среда требует сегодня от людей фактически непрерывного овладения новыми компетенциями и профессионального развития. Таким образом, необходимо вернуться к ранее поднимавшемуся вопросу о реализации модели «образование в течение всей жизни». С тем отличием, что сегодня эта модель должна строиться с применением современных образовательных технологий.

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

Сегодня мы являемся современниками и очевидцами всех тех глобальных изменений, которые проходят под трендом цифровизации,

развития креативного мышления, они должны рассматриваться нами как сигнал к изменениям. Трудно не согласиться с мнением известного футуролога Джона Нейсбитта, который сказал, что «главное при переходе от индустриального общества к информационному обществу – вложиться в образование». Сегодня это особенно важно.

Национальная стратегия развития «Наука и технологии: 2018–2040» предполагает формирование в Республике Беларусь экономики, основанной на интеллекте. Ее основными компонентами являются цифровизация и реиндустриализация экономики. В качестве фактора и основы качественных изменений и в обществе в целом, и в национальной экономической системе рассматриваются процессы цифровизации и интеллектуализации производства, активизация фундаментальных и прикладных отечественных исследований и разработок [14]. Реализация модели «Беларусь интеллектуальная» для выхода на новое качество экономического роста и мировой уровень конкурентоспособности в ближайшие десятилетия потребует изменений в системе образования. Переход к интеллектуальному обществу предполагает формирование комплекса адаптированных к новым потребностям профессиональных компетенций, в первую очередь компетенций, связанных с обработкой информации и превращением ее в новое знание.

5. Современные концепции и модели образования.

Эффективные образовательные технологии

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

Таким образом, образование в обществе реализует две основные функции: 1) воспроизводства (культуры, опыта, деятельности людей); 2) развития (общества, личности). Первая функция осуществляется посредством **теоретической** (знаниевой) модели образования, вторая – **универсальной** (способностной, или деятельностной).

Теоретическая модель образования обеспечивает трансляцию культурно-исторического опыта от поколения к поколению; воспроизвод-

ство «готовых», «завершенных» знаний, умений, навыков, необходимых личности для реализации существующих в обществе функций (культурных, социальных, экономических и т. д.). Посредством теоретической образовательной модели определяется и формируется сознание личности с конкретным типом мировоззрения, ценностями и идеалами, принципами и образом жизни, определенными знаниями, умениями и навыками. Такая теоретическая модель образования соответствует обществу традиционного типа и имеет другие названия: традиционная или предметно-ориентированная.

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

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

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

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

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

- **знаниевая парадигма** ориентирует образование и воспитание главным образом на усвоение знаний;

- **культурологическая** направлена не на знания, а на освоение элементов культуры обучения, поведения и общения в различных социальных условиях;

- **технократическая** связана с преобладанием средств над целью, техники и технологии над гуманитарными ценностями;

- **гуманистическая** основывается на гуманистических моральных нормах, предполагающих сопереживание, соучастие и сотрудничество;

- **педагогическая** рассматривает воспитание и обучение как главные факторы развития личности, где ведущая роль отводится педагогу;

- **детоцентристская** ориентирует на создание благоприятных условий для развития ребенка, становления его индивидуальных особенностей, способностей, интересов.

В процессе обучения можно выделить как минимум содержательную (чему учить), процессуальную (как обучать), мотивационную (как активизировать деятельность учащихся) и организационную (как структурировать деятельность преподавателя и учащихся) стороны. Каждой из этих сторон соответствует ряд концепций. Так, содержательной стороне соответствуют концепции содержательного обобщения, генерализации учебного материала, интеграции учебных предметов, укрупнения дидактических единиц и др.; процессуальной стороне – концепции программированного, проблемного, интерактивного обучения и др.; мотивационной – концепции мотивационного обеспечения учебного процесса, формирования познавательных интересов и пр.; организационной – идеи гуманистической педагогики, концепции педагогики сотрудничества, «погружения» в учебный предмет (М. П. Щетинин), концентрированного обучения и др. Все эти концепции, в свою очередь, обеспечиваются технологиями. Например, концепции проблемного обучения соответствуют такие его технологии,

как: проблемно-диалоговое обучение; проблемно-задачное; проблемно-алгоритмическое; проблемно-контекстное; проблемно-модельное; проблемно-модульное; проблемно-компьютерное обучение.

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

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

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

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

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

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

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

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

Компетенция в академическом понимании предполагает владение методикой и терминологией, присущей области знания. Но самое важное: в рамках компетентностного подхода одним из самых значимых ресурсов поддержания требуемого качества подготовки становится самостоятельная работа студентов.

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

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

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

1. *Информационно-коммуникационная технология*, которой отводится большое значение, так как обучающийся должен владеть информацией, уметь ею пользоваться, выбирать из нее необходимое для принятия решения, работать со всеми видами информации и т. д. И сегодня преподаватель должен понимать, что в информационном

обществе он перестает быть единственным носителем знания, как это было раньше.

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

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

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

Новая универсальная модель образования не может механически сменить уже существующую знаниевую образовательную модель, а должна формироваться и развиваться рядом со старой, целесообразно сочетая в педагогическом процессе разные методологические подходы и элементы обеих методических систем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 янв. 2011 г., № 243-З: принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 6 марта 2023 г. № 257-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.
2. Концепция развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года [Электронный ресурс]: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 30 нояб. 2021 г. – Режим доступа: <http://dctr.cherven.edu.by/ru/main.aspx?guid=23331>.
3. Концепция цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019–2025 годы [Электронный ресурс]: утв. Министром образования

Респ. Беларусь 15.03.2019. – Режим доступа: <https://crit.bspu.by/wp-content/uploads/2021/08/concept.pdf>.

4. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года [Электронный ресурс]: одобр. Президиумом Совета Министров Респ. Беларусь 02.05.2017 (протокол № 10) – Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/obsugdaemnpa/kontseptsija-na-sajt.pdf>.

5. О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 29 янв. 2021 г. № 57. – Режим доступа: https://etalonline.by/?utm_source=pravo.by&utm_medium=free&utm_campaign=ssilki_s_textov_npa&utm_content=.

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

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

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

9. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – Москва: Академия, 2006. – 240 с.

10. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие / Е. А. Климов. – Москва: Изд. центр «Академия», 2004. – 304 с.

11. Непрерывное образование: методология, технологии, управление / под ред. Н. А. Лобанова, Л. Г. Титовой, В. В. Юдина. – Ярославль: ЯГПУ, 2018. – 298 с.

12. Обучение в течение всей жизни для взрослых [Электронный ресурс]: Доклад Организации по экономическому сотрудничеству и развитию, 2013. – Режим доступа: <http://www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/LLL-general.pdf>.

13. Обучение в течение всей жизни. Политики и стратегии [Электронный ресурс]: Доклад Института непрерывного образования ЮНЕСКО, 2014. – Режим доступа: <http://www.uil.unesco.org/publications>.

14. Стратегия «Наука и технологии: 2018–2040» [Электронный ресурс]: утв. постановлением Президиума Нац. акад. наук Беларуси от 26 февр. 2018 г. № 17. – Режим доступа: https://nasb.gov.by/congress2/strategy_2018-2040.pdf.

Лекция 1.2. ОБРАЗОВАНИЕ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ И САМОРАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

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

2. Построение персонального образовательного маршрута.

3. Развитие гибких навыков как требование XXI в.

4. Образование как средство развития и саморазвития личности.

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

Профессиональная деятельность – это являющийся основным источником дохода вид трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы. Готовность к профессиональной деятельности – это интегративное качество личности, позволяющее человеку успешно выполнять именно эту деятельность. Готовность включает в себя следующие аспекты:

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

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

В психолого-педагогической литературе широко используется термин «профессиональное становление» личности. Современные исследователи рассматривают его с различных позиций. Например, Э. Ф. Зеер рассматривает «профессиональное становление» как формирование личности, адекватное требованиям профессиональной деятельности [12, с. 35]. Профессиональное становление личности нельзя искусственно оторвать от жизненного пути человека в целом. Большинство людей проходит через определенные стадии развития в сходные возрастные периоды, причем им соответствуют и стадии профессионального развития. Становление и развитие профессионала подчинено общей закономерности и носит название «профессиональное становление личности».

Е. А. Климов отмечает, что наиболее общим признаком соответствия человека профессиональной трудовой деятельности является ее успешность и удовлетворенность избранным трудовым путем, преобладание благоприятных функциональных состояний в ходе трудовой деятельности (таких, как внутренняя мобилизованность, бодрость, хо-

рошее самочувствие, приятные эмоциональные переживания от контактов с предметной и социальной средой) [13]. Среди наиболее важных структурных компонентов пригодности к профессиональной деятельности он выделяет следующие: гражданские качества (отношение к обществу, моральный облик); отношение к труду, к профессии, интересы, склонности к данной области труда (профессионально-трудовая направленность личности); общая дееспособность (физическая и умственная). Так, в некоторых профессиях недостаточная выраженность именно этих качеств делает человека профессионально непригодным (учитель, воспитатель, судья, руководитель).

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

Выделяют три вида *акмеологических факторов*:

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

Таким образом, профессиональная деятельность рассматривается с точки зрения акмеологического подхода как целостный, непрерывный процесс личностно-профессионального становления и развития профессионализма субъекта этой деятельности. В качестве основных структурных компонентов профессиональной деятельности выделяются операционный (уровень знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления данной профессиональной деятельности), мотивационный (профессиональная направленность личности), когнитивный (уровень развития психических процессов, необходимых для выполнения деятельности), коммуникативный (коммуникативные навыки ин-

дивада), эмоциональный (эмоциональная устойчивость и саморегуляция) и поведенческий компоненты. Значимое место в структуре профессиональной деятельности отводится профессиональным способностям – совокупности достаточно стойких индивидуально-психологических качеств личности человека, которые определяют успешность обучения определенной трудовой деятельности, выполнения ее и совершенствования в ней.

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

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

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

В Республике Беларусь образование отнесено к приоритетам государственной политики, а вопросы устойчивого развития целенаправленно включены в содержание образования на всех его уровнях. В контексте целей устойчивого развития внимание акцентируется на главном: обеспечении доступности образования, отвечающего потребностям личности, общества и устойчивому развитию страны, основанного на интеграции с наукой, технологиями, производством. В Республике Беларусь созданы условия, позволяющие каждому человеку реализовать свое право на доступ к любому уровню образования независимо от социального статуса, национальности, места жительства. Необходимо также обратить внимание на воспитательный аспект об-

разования, имеющий колоссальное значение в достижении целей устойчивого развития. По большому счету, ни одна глобальная цель устойчивого развития не будет достигнута, если у молодых людей не будет выработано умение противостоять глобальным вызовам, уничтожающим национальную самобытность, историческое прошлое, национальную культуру и независимость страны. Устойчивое развитие для всех поколений обеспечит система образования, формирующая человека воспитанного, высокообразованного, подготовленного к жизни в изменяющемся мире.

2. Построение персонального образовательного маршрута

В документах по проблемам модернизации белорусского образования ясно выражена мысль о необходимости смены ориентиров образования с получения знаний и реализации абстрактных воспитательных задач на формирование универсальных способностей личности, основанных на новых социальных потребностях и ценностях.

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

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

Индивидуальный образовательный маршрут определяется учеными как целенаправленно проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая учащемуся позицию субъекта

выбора, разработки и реализации образовательной программы при осуществлении преподавателями педагогической поддержки его самоопределения и самореализации (С. В. Воробьева, Н. А. Лабунская, А. П. Тряпицына, Ю. Ф. Тимофеева и др.).

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

- особенностями, интересами и потребностями самого обучающегося и его родителей в достижении необходимого образовательного результата;
- природными склонностями и способностями, профессионализмом педагога;
- возможностями материально-технической базы учреждения образования удовлетворить образовательные потребности обучающихся.

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

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

Структура индивидуального образовательного маршрута включает следующие компоненты:

- *целевой* (постановка целей получения образования, мотивов и потребностей учащегося при получении образования);
- *содержательный* (обоснование структуры и отбор содержания учебных предметов, их систематизация и группировка, установление межпредметных и внутripредметных связей);
- *технологический* (определение используемых педагогических технологий, методов, методик, систем обучения и воспитания);
- *диагностический* (определение системы диагностического сопровождения);

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

- *результативный* (формулирование ожидаемых результатов).

Проектирование индивидуального образовательного маршрута начинается с построения концепции, которая включает в себя целеполагание, диагностику, прогнозирование, разработку и отслеживание хода и результата обучения студента по индивидуальному образовательному маршруту.

Варианты индивидуального продвижения учащихся включают:

- обязательные учебные занятия;
- занятия по выбору (элективные курсы), ориентированные на расширение, углубление знаний, отработку умений, приобретение практического опыта;
- самостоятельная работа студента;
- проектная деятельность;
- дополнительное образование;
- участие в различных воспитательных мероприятиях, клубах, кружках, экскурсионных поездках и др.;
- составление портфолио.

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

3. Развитие гибких навыков как требование XXI в.

В современном мире, чтобы быть успешным, недостаточно иметь только знания в какой-либо сфере деятельности. Необходимы особые навыки, которые сегодня называют мягкими или гибкими навыками. Если все навыки, формируемые системой образования, разделить на две большие категории, то можно выделить твердые навыки (*hard skills*) и гибкие навыки (*soft skills*). Твердые навыки – это те, которые легко наблюдать, измерять и демонстрировать, например умение решать математические задачи, умение читать, владение иностранным языком. Сюда же относятся и профессиональные навыки. Гибкие навыки – это социальные навыки. Они не столь очевидно измеряемы, как твердые, но именно они наиболее эффективно помогают продемонстрировать и применить твердые навыки.

В Википедии гибкие навыки определяются как комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков,

которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, т. е. не связаны с конкретной предметной областью. Гибкие навыки относятся к так называемым навыкам XXI в.

Понятие «гибкие навыки» начинает употребляться в научных работах в 90-е гг. XX ст. Одними из первых к нему обращаются американские и немецкие специалисты в области управления, позже оно появляется в трудах отечественных и зарубежных представителей бизнеса и образования. Гибкие навыки – это навыки, связанные с коммуникацией, креативностью и управлением; они определяют эффективность мышления. Исследования показывают, что твердые навыки гарантируют только 15 % успеха, в то время как остальные 85% зависят от гибких навыков [14]. В 2013 г. американская компания Millennial Branding провела опрос менеджеров 225 ведущих американских фирм, который был направлен на выявление личностных качеств, компетенций, имеющих ведущее значение в процессе профессионального становления менеджеров. После обработки данных этого опроса были выявлены навыки, имеющие решающее значение в карьере менеджеров:

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

Данные личностные образования (soft skills) первоначально были признаны ведущими прежде всего для управленцев, но в настоящий момент они активно используются и применяются ко всем специалистам, относящимся к сфере «человек – человек».

Исследованием проблем гибких навыков в разное время занимались М. И. Беркович, Э. Ф. Зеер, Л. Н. Степанова, И. И. Черкасова, Т. А. Яркова и др. Такие ученые, как Л. Н. Степанова и Э. Ф. Зеер [15] выделяют три основные группы soft skills студентов:

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

– принцип «точно вовремя», навыки селф-менеджмента (управление собственными ресурсами (саморазвитие, самообразование), управление эмоциями, планирование, навыки целеполагания, навыки тайм-

менеджмента, инициативность, рефлексия, информационная грамотность);

– навыки эффективного мышления (гибкость, перспективность, аналитичность, доказательность, осознанность, прогностичность, креативность, инновационность).

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

1) основные, или фундаментальные, или академические, навыки (грамотность, умение считать);

2) коммуникативные навыки (общение, межличностные отношения, работа в команде, навыки обслуживания клиентов);

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

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

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

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

Согласно последним исследованиям, работодатели ставят на первое место гибкие навыки, а на второй план отходят профессиональные навыки. Рассмотрим некоторые из наиболее востребованных сегодня гибких навыков.

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

Умение принимать решения и решать проблемы.

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

Умение планировать, организовывать и выделять приоритеты относится к организаторским способностям. Организаторские способности – это способности объединять людей для достижения цели и во-

одушевлять себя и других на действия. Инициативность, требовательность к себе и другим, внимание к деталям, способность делегировать или делать самому – все это важные качества организатора.

Коммуникативные навыки – умение общаться адекватно коммуникационной ситуации, считывать намеки и жесты, находить точки соприкосновения с собеседником, грамотно начинать и завершать общение, договариваться, подводить итоги разговора.

Эмоциональный интеллект – распознавание эмоций и понимание намерений других людей, управление собственными эмоциями и состоянием, оказание влияния на эмоции и состояние окружающих.

Системное мышление – умение планировать, ставить промежуточные и конечные цели и реализовывать их, анализировать сложные ситуации, находить оптимальные решения.

Это только некоторые из гибких навыков, но они представляют собой единый комплекс навыков, необходимых для эффективного общения и решения совместных задач.

Таким образом, современные ученые подчеркивают необходимость формирования гибких навыков у студентов различных специальностей как показателя наличия активной творческой позиции по отношению к собственной жизни и сформированной мотивации на выработку эффективных стратегий поведения в будущей профессиональной деятельности.

Нацеленность на формирование системы гибких навыков требует перестройки методов организации образовательного процесса, активного использования техник построения диалога, использования игровых, дискуссионных методик, проектной деятельности студентов и т. д.

4. Образование как средство развития и саморазвития личности

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

Особое значение приобретают процессы сознательного самоизменения, саморазвития личности, обеспечивающие адаптацию ее к дина-

мично изменяющемуся социуму; формирование готовности жить и работать в новых условиях, преобразовывать окружающий мир посредством создания новой культуры, технологий, основанных на отношениях охранно-созидательного типа с природой и обществом. Вот почему образование в современных условиях выступает механизмом развития личности, социума в целом.

Развитие личности – непрерывный прижизненный процесс, и смысл образования, направленного на это развитие, состоит в том, чтобы совершить своего рода трансляцию развивающего механизма, *перемещение* его в структуру бытия, образ жизни, формы существования самой личности, образно говоря, передать ей опыт самоорганизации, работы с собой. Назначение личностно-развивающего образования заключается в том, чтобы сформировать *потребность в самообразовании*, сформировать смысл непрерывного саморазвития и первоначальный *опыт быть личностью и развивать себя в качестве таковой*.

Самовоспитание – деятельность человека, направленная на изменение своей личности в соответствии с сознательно поставленными целями, сложившимися идеалами и убеждениями. Это процесс усвоения человеком опыта предшествующих поколений посредством внутренних душевных факторов, обеспечивающих развитие. Воспитание, если оно не насилие, без самовоспитания невозможно. Их следует рассматривать как две стороны одного и того же процесса. Осуществляя самовоспитание, человек может самообразовываться. Самовоспитание предполагает определенный уровень развития личности, ее самосознания, способности к самоанализу при сознательном сопоставлении своих поступков с поступками других людей.

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

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

В. И. Андреев приоритет в развитии личности отдает самореализации и творческому саморазвитию через соучастие человека в деятельности, раскрывающей неосознанные им потенциальные возможности, благодаря которым происходит обогащение и взаимовлияние не только субъективных ценностно-смысловых ориентаций каждого, но и обогащение субъект-субъектных отношений.

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

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

- 1) стадия мотивационной направленности личности на определенный вид творческой деятельности;
- 2) стадия изначального творческого самоопределения, которая проявляется в повышенной интеллектуальной чувствительности личности к усмотрению противоречий и проблем в определенной сфере творческой деятельности;
- 3) стадия профессионально-творческого становления;
- 4) стадия саморазвития, которая может быть охарактеризована как стадия первых значительных творческих достижений личности;
- 5) стадия высокой продуктивности личности, при которой формируется индивидуальный творческий стиль деятельности и мастерства;
- 6) стадия расцвета таланта;
- 7) гениальность.

Саморазвиваться – это значит, постоянно работать над собой, самосовершенствоваться и вырабатывать личные качества. В процессе саморазвития человек концентрируется на своих собственных желаниях и целях и постоянно добывает все новые и новые знания для их достижения. Этот процесс является основным для достижения жизненного успеха.

Специфика современного мира состоит в том, что он меняется все более быстрыми темпами. Каждые пять лет объем информации в мире удваивается. Поэтому знания, полученные людьми в вузе, через некоторое время устаревают и нуждаются в коррекции, а результаты обучения не в виде конкретных знаний, а в виде умения учиться становятся сегодня все более востребованными.

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

Следовательно, развитие личности представляет собой процесс, который определяется внутренними и внешними факторами. Человек развивается непрерывно с момента рождения и до смерти, проходя ряд последовательно сменяющихся стадий: младенчество, детство, отрочество, юность, зрелость, старость. Все они накладывают свой отпечаток на его образ жизни и поведение.

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

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

ЛИТЕРАТУРА

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 янв. 2011 г., № 243-З: принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 6 марта 2023 г. № 257-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.
2. Концепция развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года [Электронный ресурс]: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 30 нояб. 2021 г. – Режим доступа: <http://dcr.cherven.edu.by/ru/main.aspx?guid=23331>.
3. Концепция цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019–2025 годы [Электронный ресурс]: утв. Министром образования

Респ. Беларусь 15.03.2019. – Режим доступа: <https://crit.bspu.by/wp-content/uploads/2021/08/concept.pdf>.

4. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года [Электронный ресурс]: одобр. Президиумом Совета Министров Респ. Беларусь 02.05.2017 (протокол № 10) – Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/obsugdaemnpa/kontseptsija-na-sajt.pdf>.

5. О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 29 янв. 2021 г. № 57. – Режим доступа: https://etalonline.by/?utm_source=pravo.by&utm_medium=free&utm_campaign=ssilki_s_textov_npa&utm_content=.

6. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь; редкол.: В. И. Зиновский (пред.) [и др.]. – Минск, 2022. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>.

7. Ананьева, Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году [Электронный ресурс] / Т. Ананьева. – Режим доступа: <http://www.tananyeva.com/single-post/>.

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

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

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

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

12. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – Москва: Академия, 2006. – 240 с.

13. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие / Е. А. Климов. – Москва: Изд. центр «Академия», 2004. – 304 с.

14. Обучение в течение всей жизни. Политики и стратегии [Электронный ресурс]: Доклад Института непрерывного образования ЮНЕСКО, 2014. – Режим доступа: <http://www.uil.unesco.org/publications>.

15. Степанова, Л. Н. Soft skills как предикторы жизненного самоосуществления студентов / Л. Н. Степанова, Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2019. – Т. 21, № 8. – С. 65–89.

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

Т е м а 2. ЛИЧНОСТНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Лекция 2.1. ЛИЧНОСТНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА

1. Понятие личностной эффективности и самооэффективности. Самодетерминация личности.
2. Целеполагание и самонастройка на выполнение лично и профессионально значимых задач.
3. Мотивация достижений, рефлексия и самоконтроль решения учебно-профессиональных задач.

1. Понятие личностной эффективности и самооэффективности. Самодетерминация личности

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

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

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

Выделяют следующие профессиональные факторы самооэффективности (А. Бандура):

- *личностный* – самооэффективность личности подчеркивает чувство ее самоуважения и собственного достоинства и реальную компетентность (способность, умение решать жизненные проблемы);
- *коммуникативный* – способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми; владение содержательной

информацией и умение оперировать ею; способность к партнерскому взаимодействию и достижению взаимопонимания;

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

Развитие личностной эффективности происходит на общественном уровне оценки в виде операций социального уподобления или уподобления с произведенными в обществе образцами и эталонами. Данная система выстраивается на оценке личностной эффективности в достижении поставленных целей, в сравнении собственных достижений с социальными стандартами, успехами и оценками других людей.

Личностную эффективность также принято рассматривать в качестве личностного образования, влияющего на карьерный успех и профессиональную самореализацию. Так, А. Бажин предлагает структуру карьерной личностной эффективности профессионала, включающую в себя: самооценку личности, профессионально информативную компетентность, целеполагание, управление своим профессиональным будущим, управление личным интеллектуальным капиталом.

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

Личностная эффективность как регулятивный механизм срабатывает только при условии хорошего физического самочувствия и умеренного эмоционального напряжения человека. Чрезмерные нагрузки вызывают не только ситуационные неудачи, но и приводят к формированию устойчивых личностных диспозиций по поводу собственной несостоятельности в достижении профессионального успеха.

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

Важным условием в становлении и развитии личности, способствующим достижению ею высоких результатов деятельности, является *самодетерминация*. Основополагающим в процессе самодетерми-

нации развития личности является укрепление ее психологического благополучия, поскольку это позволяет ей согласовывать имеющиеся у нее ресурсы (способности, личностные черты, нераскрытые возможности, задатки) для организации собственной жизнедеятельности в целом и достижения поставленных целей в частности.

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

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

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

Естественно, что развитие, личностный рост вовсе не исключают наружной мотивации, ее нужно учитывать совместно с другими детерминаторами. Наружная мотивация варьируется в зависимости от интернализации и интеграции ценности деятельности. Интернализация – это то, насколько хорошо чувствуется ценность деятельности, а интеграция объясняет процесс индивидуального перехода от внешнего регулирования к собственной саморегулирующейся версии.

Используя для описания процесса, в результате которого поведение человека становится относительно автономным, термин «интернализация», в теории самодетерминации выделяют три личностные потребности, критически важные для поддержания этого процесса и развития оптимальной мотивации человека и его личного благополучия: *потребность в автономии* – отражает потребность личности чувствовать себя инициатором и обеспечителем своих действий, хозяином своей судьбы и того, что у нее есть определенный контроль над своей жизнью; самое главное, людям нужно чувствовать, что они контролируют свое поведение; *компетентность* – предполагает необходимость чув-

ствовать себя способным достичь желаемых результатов; эта потребность касается наших достижений, знаний и навыков; люди должны развивать свою компетентность и развивать мастерство в важных для них задачах; *привязанность* – так называемая связь и близость с другими, отражает потребность чувствовать себя ближе и понятнее «значимым другим»; каждый из нас в какой-то мере нуждается в других людях.

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

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

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

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

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

По мнению А. Бандуры, нет более существенного механизма самодетерминации, чем убеждение в собственной самоэффективности. Собственно, самоэффективность как убеждение в собственных способностях организовывать и совершать действия в значительной степени определяет формирование представлений личности о мире и о себе самой (обеспечивает прогнозирование своей социальной эффективности и отношение к себе окружающих, регулирует межличностные взаимоотношения, постановку и достижение целей). Социальный

статус и установки личности во внешний мир составляют содержание системы «личность – социальный мир» и поэтому крайне необходимы для получения ожидаемых результатов. Если люди не уверены в своих возможностях получения желаемых результатов, то у них будет недостаточно решимости для действия. Способности, важные для самодетерминированного поведения личности, включают в себя также способность к выбору, решению проблем, самозащите, внутреннему локусу контроля, самосознанию и самопознанию.

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

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

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

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

Целеполагание личности является основным параметром образа жизни. *Образ жизни* – это философско-социологическое понятие,

охватывающее совокупность типичных видов жизнедеятельности индивида, социальной группы, общества в целом в единстве с условиями жизни.

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

Цели человеческой деятельности порождаются объективным миром, общественным бытием людей. Они не «падают с неба», как об этом утверждают идеалисты. Они формируются в процессе познания человеком этого мира и его практической деятельности. Цели зависят от общественных условий жизни человека, от степени его индивидуального развития. В соответствии с этим они бывают разными по своему содержанию, своей близости или удаленности. Чем больше развита личность, ее сознание, тем более содержательные и отдаленные цели она ставит перед собой.

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

Единство личности и деятельности состоит в следующем: в деятельности личность обретает целостность через связь мотивов, целей, результатов. Цель рассматривается как личностное образование, находящееся в тесной зависимости от позиции личности в целом, как один из способов взаимосвязи между личностными и процессуальными аспектами психической деятельности, поскольку входит в состав личностного аспекта и осуществляет действенный контроль над бессознательными мотивами.

В работах А. Н. Леонтьева самостоятельное значение приобретает изучение целей. Он обосновывает представление о соотношении «деятельности – действия – операции» в связи с «мотивом – целью – условиями» в общем потоке деятельности, который образует человеческую жизнь в ее высших опосредованных психическим отражением прояв-

лениях. Автор переходит к психологическому анализу следующей категории – категории средств (ресурсов), которая становится ключевой для теории деятельности.

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

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

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

Побуждения, желания, мечты, наполняющие нашу жизнь, преломляясь сквозь призму внутренних и внешних условий, фокусируются в системе жизненных целей благодаря воображению личности. Именно в воображении как интимно-психологическом процессе сплетаются воедино воля и интересы человека, эмоциональная напряженность и потенциал сознания.

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

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

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

В-третьих, *целеполагание может распространяться на все сферы жизнедеятельности личности*. В данном категориальном аппарате жизненные сферы выступают компонентами процесса целеполагания. Чем больше компонентов входит в структуру целеполагания, тем качественнее и эффективнее образ жизни личности.

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

Коммуникативный компонент. Способность к реализации собственного потенциала в различных сферах активности и противостояния негативным социальным действиям начинает развиваться с первых этапов онтогенеза в условиях поддержания инициативного начала личности. В течение жизни человек остается участником коммуникации, передающей опыт человечества, являющейся организующей составляющей процесса самосознания, а также предоставляющей возможность организации собственной деятельности, взаимоотношений.

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

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

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

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

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

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

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

Досуг (отдых, путешествия). Досуг определяется как свободное, незанятое время, пространство от дела, забава, занятия для отдыха. Это зона активного общения, удовлетворяющая потребности личности в контактах. Такие формы досуга, как самодеятельные объединения по интересам, игровые программы, массовые праздники и пр. – благоприятная сфера для осознания себя, своих качеств, достоинств и недостатков по сравнению с другими людьми.

Личность оценивает себя, ориентируясь на социально принятые критерии и эталоны, ибо самосознание социально по своему содержанию, по самой своей сути и невозможно вне процесса общения. Именно в условиях досуга формируются общности, дающие человеку возможность выступать в самых разных социальных амплуа. В процессе коллективного времяпрепровождения происходит укрепление чувства общества, рост меры консолидации, стимулирование трудовой активности, выработка жизненной позиции и пр.

Личностная самореализация. Наиболее полное раскрытие способностей человека возможно только в общественно значимой деятельности. Причем важно, чтобы осуществление этой деятельности было детерминировано не только снаружи (обществом), но и внутренней потребностью самой личности. Удовлетворяя базовую потребность в самореализации в различных видах деятельности, личность преследует свои жизненные цели, находит свое место в системе общественных связей и отношений. В поливалентности потребности в самореализации проявляется и развивается богатая человеческая индивидуальность.

Вот почему, говоря о всесторонней и гармонично развитой личности, нужно подчеркивать не только богатство и всесторонность ее способностей, но и (что не менее важно) богатство и многообразие потребностей, в удовлетворении которых осуществляется всесторонняя самореализация человека.

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

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

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

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

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

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

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

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

Субъекты, мотивированные к успеху, предпочитают задачи средней или выше средней трудности. Они уверены в успешном результате задуманного, им свойственны поиск информации для достижения успеха, решительность в неопределенных ситуациях, склонность к разумному риску, готовность взять на себя ответственность, большая настойчивость в стремлении к цели, адекватный средний уровень притязаний, который повышается после успеха и снижается после неуда-

чи. Очень легкие задачи не приносят им ощущения удовлетворения и подлинного успеха, а при выборе очень трудных велика вероятность неуспеха; потому они не выбирают ни те, ни другие. При выборе же задач средней трудности успех и неудача становятся равновероятными и результат становится максимально зависимым от собственных усилий субъекта. В ситуации состязания и проверки способностей они не теряются.

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

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

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

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

Б. Блум считал, что обучение – это процесс получения опыта путем применения рефлексии. *Рефлексивный опыт* – это постановка соб-

ственных вопросов к изучаемой проблеме, активный и сознательный контроль над ее пониманием. На основе своих исследований он создал *таксономию студенческой рефлексии*:

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

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

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

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

В психолого-педагогической литературе считается, что в основу понятия «*самоконтроль*» положена категория «контроль», что означает дословно «проверка», а местоимение – прилагательное «само» указывает на направленность действий того, кто их делает, – на себя или на других. Следовательно, в случае самоконтроля субъектом является

сам человек, направляющий свои контролирующие действия на проверку параметров исследуемого объекта, которым являются собственные черты или результаты деятельности.

В современной научной литературе не существует единого определения понятия «самоконтроль», поскольку каждое из них исходит из содержания контролируемой деятельности. Рассматривая самоконтроль в учебной деятельности студентов, считаем необходимым сделать ряд важных уточнений.

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

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

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

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

Психологический подход связывает самоконтроль с когнитивными и личностными характеристиками человека. Этот подход указывает на наличие в любом умственном и практическом действии элемента самоконтроля в качестве элемента обратной связи и средства управления действием. При таком подходе подчеркивается психологическая сущ-

ность самоконтроля: как компонент действия; как предпосылки формирования внимания.

С позиций *функционального подхода* самоконтроль рассматривается из-за его способности реализовывать в деятельности определенные функции. Под функцией контроля традиционно понимают роль, определяющую влияние контроля на процесс обучения, которую он выполняет в зависимости от условий и задач обучения на каждом конкретном этапе академического процесса. Среди основных функций самоконтроля в зависимости от контекста исследования ученые выделяют: образовательную, учебную, развивающую, воспитательную, стимулирующую; проверочную и корректирующую; регулирующую и планирующую; управленческую; экзаменационную, обратной связи, организаторскую, методическую, информационную, формирование рациональных структур деятельности.

Функциональными особенностями самоконтроля являются анализ, регулирование, планирование и контроль собственной деятельности, исправление замеченных ошибочных действий.

Характерологический подход рассматривает самоконтроль как важную черту сложившейся личности. В частности, самоконтроль является значительным инструментом в достижении личностных целей, он связан с проявлением активности и самостоятельности личности в деятельности, отвечает за критичность в оценке собственных действий.

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

Важными *структурными компонентами самоконтроля* являются:

- самомотивирование как средство самоконтроля, которое является совокупностью внутренних и внешних движущих сил, побуждающих

человека к контролю своих действий, направленных на достижение определенных целей учебной деятельности;

- самоанализ (самопознание) – метод научного исследования явлений и процессов, в основе которого лежит изучение составных частей, элементов исследуемой системы. При самоконтроле самоанализ служит инвентарем исследования условий учебной деятельности на каждом из ее этапов;

- самооценка – определение и выражение собственными усилиями в своих оценочных суждениях или условных знаках (баллах) степени усвоения знаний, умений, навыков, состояния своего поведения. Самооценка состоит из рационального и эмоционального компонентов, включает в себя осознание личностью общественных ценностей и отношение к ним;

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

- самокоррекция является интеллектуальным умением, обеспечивающим непосредственное исправление субъектом осознанной ошибки с целью повышения уровня реализации учебно-контролирующей деятельности в целом. Самокоррекция также входит в состав самоуправления и корректирует деятельность изнутри в соответствии с внешними требованиями.

Среди методов, влияющих на процесс самоконтроля студента, выделяют: методы самопланирования (самопрогнозирования, самодеплирования и самопрограммирования), самоорганизации (саморегулирования и самокоординирования), самомотивации (самоубеждения, самоприказа, самообязательства и самопоощрения).

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

Таким образом, самоконтроль необходимо рассматривать не только как неотъемлемый компонент учебной деятельности студентов,

но и как условие ее оптимизации, эффективности и способа выхода на самоуправление.

ЛИТЕРАТУРА

1. Байбанова, Ф. А. Динамические особенности личностной самоэффективности будущего педагога / Ф. А. Байбанова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 11–12. – С. 271–273.
2. Бандура, А. Теория социального научения: науч. пособие / А. Бандура. – Санкт-Петербург: Евразия, 2000. – 320 с.
3. Калитеевская, Е. Р. Пути становления самодетерминации личности в подростковом возрасте / Е. Р. Калитеевская, Д. А. Леонтьев // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 49–55.
4. Крайг, Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. – Санкт-Петербург: Питер, 2005. – 940 с.
5. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижений / Х. Хекхаузен. – Санкт-Петербург: Речь, 2001. – 238 с.

Лекция 2.2. ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ И МЕТОДЫ ЕГО РАЗВИТИЯ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

А. К. Маркова раскрывает это положение так:

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

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

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

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

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

Таким образом, понятие «творчество» включает в себя два взаимосвязанных аспекта: деятельность по созданию продукта, получению нового результата; сам процесс достижения творческого результата,

в котором реализуются потребности и способности, происходит саморазвитие личности.

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

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

Идеальную модель личности Е. С. Кузьмин связывал с творческим отношением к делу, труду, жизни. Личность и ее социальная структура на выходе (идеальная модель) должна быть всесторонне развитой, гармоничной и согласованной, способной решать наилучшим образом профессиональные и жизненные задачи. Всесторонность включает известную энциклопедичность, полнокровную развертку в труде, в общении и познании; в способности к физическому и умственному напряжению и труду, к разностороннему проявлению своей сущности. Всесторонность личности наиболее полно и адекватно выражается в сложившемся мировоззрении. Основные ориентации и жизненные программы человека являются показателями его развития, выражают качество всесторонности. Весьма существенной стороной личности является гармоничность и согласованность, иными словами, стабильность и уравновешенность. Эта сторона личности выражает ее гомеостатичность, устойчивость. Как все системы организма, психологическая система человека должна быть устойчивой. Диссонанс, рассогласование, хроническая непреодолимая борьба мотивов – это и есть дисгармония личности.

В структуре личности выделяют единство двух подсистем: *потенциальной* (возможности личности, становящиеся реальностью при

определенных условиях, движущие силы дальнейшего развития) и *актуальной* (действующие особенности личности, ранее находившиеся в латентном состоянии).

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

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

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

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

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

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

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

Одаренность понимается как «единство общих моментов способностей, обуславливающее диапазон интеллектуальных возможностей человека, уровень и своеобразие его деятельности. Общая одаренность представляет собой основу развития самых различных способностей и,

в свою очередь, во многом является результатом развития специальных способностей». К общей одаренности относят: качества речи, эрудицию, артистичность поведения, темперамент, эмоциональность и т. д.

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

Гениальность – высшая степень творческой одаренности, которая проявляется как оригинальная способность понимания (интуиция), соединения различных элементов (фантазия), творческого формирования и изображения, а также человек, обладающий этой одаренностью.

2. Творческий потенциал личности и условия его развития

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

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

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

Категория *«потенциал»* в философии трактуется как источник, возможность, средство, запас, что может быть в действии использовано для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели.

Потенциал личности является ее психологическим ресурсом, реализация которого в ходе жизнедеятельности приводит к определенным, значимым достижениям, как с точки зрения самой личности, так и общества в целом.

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

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

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

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

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

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

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

– роль рефлексии в творчестве очень трудно переоценить, она проявляется в критическом отношении к себе и своему делу, в анализе происходящего, прогнозировании и антиципации, поиске цели и смысла жизни, критичности мышления. С возрастом значение рефлексии для творческой деятельности возрастает, и это намного заметнее по сравнению с другими компонентами творческого потенциала.

С возрастом, получением жизненного опыта, творческий потенциал человека увеличивается.

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

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

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

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

Цель жизни человека заключается в творческом преобразовании мира, в решении задач, возникающих перед ним в процессе его деятельности. Этому способствует сформированность *критичности психики*. Критичность – это глаза таланта, умение видеть в обычном необычное. Сталкиваясь с дисгармонией, человек испытывает чувство дискомфорта и, пытаясь избавиться от него, либо решает вставшую перед ним проблему, либо заглушает чувство дискомфорта механизмами защиты (например, самооправдание, облагораживание зла и т. п.). *Критичность включает в себя чувства, мышление и воображение.*

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

Критичность, позволяющая давать личностную (собственную, субъективную) оценку происходящему как за пределами личности

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

Развитие творческой личности будущего специалиста детерминирует потребность реализации в системе образования специальных психологических средств – раскрытие творческого потенциала личности, ее подготовку к творческому труду, ознакомление и усвоение специальных приемов и методов решения творческих проблем согласно задаткам и способностям и т. д.

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

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

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

Творческий потенциал личности рассматривается как внутренний источник активности, способность к саморазвитию в условиях творческой деятельности в процессе профессиональной деятельности. Основным условием реализации творческого потенциала личности является ее систематическое вовлечение в творческую деятельность, формирование готовности к ней, что становится возможным благодаря специальной организации деятельности. В связи с этим крайне важно

формирование у субъекта положительной мотивации, устойчивого познавательного интереса, а также тех свойств мышления, от которых напрямую зависит развитие навыков решения творческих задач и нестандартных ситуаций, что в будущем обеспечит конкурентную способность специалиста.

3. Методы и формы развития творческого потенциала

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

Одной из составляющих развития творческого потенциала специалиста является *проблемное обучение*. Оно порождает новые требования, которые должны быть учтены в системе дидактических принципов. Такое обучение в широком понимании предполагает не только представление теми или иными средствами и способами учебной информации, но и активизацию умственной деятельности до того уровня, когда у студентов появляются как вопросы, связанные с различными аспектами усвоения материала, так и настоятельная потребность раскрыть их.

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

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

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

Эвристический диалог мозговой атаки базируется на идее о том, что коллективно генерировать идеи более эффективно, чем индивиду-

ально. В обычных условиях творческая активность человека часто сдерживается явно и неявно существующими барьерами (психологическими, социальными, педагогическими и т. д.). Эту ситуацию удобно выразить с помощью модели шлюза. Творческая активность человека чаще всего потенциально сдерживается, как вода с помощью шлюза. Поэтому нужно открыть «шлюз», чтобы освободить ее. Жесткий стиль руководства, боязнь ошибок и критики, сугубо профессиональный и слишком серьезный подход к делу, давление авторитета более способных товарищей, традиции и привычки, отсутствие положительных эмоций – все это выполняет роль «шлюза».

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

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

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

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

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

Преимущество метода эвристических вопросов состоит в его простоте и эффективности для решения любых задач. Эвристические во-

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

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

Преимуществом метода многомерных матриц является то, что он позволяет решить сложные творческие задачи и обрести много новых, неожиданных, оригинальных идей.

Недостатками и ограничениями метода многомерных матриц может быть то, что даже при решении задач средней трудности в матрице могут оказаться сотни вариантов решений, выбор оптимального среди которых оказывается затруднительным. Данный метод не гарантирует, что будут учтены все параметры исследуемой системы.

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

В процессе зарождения ассоциаций устанавливаются неординарные взаимосвязи между компонентами решаемой проблемы и элементами внешнего мира, включая компоненты прежнего опыта творческой деятельности лиц, участвующих в коллективном решении проблемы, творческой задачи. В результате процесса зарождения новых ассоциативных связей и возникают творческие идеи решения проблемы.

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

Принципы, на которые следует опираться в процессе применения этого метода: свободных ассоциаций; антиконформизма; отсроченного критического анализа.

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

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

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

Недостатком и ограничением данного метода является то, что он требует достаточно высокого уровня творческих способностей, базисных знаний, умений и опыта.

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

Метод образцов (алгоритмический анализ) является упрощенным вариантом метода, который называется «алгоритмом решения изобретательских задач» (Г. Альтшуллер). Суть его заключается в последова-

тельном выполнении действий по выявлению, уточнению и устранению технических противоречий.

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

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

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

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

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

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

Ценность проектирования состоит в том, что именно эта деятельность приучает к самостоятельной, практической, плановой и систематической работе, воспитывает стремление к созданию нового или существующего, но усовершенствованного изделия, формирует представление о перспективах его применения; развивает нравственно-трудовые качества, трудолюбие. Проектная технология позволяет активно развивать основные виды мышления, творческие способности, стремление самому созидать, осознать себя творцом.

Проектная деятельность, как любая другая, имеет определенную структуру, которая включает в себя: цель, мотивы, функции, содержание, внутренние и внешние условия, методы, средства, предмет, результат и этапы выполнения. Выделяют следующие этапы проектирования: организационно-подготовительный, конструкторский, технологический, заключительный.

Итак, в настоящее время проблема творческой деятельности, творческого мышления и развития творческого потенциала специалиста находится в процессе активного изучения. Развитие науки и техники, внедрение в жизнь достижений научно-технического прогресса способствуют доказыванию смелейших теорий и выдвижению новых гипотез. Изучение творчества на современном этапе в условиях непростой экономической и социальной обстановки особенно актуально и способно придать человечеству новые силы на пути самосовершенствования и дальнейшего экономического, социального и духовного развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев, В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития / В. И. Андреев. – 2-е изд. – Казань: Центр инновационных технологий, 2006. – 608 с.
2. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2009. – 434 с.
3. Морозов, А. В. Креативная педагогика и психология / А. В. Морозов, Д. В. Чернилевский. – Москва: Академический Проект, 2004. – 560 с.
4. Хуторской, А. В. Дидактическая эвристика: теория и технология креативного обучения / А. В. Хуторской. – Москва: МГУ, 2003. – 416 с.
5. Энгельмейер, П. К. Теория творчества / П. К. Энгельмейер. – 3-е изд. – Москва: Книжный дом «Либроком», 2010. – 208 с.

Т е м а 3. ЛИДЕРСТВО И СОТРУДНИЧЕСТВО В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ

Лекция 3.1. ЛИЧНОСТЬ И ГРУППА: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И ВЗАИМОВЛИЯНИЕ

1. Малая группа и феномены групповой жизнедеятельности.
2. Технологии продуктивного общения в ситуациях поликультурной среды, сетевого взаимодействия.
3. Манипулятивное общение: понятие, виды, способы защиты от манипуляций.

1. Малая группа и феномены групповой жизнедеятельности

Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов. Как показали многие социально-психологические исследования, критическое значение величины группы в большинстве видов совместной деятельности составляет 7 ± 2 , т. е. от пяти до девяти человек. Диапазон численности малой группы может включать от двух (по мнению некоторых авторов – от трех) до 30 человек [1, с. 248].

Когда же речь идет не просто о малой группе, а о коллективе, то необходимое количество его членов определяется, как правило, целями и задачами совместной деятельности. Внешняя структура группы определяется деятельностью, а внутренняя – общением.

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

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

- заражение – эффект взаимного усиления эмоциональных воздействий общающихся между собой людей. Происходит на бессознательном уровне;
- внушение – способность воспринимать передаваемые в общении идеи, чувства, действия как свои собственные;
- подражание – сложное явление, которое может проявляться от слепого копирования поведения, жестов, интонации до сознательного, мотивированного подражания;
- соревнование – свойство сравнивать себя с другими людьми, быть «не хуже других»;
- убеждение – сознательное, словесное, аргументированное доказательство своих идей, поступков. Используя этот способ, руководители добиваются успехов в управлении персоналом;
- конформизм – подчинение личности влиянию группы, в которую она включена.

При этом взаимовлияние может иметь как положительный, так и отрицательный характер. Часть изменений, порождаемых психологическим влиянием группы на личность или личности на группу, исчезает, как только человек выходит из сферы взаимодействия с группой, другие продолжают существовать и при определенных условиях превращаются в личностные черты или групповые нормы.

Влияние личности на группу осуществляется через ее авторитет, определяемый как официальной, так и неофициальной властью. Процесс влияния личности на группу выражается в таких явлениях, как авторитет, руководство и лидерство.

Под авторитетом личности понимают признание группой личности человека, соответствие его субъективных качеств объективным требованиям деятельности группы. Явление авторитета во многом зависит от личных качеств и свойств человека. Жизненный опыт, знания, профессиональные навыки, умения – все это выделяет человека среди других людей в группе.

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

Целью любого управленческого воздействия на функционирование группы является повышение эффективности ее деятельности, которая, по мнению исследователей, оценивается большим количеством факторов. Важным в повышении эффективности деятельности групп является формирование организационной культуры, в которой будут проявляться: философия и идеология управления, ценностные ориентации, ожидания, групповые нормы, лежащие в основе характера отношений и взаимодействий как в целом по организации, так и в каждой ее группе.

Положительное влияние группы на формирование и развитие личности состоит в следующем:

1. В группе индивид встречается с людьми, которые являются для него основным источником духовной культуры.

2. Отношения между людьми, складывающиеся в группах, несут в себе позитивные социальные нормы и ценностные ориентации, которые усваиваются личностью, включенной в систему групповых взаимоотношений.

3. Группа является таким местом, где индивид отрабатывает свои коммуникативные умения и навыки.

4. От участников группы индивид получает информацию, позволяющую ему правильно воспринимать и оценивать себя, сохранять и укреплять все положительное в своей личности, избавляться от отрицательного и недостатков.

5. Группа снабжает индивида системой положительных эмоциональных подкреплений, необходимых для его развития.

Лишь постоянное общение индивида с более развитыми, чем он сам, личностями, обладающими ценными знаниями, умениями и навыками, обеспечивает ему возможность приобщения к соответствующим духовным ценностям, так как почти у каждого человека есть чему научиться.

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

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

1. *Феномен социальной фасилитации* (от англ. facility – легкость, благоприятные условия), или закономерность Зайенса: присутствие других всегда действует возбуждающе и благотворно влияет на решение простых и привычных задач (в которых доминирует правильный ответ), но мешает решению сложных и новых задач (в которых доминирует неправильный ответ либо ответа нет вовсе).

2. *Феномен социальной лениности*: люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои взаимные усилия ради общей цели, чем в случае их визуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело.

Обобщенные данные 49 экспериментов, в которых участвовало свыше 4 тыс. испытуемых, показывают, что усилия уменьшаются, а лень возрастает при увеличении размеров группы. Так, индивидуальная работоспособность, составляющая в группе из двух человек 90 %, падает до 75 % в группе из шести работников [6].

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

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

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

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

Группа всегда стремится к внутренней гармонии даже вопреки требованиям принципа реализма. Особенно это верно тогда, когда:

- у группы сильна потребность в единстве;
- группа изолирована от альтернативных идей;
- лидер дает понять, чего он хочет от группы.

6. *Феномен влияния меньшинства*: меньшинство группы наиболее influentially при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства.

Рассмотренные феномены показывают сложность, противоречивость, пульсирующий характер групповой жизнедеятельности. Знание руководителем закономерностей действия этих феноменов позволяет не только прогнозировать развитие групповых процессов, но и управлять ими.

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

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

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

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

К раскрытию сущности понятия «поликультурная образовательная среда» наука начала обращаться только в конце прошлого века. В настоящее время практические вопросы обучения и подготовки к коммуникации в поликультурной среде приобретают все большую актуальность. Исследователи подчеркивают, что в современный период поликультурная образовательная среда – это часть образовательной среды, представляющая собой совокупность условий, влияющих на формирование личности, ее готовность к эффективному межкультурному и межкультурному взаимодействию, эмпатии, пониманию других культур и этнокультур, толерантному отношению к представителям других культур и этносов при обязательности сохранения национальной идентичности. Во многом это подразумевает отказ от этноцентрической позиции, «проявление толерантности со стороны представителей разных культур, понимание и признание равнозначности культур». Проблема создания поликультурной образовательной среды и изучения ее влияния на формирование толерантной личности занимает одно из ведущих мест в современном образовании.

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

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

Вместе с тем отметим, что по социальному влиянию на личность образовательная среда может как содействовать, так и препятствовать

процессу становления человека. В рамках реализации концепции устойчивого развития возникает необходимость создания поликультурной образовательной среды как устойчивой основы для взаимодействия личности с элементами других культур и т. д.

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

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

Технологии поликультурного воспитания – это совокупность средств, методов и приемов воспитания, направленных на решение задач, связанных с культурным многообразием мира. В зависимости от поставленных задач выделяют следующие формы и методы поликультурного воспитания.

Первый тип – это технологии усвоения знаний о различных культурах и культурных процессах. Основные методы: рассказ, беседа, лекция, семинар и т. д.

Второй тип – это методы формирования культуры межличностного общения, позволяющие конструктивно взаимодействовать преподавателю и учащимся, а также самим учащимся с учетом их культурных особенностей (диалог, дискуссия, проектные технологии, ролевые игры и др.).

Третий тип – методы, отвечающие индивидуальным культурным запросам учащихся (интерактивные технологии, изучение языка, культуры другого народа и т. д.).

Для достижения целей поликультурного обучения используются:

- а) технология развития критического мышления;
- б) технология сотрудничества;
- в) технология снятия культурных конфликтов и барьеров;
- г) стратегия использования культурных кодов (делового этикета и корпоративной этики);
- д) рефлексивные технологии.

В современном многополярном мире, характеризующемся конфликтами на расовой, национальной, языковой и религиозной почве,

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

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

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

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

Целями сетевого взаимодействия являются:

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

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

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

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

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

- 1) попытаться заставить выполнить навязываемое им действие, т. е. сломить сопротивление (открытое управление);
- 2) замаскировать управляющее воздействие так, чтобы оно не вызвало возражения (скрытое управление).

Слово «манипуляция» заимствовано из французского языка. Первоисточником является латинское слово *manipulus* – горсть, но отметим такие его значения, как «искусное управление или использование», «контроль или игра с помощью искусных, нечестных или коварных

средств, особенно для обеспечения чьего-либо преимущества». Психология манипуляции людьми – область, включающая в себя десятки приемов, методов и техник.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Воздействие гордостью. Тщеславие, гордость – замечательный рычаг для психологического воздействия. Например: «Я готовлю для

Вас повышение по службе, но, к сожалению, зарплату пока придется оставить прежней». Чем больше человек стремится доказать кому-либо свои умения, чем чаще он старается догнать и обогнать в успешности своих знакомых, тем быстрее он станет жертвой психологического воздействия.

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

Манипуляторы знают и с успехом используют приемы психологического воздействия:

- пользуются внушением, если необходимо «привить» определенную идею, намерение, эмоцию. Человек более подвержен внушению, если он утомлен, подавлен, испытывает чувство тревоги;
- используют угрозы, шантаж;
- дискредитируют, обесценивают человека, например, подвергая сомнению его профессиональную компетентность;
- используют поощрение. Это льстит самолюбию человека, и он будет стараться оправдать доверие. Что и нужно манипулятору;
- применяют игнорирование – умышленное невнимание к высказываниям, действиям партнера по общению, избегание визуального контакта. Это задевает собеседника, вынуждая идти на поводу у манипулятора и др.

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

Уход – увеличение дистанции, прерывание контакта, удаление себя за пределы досягаемости влияния агрессора. Обычным проявлением этого вида защиты является смена темы беседы, прерывание беседы под благоприятным предлогом, уход от контактов с неприятными Вам людьми.

Изгнание – увеличение дистанции, удаление агрессора. Часто проявляется в увольнении с работы агрессора, изгнании его из дома, осуждении, угрозах и т. д.

Блокировка – контроль воздействия, выставление преград на пути агрессора. Предельное выражение – полная самоизоляция посредством активизирования отдельных статусов и подсистем. Повседневное применение данной установки в виде смысловых и семантических барьеров («Я не понимаю, о чем Вы говорите»), ролевые барьеры («Я на работе»).

Управление – контроль воздействия, исходящего от агрессора, влияние на него. Предельное выражение – подчинение себе другого человека. Привычные способы использования такой защиты – жалобы, плач, подкуп, попытки подружиться, спровоцировать желаемое поведение. Сюда же относится и манипуляция защитного происхождения.

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

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

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

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

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

ЛИТЕРАТУРА

1. Вайнштейн, Л. А. Психология управления: учеб.-метод. пособие / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис. – Минск: БГУ, 2019. – 327 с.
2. Гукаленко, О. В. Поликультурное образование: теория и практика / О. В. Гукаленко. – Ростов-на-Дону, 2003. – 512 с.
3. Доценко, Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита / Е. Л. Доценко. – Москва: ЧеРо, Изд-во МГУ, 1997. – 344 с.
4. Сетевое взаимодействие в педагогическом образовании / С. А. Осяк [и др.] // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1. – С. 11.

5. Суровцова, Е. И. Поликультурная образовательная среда как феномен современной духовной жизни общества / Е. И. Суровцова // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 7. – С. 162–165.

6. Урбанович, А. А. Психология управления: учеб. пособие / А. А. Урбанович. – Минск: Харвест, 2003. – 640 с.

7. Шостром, Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации = Man, the manipulator: The inner journey from manipulation to actualization [Электронный ресурс] / Э. Шостром. – Киев: PSYLIB, 2003. – Режим доступа: <http://nkozlov.ru/library/s42/d395/?full=1>.

Лекция 3.2. РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО КАК СОЦИАЛЬНЫЕ ФЕНОМЕНЫ

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

1. Понятия лидерства и руководства. Развитие лидерских качеств

Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем многих наук. Ее осмысление издавна осуществлялось в рамках философии, а позднее – в политологических, психологических, социально-психологических подходах. Первоначально лидер трактовался как член группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Другими словами, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции.

Лидерство – это естественный социально-психологический процесс, протекающий в любой группе. Лидерство является психологическим феноменом и порождается системой неформальных отношений. Роль лидера возникает, как правило, стихийно, «снизу». Лидер имеет ограниченные возможности для санкций; как правило, эти санкции носят неформальный характер, право на их применение официально не зафиксировано. В то же время он не несет и ответственности за деятельность группы. В отличие от лидерства, **руководство** – социальный феномен, возникающий в системе формальных отношений. Роль руководителя возникает не стихийно, а определяется заранее «сверху»,

вышестоящим руководством, оговаривается круг функций руководителя. Руководитель получает соответствующие властные полномочия, имеет официальное право на применение санкций и управленческих воздействий (как негативных, так и позитивных). Соответственно, он несет ответственность за деятельность группы. **Руководство** есть процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти, данной ему государством или группой (в случаях, если руководитель избирается). Руководство основано на принципах правовых отношений, социального контроля и применения дисциплинарной практики.

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

Выделяют следующие типы лидеров в реальной управленческой практике:

1) лидер-организатор – воспринимает нужды коллектива как свои собственные и активно действует. Он оптимистичен и уверен в том, что большинство проблем вполне разрешимо, умеет убеждать, склонен поощрять и мотивировать людей на достижение цели;

2) лидер-творец – обладает способностью видеть новое, чем и привлекает людей. Действует не командными методами, а приглашает к обсуждению. Ставит задачу так, что она заинтересовывает и привлекает людей;

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

4) лидер-дипломат – опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей. Хорошо информирован о всех событиях, имеет индивидуальный подход к работникам;

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

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

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

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

К наиболее желаемым лидерским качествам относятся:

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

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

- способность находить путь к решению проблемы;
- умение подобрать и расставить людей;
- умение отдавать распоряжения;
- умение увлечь других предстоящей работой;
- умение влиять на других.

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

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

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

Как социально-психологический феномен лидерство выступает в качестве элемента организации совместной деятельности и управления в системе межличностных отношений. Феномен лидерства личности в условиях группы (коллектива) является результатом действия комплекса факторов, как объективных, или ситуационных (цели и задачи группы в конкретной ситуации), так и субъективных, или личностных и социально-психологических (интересы и потребности, индивидуально-

типологические особенности и ценностные ориентации контактной группы). Эти факторы обуславливают собой действия лидера как инициатора и организатора групповой деятельности и взаимодействия [4].

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

2. Эффективная работа в командах

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

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

В нынешнее время в условиях постоянного развития и соревнования работа в команде является самым правильным выбором. Благодаря работе в команде можно многому научиться. В сформированной команде имеется возможность высказаться всем участникам, появляется большая вероятность контактировать с другими участниками группы, делиться знаниями и опытом не только в рабочей сфере, но и в остальных областях. И самое главное, эффективная, сформированная

команда помогает стать увереннее в себе, участники сплоченной команды поддерживают друг друга, мотивируют друг друга, с помощью конкуренции или вдохновения побуждают преодолевать новые высоты.

Четко функционирующие команды не возникают сами по себе. Они создаются лидерами, которые прилагают много сил к объединению людей. При этом очень важно, чтобы лидеры знали: все команды проходят последовательные стадии развития.

В научных исследованиях выделяют шесть этапов развития команды:

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

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

3. *Кооперация.* В этот момент происходит осмысление решения задач, отмечается тяга к достижению целей. Общение участников становится более открытым и увлеченным, появляется сплоченность, групповая солидарность. Индивидуум впервые ярко испытывает чувство «мы». Главное на этой стадии – групповая организованность, направленность действий команды, готовность к достижению целей.

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

5. *Функционирование.* Данный этап можно охарактеризовать как этап приятия решений, в основе которого лежит осмысленное стремление к успешному достижению цели. Он связан с образованием ролевой структуры группы, т. е. образованием функциональных ролей членов команды. На этой стадии команда отличается высоким уровнем

социальной организованности, психологического единства и квалифицированности.

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

Тип задач или целей, стоящих перед командой, определяет формальную структуру группы, ролевой состав, перечень знаний, умений и навыков членов команды; сроки выполнения поставленной задачи; степень контроля рабочей группы со стороны руководства. Лидер действует как катализатор группового взаимодействия и сотрудничества.

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

- постановка целей;
- поддержка, мотивация;
- объединение; распределение ролей;
- направление;
- эффективное делегирование полномочий;
- вдохновение и подпитка энергией;
- контроль.

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

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

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

Препятствия к созданию эффективной команды:

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

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

- **командная ориентация** – тесно связана с готовностью к сотрудничеству, способностью взаимодействовать, эмоциональным интеллектом и гибкостью;

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

- **способность взаимодействовать** – требует готовности работать с людьми, а также наличия координационных и организационных навыков;

- **эмоциональный интеллект** – умение сочувствовать, сохранять позитивный настрой, преодолевать отрицательные эмоции, поддерживать свою мотивацию, вдохновлять других. Сюда же входят эмоцио-

нальная зрелость (способность брать на себя ответственность, умение управлять своими эмоциями) и эмоциональная гибкость (способность изменять свой подход к собственным эмоциям и эмоциям других людей);

- **разрешение конфликтов** – умение эффективно разрешать конфликты любого уровня, преодолевать противоречия, находить способы сосуществования людей с разными позициями и разными точками зрения;

- **адаптивность** – подразумевает способность эффективно реагировать на любые изменения в рабочей среде, управлять изменениями, адаптироваться к новым условиям, а также органично вовлекать других в процесс перемен.

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

3. Организация проектной деятельности и управление коллективными проектами

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

Тенденция последнего времени – плоские организационные структуры, где менеджеров становится меньше, а нужные специалисты объединены в команды под задачи бизнеса.

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

- инициацию;
- планирование;
- исполнение;

- управление и контроль;
- завершение.

Основными задачами, которые необходимо решить во время подготовки новой инициативы к реализации, являются формирование команды проекта и организация ее максимально эффективной работы. Поскольку проект является временным институтом, «заточенным» на реализацию конкретной цели, то он требует наличия четкой организационной структуры на протяжении всего времени развития замысла.

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

Подбор и налаживание работы команды – это сложный и дорогостоящий процесс, поскольку затрачиваются деньги и время на поиск нужных сотрудников, выстраивание взаимоотношений между ними и управление их деятельностью.

В отличие от постоянного трудового коллектива или временной рабочей группы команда проекта способна сконцентрировать все умения каждого своего члена на поиск инновационных идей и способов претворения их в жизнь. Командное решение более сильное, чем индивидуальное, поскольку оно проработано с различных точек зрения. Новые инициативы могут возникать и реализовываться как внутри одной компании (предприятия), так и в сотрудничестве нескольких фирм. В соответствии с этим формирование команды проекта может проводиться по-разному. Если замысел внедряется внутри одного предприятия (фирмы), например при его расширении, реструктуризации или диверсификации деятельности, то возможны *три варианта создания команды*:

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

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

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

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

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

Главное требование к квалификации менеджеров проекта – базовые знания по управлению проектами. Их можно получить из РМВоК – это самая распространенная модель, которая лежит в основе многих стандартов. За время существования проектного управления разработано много разных методов. Они различаются по областям применения, структурной организации и детализированности и т. д.

Лучше всего выбирать метод управления проектом в зависимости от условий окружающей среды. Для этого можно использовать модель «Киневин». Согласно ей, есть пять основных контекстов принятия решений – пять условий среды, в которых может находиться проект:

- простая упорядоченная среда;
- сложная упорядоченная среда;
- запутанная среда;

- хаотичная среда;
- беспорядочная среда.

Разобравшись, в каком контексте находится проект, можно осознать его сложность и выбрать метод управления. При выборе инструмента для работы нужно руководствоваться контекстом, выгодами для проекта, команды и заказчиков.

Организацией управления проектами занимаются менеджеры проектов. Поэтому успех проекта во многом зависит от квалификации и личностных качеств менеджера. Менеджер проекта – лидерская роль. Его личность и мотивация важны не менее, чем квалификация. Менеджер проекта общается с заказчиком, собирает и мотивирует команду, взаимодействует с коллегами, которые напрямую ему не подчиняются. Поэтому для руководителя важно иметь навыки ведения переговоров, проявлять лидерские качества в трудные для проекта моменты. *Управлять проектами – это управлять собой.* Только через управление собой можно управлять командой и окружением. В проектах важна психология – результат не всегда предсказуем на 100 %. Поэтому нужно уметь правильно реагировать на кризисы и вызовы.

4. Конфликты в организации. Стратегии поведения в конфликте

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

В числе *основных структурных* компонентов конфликта можно выделить следующие: предмет конфликта, стороны (оппоненты) конфликта, мотивы конфликта, позиции конфликтующих сторон. Кон-

фликт – это чрезвычайно сложное и противоречивое психологическое явление. При всех плюсах и минусах конфликтов они неизбежны, более того, иногда они необходимы. Причинами зарождения конфликтов могут быть противоречия, связанные с различиями представлений о целях, ценностях, интересах, способах деятельности.

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

1. **По субъектам конфликта** в организации различают:

1) межличностные конфликты, которые могут развиваться:

а) по вертикали, т. е. между руководителем и подчиненным;

б) по горизонтали, т. е. между субъектами одного иерархического уровня управления;

2) межгрупповые конфликты, которые могут развиваться:

а) между структурными подразделениями;

б) между группами сотрудников одного подразделения, в том числе и между микрогруппами;

в) между руководством организации и персоналом;

г) между администрацией и профсоюзами.

Обычно причинами таких конфликтов могут быть: распределение ресурсов, неудовлетворительные коммуникации, различия в целях, неудовлетворительные условия труда, нарушения договорных обязательств или трудового законодательства;

3) конфликты типа «личность – группа», возникающие:

а) между руководителем и коллективом организации или структурного подразделения;

б) между рядовым сотрудником и коллективом организации или структурного подразделения.

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

1) структурные конфликты – возникающие между структурными подразделениями из-за противоречий в задачах, решаемых сторонами конфликта;

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

3) позиционные конфликты – возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия

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

4) ресурсные конфликты – возникающие в процессе распределения и использования ресурсов. Самой распространенной причиной конфликтов такого типа является нарушение принципа справедливости или целесообразности в распределении ресурсов;

5) динамические конфликты – обусловленные социально-психологической динамикой организации. Их причины отражают становление и этапы развития коллективов внутри организации.

3. По типу функциональной системы конфликты в организации подразделяются:

1) на организационно-технологические, возникновение которых зависит от многих факторов, например: режима работы организации, технологии производства, структуры управления, качества и количества рабочей силы, состояния машин и оборудования, наличия сырья и материалов, состояния спроса и предложения на производимую продукцию;

2) конфликты в административно-управленческой системе, как между управляющими и управляемыми внутри организации, подразделениями, группами, индивидами, так и между производителями и потребителями, поставщиками сырья и заказчиками и пр.;

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

По исследованиям ученых, 80 % конфликтов возникает помимо желания их участников. Происходит это из-за особенностей нашей психики и того, что большинство людей либо не знает о них, либо не придает им значения. Главную роль в возникновении конфликтов играют так называемые конфликтогены.

Конфликтогенами называются слова, действия (или бездействие), которые могут привести к конфликту. Группы конфликтогенов:

а) конфликтогены, выражающие превосходство (приказы, угрозы, замечания, издевки, насмешки, подшучивания и др.);

б) конфликтогены, проявляющие агрессивность, которая может быть у человека от природы, а может определяться конкретной ситуацией, плохим настроением;

в) конфликтогены, в основе которых лежит эгоизм – эгоист добивается чего-либо для себя за счет других.

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

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

1. **Прогнозирование конфликта** – направлено на выявление причин данного конфликта в потенциальном развитии. Основным источником прогнозирования конфликтов является изучение объективных и субъективных условий и факторов взаимодействия между людьми, а также их индивидуально-психологических особенностей.

2. **Предупреждение конфликта** – вид деятельности субъекта управления, направленный на недопущение возникновения конфликта. Индивидуальный подход – вот путь к взаимопониманию с подчиненными.

3. **Стимулирование конфликта** – вид деятельности субъекта управления, направленный на провокацию, вызов конфликта. Средства стимулирования конфликтов могут быть самыми разными: вынесение проблемного вопроса для обсуждения на собрании; критика сложившейся ситуации на совещании; выступление с критическим материалом в средствах массовой информации и т. д.

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

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

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

К структурным методам разрешения конфликта относят:

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

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

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

4. **Структура системы вознаграждений.** Вознаграждения можно использовать как метод управления конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение людей, чтобы избежать дисфункциональных последствий. Не менее важно, чтобы система вознаграждений не поощряла неконструктивное поведение отдельных лиц или групп.

Чтобы конструктивно преодолевать существующие конфликты, надо знать о различных *межличностных способах поведения в конфликте* и уметь выбрать такой способ поведения, который в наибольшей степени соответствует данной ситуации.

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

Соперничество – такой вид поведения, когда субъект стремится к удовлетворению своих собственных интересов, принося ущерб интересам противоположного субъекта. Человек, предпочитающий соперничество, будет гнуть свою линию всеми доступными ему способами. Противоположная же позиция приниматься во внимание им не будет.

Уклонение. Эту стратегию также называют уходом, игнорированием или избеганием, она проявляется в стремлении не брать на себя ответственность за принятие решения, не видеть разногласий, отрицать конфликт. Это стремление выйти из ситуации, не уступая, но и не настаивая на своем, воздерживаясь от споров, дискуссий, возражений оппоненту, высказывания своей позиции.

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

Компромисс – соглашение между сторонами, имеющими разногласия, заключенное на базе взаимных уступок друг другу, причем часто такое решение приносит пользу всем сторонам конфликта. В основе компромисса лежит *стремление уладить накопившиеся разногласия* путем отказа каждой из сторон, хотя бы на время, от собственных амбиций.

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

Помимо пяти распространенных стратегий Томаса – Килманна в психологии существует еще два варианта развития событий в решении конфликта:

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

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

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

- руководитель поочередно приглашает к себе конфликтующих и просит каждого изъяснить суть и причины конфликта, при этом главное – требовать фактов, а не эмоций;

- руководитель вызывает обоих конфликтующих и просит в его присутствии поочередно высказать суть проблемы, при этом он пре-

рывает оппонента, если начинают преобладать эмоции, держится строго, независимо и беспристрастно;

– руководитель предлагает конфликтующим высказать свои претензии друг другу при группе сослуживцев, при этом руководитель принимает решение на основе высказываний участников этого разговора;

– если конфликт не утихает, руководитель прибегает к санкциям вплоть до кадровых перемещений.

Эффективность управления конфликтами зависит от умения выдерживать своеобразный кодекс поведения в конфликте. Работа руководителя в значительной степени состоит из разрешения постоянно возникающих противоречий. Однако далеко не все они доходят до конфликтов, многие из них руководитель успевает своевременно разрешить. Именно в этом и состоит искусство руководить – предвидеть конфликты, разрешать их в зародыше. Выбирая стратегию поведения в конфликте, целесообразно в каждом конкретном случае исходить из того, насколько важно достижение результата, с одной стороны, и сохранение хороших отношений, с другой стороны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие / Т. Ю. Базаров. – Москва: Юрайт, 2014. – 239 с.
2. Бороздина, Г. В. Психология и этика делового общения: учеб. / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова. – Москва: Юрайт, 2013. – 463 с.
3. Вайнштейн, Л. А. Психология управления: учеб.-метод. пособие / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис. – Минск: БГУ, 2019. – 327 с.
4. Погодина, Е. К. Образование бесконфликтной образовательной среды: пособие для педагогов / Е. К. Погодина, В. В. Мартынова, Е. Л. Евдокимова. – Минск: Нац. ин-т образования, 2021. – 184 с.
5. Трусъ, А. А. Психология управления: учеб. пособие / А. А. Трусъ. – Минск: Выш. шк., 2014. – 317 с.
6. Урбанович, А. А. Психология управления / А. А. Урбанович. – Минск: Харвест, 2007. – 640 с.
7. Шатравко, Н. С. Управленческая культура: учеб.-метод. пособие / Н. С. Шатравко, Т. А. Захаренко. – Горки: БГСХА, 2017. – 199 с.

Т е м а 4. ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Лекция 4.1. КАРЬЕРА И УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ

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

1. Понятие карьеры. Основные направления и принципы развития карьеры

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

Карьерный рост – это процесс, в течение которого специалист достигает профессиональной реализации: развивает профессиональные и гибкие навыки, добивается карьерных целей и решает все более сложные задачи.

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

Исследователи данной проблемы под карьерой понимают:

- линию продвижения работника, позволяющую реализовать его потребности в улучшении материального положения;

- процесс постепенного должностного перемещения за период работоспособного состояния;
- степень реализации потенциала человека;
- процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификаций, статусов, вознаграждений и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций, или развитие человека и освоение им социального (организационного) пространства.

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

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

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

В успешном управлении деловой карьерой работников заинтересованы и государство, и общество в лице политических и общественных организаций, профессиональных союзов, так как такой подход в первую очередь снимает многие виды социальной напряженности, четко демонстрируя перспективу и вознаграждение в конкретной организации, поощряя личностное и профессиональное развитие.

В литературе встречается такое понятие, как **этапы управления карьерой**, причем выделяют подготовительный (аналитический), пла-

новый и организационный этапы. При этом следует учитывать, что в каждой сфере жизнедеятельности можно делать свою карьеру последовательно в течение жизни или параллельно, т. е. одновременно.

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

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

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

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

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

Карьера – постоянно изменяющийся и развивающийся процесс, который можно рассматривать и в узком, и в широком смысле. В узком смысле карьеру связывают с трудовой деятельностью человека, его профессиональной жизнью, понимая под ней целенаправленный должностной и профессиональный рост, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника. В широком смысле понятие «карьера» определяется как «общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни – профессиональной, семейной, трудовой, досуговой». Таким образом, карьера – это не только продвижение по службе, но и изменение навыков, способностей и квалификационных возможностей, размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

Профессиональная карьера (не связанная с управлением другими работниками) характеризуется в первую очередь расширением набора

специальных знаний и умений, ростом профессионализма, профессионального мастерства, достижения высот искусства в избранной профессии.

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

- вертикальное – именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее заметно. Под вертикальным направлением карьеры понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии;
- горизонтальное – перемещение в другую функциональную область деятельности либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, роль руководителя временной целевой группы, программы и т. п.);
- центристремительное – под центристремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации. Это, например, приглашение работника на недоступные ему ранее совещания как формального, так и неформального характера, выполнение им отдельных важных поручений руководства и др.

Административная, или менеджерская, карьера характеризуется особенностью именно управленческого труда – необходимостью управлять другими работниками с целью достижения необходимого результата.

Предпринимательская карьера объединяет в себе черты профессиональной и административной карьеры. Эта работа требует от человека определенных психофизиологических и деловых качеств, чаще всего данных природой изначально.

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

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

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

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

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

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

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

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

- адаптационного, состоящего в поддержке первых шагов нового сотрудника в организации;
- продвижения, заключающегося в планировании и реализации траектории карьерного роста.

Периодическая смена видов деятельности позволяет перепробовать как можно больше разнообразных, интересных и ответственных рабочих мест, создает надежную стартовую площадку для уточнения карьерных предпочтений сотрудников. С этой целью службы персонала разрабатывают так называемые ротационные схемы или маршруты, предусматривающие обязательную работу сотрудников в различных функциональных подразделениях: финансовых, кадровых, сбытовых и т. д. В результате такой ротации организация получает специалиста с более глубоким и полным представлением об особенностях ее системы управления и специфике работы функциональных подразделений, что является необходимым условием для подъема на следующую ступень управления.

Основными ресурсами повышения эффективности использования профессионального потенциала работника являются:

- индивидуально-профессиональная диагностика;
- перманентное самообразование;
- карьерно-должностная ориентация;
- социально-психологическая подготовка;

- предметно-проблемная адаптация;
- систематическое повышение квалификации;
- стажировки на перспективных должностях и др.

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

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

Карьерный рост в организации подразумевает продвижение по карьерной лестнице. Однако одного желания заработать или занять хорошую должность недостаточно. Чтобы достичь цели, необходимо всестороннее развитие. Речь идет не только о профессиональном росте, но и личностном.

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

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

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

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

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

2. *Близкое окружение* служащего и его семьи. Оно складывается на основе постоянных отношений с друзьями детства, учебы, первых эта-

пов службы. Эти отношения скрепляются общностью интересов и схожестью карьерных целей. Признание этим окружением достижений человека является существенным стимулом его дальнейшего продвижения.

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

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

5. *Знание жизни делового мира* является основой организации службы в соответствии с происходящими в ней переменами. Это понимание принципов кадрового продвижения.

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

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

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

2) тип личности, темперамента, которые необходимо учитывать при планировании карьеры;

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

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

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

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

Карьерный рост – один из важнейших факторов мотивации любого сотрудника. Он тесно связан с профессиональным развитием. Развитие карьеры происходит эффективно только тогда, когда человек максимально использует внутренние ресурсы и учитывает возможное влияние внешних факторов профессионального продвижения к намеченной цели. Необходимо знать и учитывать влияние факторов карьерного роста на человека, и тогда карьерное продвижение будет успешным.

Обстоятельства, мешающие успешной карьере, можно разделить на две основные группы.

1. Сдерживающие факторы. Они полностью зависят от ресурсов человека – уровня его знаний, физических и психологических особенностей, уровня потребностей, мотивации, состояния здоровья, развития волевой сферы, уровня общего развития, стараний и стремлений, усердия и усидчивости.

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

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

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

Таким образом, для карьерного роста важно не просто мечтать о повышении, а уметь правильно анализировать себя и свою работу, при

этом ставить реальные, но достаточно амбициозные цели. Следует понимать, что карьера строится ежедневно, маленькими шагами и только ежедневный упорный труд поможет достичь вершины.

Многие выпускники Белорусской государственной орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственной академии реализовали свои профессиональные способности, личностные качества, добились высоких показателей в работе и карьерном росте. Академия по праву гордится тем, что первый Президент Республики Беларусь А. Г. Лукашенко – ее выпускник. За выдающиеся достижения, организаторские способности и профессионализм в работе 22 выпускникам академии присвоено высокое звание Героя Социалистического Труда, 16 – заслуженного деятеля науки и техники, 60 – заслуженного работника сельского хозяйства. В числе выпускников БГСХА 21 академик и член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси, 4 действующих ректора белорусских вузов, 36 % председателей районных исполнительных комитетов, 40 % начальников сельскохозяйственных управлений райисполкомов и почти половина всех руководителей сельскохозяйственных организаций республики.

3. Тайм-менеджмент как фактор лично-профессионального роста

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

Тайм-менеджмент – это совокупность знаний, имеющих огромное значение, как экономическое, так и личное. Экономическое значение заключается в том, что за счет рационального использования времени возможно значительное повышение производительности труда как отдельного человека, так и всего коллектива в целом. Личное же значение заключается в том, что тайм-менеджмент позволяет человеку

обрести значительное количество свободного времени, которое будет позволять ощущать себя свободным, уделять больше внимания своему отдыху, здоровью, развитию, личной жизни.

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

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

В настоящее время существует много разнообразных подходов к проблеме управления временем. Специалисты выделяют три основных типа:

1. Персональный (личный) тайм-менеджмент – связан с личностным саморазвитием человека, умением правильно и плодотворно организовать свой день.

2. Профессиональный тайм-менеджмент – помогает человеку эффективно выполнять свою работу, правильно организовывать свое рабочее время или разумно распределять обязанности в коллективе.

3. Социальный тайм-менеджмент – регулирует межличностные взаимоотношения или управление временем нескольких людей. Например, корпоративный.

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

К этим элементам относятся: анализ использования рабочего времени; постановка целей, которые хочет достигнуть руководитель в ходе использования тайм-менеджмента; планирование рабочего времени; выработка различных методов борьбы с причинами нерационального использования временного ресурса. Однако наиболее эффективным является личный тайм-менеджмент, который в каждом отдельном случае индивидуален.

Постановка целей – необходимый этап в тайм-менеджменте, в ходе которого необходимо ответить на вопрос, зачем тайм-менеджмент вообще нужен для конкретного человека или на конкретном предприятии.

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

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

Эффективность тайм-менеджмента в управлении зависит от того, насколько сотрудники будут обучены планированию, расставлению приоритетов, контролю времени на выполнение заданий, а также правильной очередности выполнения заданий. Тайм-менеджмент представляет собой целостную структуру, однако применение тайм-менеджмента предполагает, что человек будет творчески подходить к его использованию.

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

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

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

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

- *личностного* (психофизиологические особенности, тип личности, характер, личное обаяние, нравственные и коммуникативные качества);
- *социального* (уровень образования, статус, модели ролевого поведения, нормы и ценности, стиль общения, связь с различными социальными группами);
- *профессионального* (стиль руководства, уровень специальной подготовки, профессионализм, трудовой опыт, владение формами и методами обучения и воспитания, развитые аналитические способности).

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

Роль одежды в формировании собственного имиджа чрезвычайно важна, но существуют и другие правила, а также инструменты формирования имиджа. Важным пунктом, составляющим алгоритм формирования имиджа, является *поведение и речь*. Культура речи играет огромную роль в формировании имиджа специалиста любой сферы деятельности. Техника речи должна быть отточена, голос поставлен. Для идеального имиджа в современном мире и в современных условиях также важен имидж личности в социальных сетях, профилях и на собственных сайтах.

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

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

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

К третьей группе следует отнести то, что связано с жизненным и профессиональным опытом личности [2, с. 87].

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

Этикет – это установленный порядок поведения где-либо, нормы взаимоотношений людей различного правового, социального и интеллектуального статуса, часть нравственной культуры, ассоциирующейся с категорией прекрасного. Этикет регламентирует, что допустимо и приемлемо в данном обществе или в данной группе людей, а что нет.

Он связан с понятиями вежливости, культуры, интеллигентности. В основе этикета лежит уважение к людям. В отличие от норм морали нормы этикета носят как бы характер неписаного соглашения о том, что в поведении людей считать общепринятым, а что нет.

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

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

Тактичность и чуткость – это внимание к тем, с кем мы общаемся, желание и умение их понять, почувствовать, чем мы можем доставить им удовольствие, радость или, наоборот, вызвать раздражение, досаду, обиду. **Тактичность** – это умение всегда учитывать конкретные обстоятельства общения: разницу возраста, пола, общественного положения, место разговора, наличие или отсутствие посторонних.

Таким образом, просто научиться такту нельзя – он приобретается под влиянием среды и воспитания, обусловлен характером и желанием самого человека. Однако развить его, безусловно, можно. А определить, что следует отнести к тактичному или бестактному поведению, каждому человеку в каждом конкретном случае помогут *чувство меры и деликатность*.

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

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

Умение выслушать собеседника, способность предусмотреть его реакцию на наше высказывание, поступки и при необходимости самокритично, без ложного стыда извиниться за допущенную ошибку – обязательное условие тактичности и уважения к другому.

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

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

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

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

Выделяют следующие уровни делового этикета:

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

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

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

В разных профессиональных группах есть свои дополнительные требования к поведению, свои идеалы. *Служебный этикет* – это профессиональные требования к подготовленности человека, к соблюдению им канонов своей профессии.

Культура служебного общения включает ряд общих моментов – правил служебного этикета. Так, неумение вести служебный разговор, неумение вести себя на работе кроме потери времени приносит много неприятных моментов, в частности риск быть неправильно понятым, создание психологической напряженности и даже нервных срывов у сослуживцев, что мешает достижению поставленных задач.

Деловая этика базируется на уважении интересов не только своей фирмы, но и партнеров, клиентов и общества в целом. Данное правило распространяется также на конкурентов – запрещается наносить им ущерб приемами, выходящими за рамки конкурентной борьбы.

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

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

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

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

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

Корпоративная культура является важной составляющей успешного функционирования организации, позитивного отношения к работе и эффективности труда.

Корпоративная культура – это атмосфера жизнедеятельности работников организации, система формальных и неформальных правил, обычаев, традиций, ценностных представлений и интересов. Корпоративная культура – это модель поведения, образ жизни, мышления, система норм и профессиональных ролей [6]. Корпоративная культура основывается на следующих принципах: комплексность развития организации (представление о назначении организации, ее деятельности и т. д.); определение ценностей; соблюдение традиций; отрицание силового воздействия.

Первостепенную роль в становлении, развитии и функционировании корпоративной культуры играет руководитель организации, именно он формирует ее основные ценности. В целом корпоративная культура направлена на развитие чувства гордости сотрудников за свою организацию, причастности к деятельности организации, полезности своей работы. Корпоративная культура ориентирована на обеспечение сплоченности, интеграции сотрудников, формирование кодекса поведения, развитие мотивации деятельности и ответственности за достижение поставленных целей [1]. Многообразие существующих форм мотивации можно представить следующими группами: косвенная мотивация (гибкий график работы, социальный пакет, предоставление отпуска и т. д.); организационная мотивация (делегирование полномочий, расширение зоны ответственности, стиль поведения и общения и т. д.); моральная мотивация (психологический климат в коллективе, карьерный рост, общественное признание заслуг, социальный статус и т. д.); материальная мотивация (налоговые льготы, премии, надбавки и т. д.) [4].

Существует пять основных **разновидностей корпоративной культуры**:

- **ролевая.** Главная особенность – четкое распределение обязанностей между работниками. В организациях с ролевой моделью корпоративной культуры всегда придерживаются инструкций, соблюдают дресс-код. Подходит для организаций с большим штатом сотрудников. Недостаток – отсутствие гибкости;

• **рыночная.** Подразумевает конкуренцию между менеджерами, чтобы получить поощрение от руководства. Особенности: четкая иерархия должностей, готовность к изменению рынка. Подходит для компаний, главная цель которых – получение прибыли;

• **семейная.** В организациях с семейным типом корпоративной культуры руководитель играет роль «отца». Он создает комфортные условия труда, помогает сотрудникам в трудных жизненных ситуациях, часто поощряет премиями. Коллектив работает в дружеской атмосфере;

• **командная.** Модель актуальна в начинающих компаниях, диджитал-сфере. В таких организациях все сотрудники равны, общаются неформально. Они вместе решают задачи и несут ответственность за проекты. Нет требований к внешнему виду, четкого регламента начала и окончания рабочего дня. Нет смысла в жесткой субординации и иерархии, если в команде всего несколько человек или если сотрудников много, но они в равной степени мотивированы продуктивно трудиться и стремятся к одному результату;

• **с фокусом на результат.** Самый гибкий вид политики компании. Особенность этого типа корпоративной культуры – частая смена руководителей проектов в зависимости от их профессиональных навыков. Для достижения целей сотрудники не ограничиваются инструкциями, предлагают свои варианты решения задач, поэтому компания быстрее добивается результата.

Отметим направления, необходимые для поддержания корпоративной культуры:

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

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

Таким образом, корпоративная культура задает ценностные ориентиры, формирует кадровую политику, деловую этику, имидж организации; создает стимулы для мотивации деятельности, повышает иници-

циативу и творчество коллектива, ориентирует на достижение общих целей и продвижение к успеху.

6. Психологические детерминанты профессиональной деструкции

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

Профессиональное развитие – это одновременно и приобретения, и потери (совершенствование и деструкции). **Профессиональные деструкции** в самом общем виде – это нарушение уже усвоенных способов деятельности, но это и изменения, связанные с переходом к последующим стадиям профессионального становления, и изменения, связанные с возрастом, физическими и нервными истощениями. *Профессиональные деструкции* (барьеры профессионального роста) – это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно влияющие на продуктивность труда и взаимодействие с другими участниками этого процесса, а также на развитие самой личности.

Деструкции, вызванные многолетним выполнением одной и той же профессиональной деятельности, порождают профессионально нежелательные качества, изменяют профессиональное поведение человека; это и есть профессиональные деформации, которые можно сравнить с запущенной и вовремя не вылеченной болезнью.

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

Выделяют и основные **детерминанты профессиональных деструкций**:

- 1) объективные – связанные с социально-профессиональной средой (социально-экономическая ситуация, имидж и характер профессии, профессионально-пространственная среда);

2) субъективные – обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;

3) объективно-субъективные – порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Конкретными психологическими детерминантами являются:

1) неосознаваемые и осознаваемые неудачные мотивы выбора (соответствующие реальности либо имеющие негативную направленность);

2) ожидания на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь, которые часто становятся пусковым механизмом деструкции (первые же неудачи побуждают искать «кардинальные» методы работы);

3) образование стереотипов профессионального поведения (с одной стороны, они придают работе стабильность, но с другой – мешают адекватно действовать в нестандартных ситуациях);

4) разные формы психологических защит (рационализация, отрицание, проекция, идентификация);

5) эмоциональная напряженность, часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния (синдром эмоционального выгорания);

6) снижение уровня интеллекта с ростом стажа работы (это может быть вызвано особенностями нормативной деятельности, когда многие интеллектуальные способности остаются невостребованными);

7) индивидуальный «предел» развития работника (зависящий от изначального уровня образования, психологической насыщенности труда; неудовлетворенности трудом и профессией);

8) акцентуации характера;

9) старение работника (социально-психологическое, нравственно-этическое, профессиональное).

Различают **уровни профессиональных деструкций**:

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

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

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

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

Профессиональные деформации – наиболее изученный вид профессиональных деструкций – по мнению многих авторов (Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк, Р. М. Грановская, С. П. Безносков, Л. М. Митина), проявляются в первую очередь в профессиональной среде типа «человек – человек». Работники сферы образования являются наиболее уязвимой категорией. Мы согласны с мнением Л. М. Митиной, отметившей, что «профессия педагога является одной из наиболее деформирующих личность человека и деятеля». Профессиональные деструкции, согласно определению Э. Ф. Зеера, – «это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» [4]. Возникновение и развитие профессиональных деструкций снижает продуктивность выполнения деятельности, негативно влияет на мотивацию и профессиональную позицию.

Психологическими детерминантами развития профессионально обусловленных деструкций являются конфликты профессионального самоопределения, кризисы профессионального становления, профессиональная дезадаптация, а также стереотипы мышления и деятельно-

сти, социальные стереотипы поведения, отдельные формы психологической защиты: рационализация, проекция, отчуждение, замещение, идентификация.

Одной из наиболее распространенных форм нарушений профессионального здоровья является *профессиональное выгорание* – выработанный личностью защитный механизм в ответ на психотравмирующие воздействия в сфере профессиональной деятельности. Первоначально эмоциональное выгорание считалось деструкцией, свойственной профессиям, связанным с интенсивным общением с людьми: врачам, педагогам, социальным работникам и т. д. Исследования последних лет позволили сделать вывод о том, что сфера распространения выгорания существенно шире – в профессиях, не связанных с работой с людьми. Каковы же симптомы выгорания, как их определить? Чтобы ответить на эти вопросы, необходимо подчеркнуть очевидную связь эмоционального выгорания со стрессом. Синдром эмоционального выгорания возникает в ситуациях интенсивного профессионального общения под влиянием множества внешних и внутренних факторов и проявляется как «приглушение» эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, увеличение числа конфликтов с партнерами по общению, равнодушие и отгороженность от переживаний другого человека, потеря ощущения ценности жизни, утрата веры в собственные силы и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Асаул, А. Н. Культура организации. Проблемы формирования и управления / А. Н. Асаул, П. Ю. Ерофеев. – Санкт-Петербург: Гуманистика, 2006. – 216 с.
2. Бороздина, Г. В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова; под общ. ред. Г. В. Бороздиной. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2016. – 463 с.
3. Браун, Л. Имидж – путь к успеху / Л. Браун. – Санкт-Петербург: Изд-во «Питер», 2001. – 192 с.
4. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2023. – 234 с.; [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/516994>.
5. Кибанов, А. Я. Этика деловых отношений: учеб. / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова. – Москва: ИНФРА-М, 2002. – 368 с.
6. Кондранова, А. М. О роли корпоративной культуры / А. М. Кондранова, М. В. Куимова // Молодой ученый. – 2015. – № 9 (89). – С. 632–633; [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/89/18574/>.

Лекция 4.2. ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ В КАРЬЕРЕ СПЕЦИАЛИСТА

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

1. Психологические особенности делового общения

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

Особенности деятельности современного специалиста (руководителя) требуют от него развитой коммуникативной компетентности, которая включает в себя свободное владение всей совокупностью навыков и умений, необходимых для эффективного вербального и невербального общения и взаимодействия, в том числе ситуативную адаптивность.

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

Однако практика показывает, что эффективно умеют общаться далеко не все люди, более того, не все руководители. Парадокс заключа-

ется в том, что управленцы по роду своих занятий должны от 50 до 90 % рабочего времени тратить именно на общение. Ведь проведение совещаний, заседаний, бесед, дискуссий, переговоров, отчеты перед начальством и т. д. – все это различные формы делового общения.

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

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

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

Можно сформулировать следующие основные **принципы делового общения**:

1. **Пунктуальность** (делайте все вовремя). Только поведение человека, делающего все вовремя, является нормативным. Опоздания мешают работе и являются признаком того, что на человека нельзя положиться. Специалисты, изучающие организацию и распределение рабочего времени, рекомендуют прибавлять лишних 25 процентов к тому сроку, который, на ваш взгляд, требуется для выполнения порученной работы.

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

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

4. **Внимание к окружающим** (думайте о других, а не только о себе). Внимание к окружающим должно распространяться на сослуживцев,

начальников и подчиненных. Уважайте мнение других, старайтесь понять, почему у них сложилась та или иная точка зрения. Всегда прислушивайтесь к критике и советам коллег, начальства и подчиненных.

5. *Внешний облик* (одевайтесь как положено). Главный подход – вписаться в ваше окружение по службе, а внутри этого окружения – в контингент работников вашего уровня.

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

Выделяют также специфические **характеристики** делового общения:

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

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

- *повышенная ответственность* участников делового общения за его результат. Успешное деловое общение во многом определяется выбранной тактикой общения, т. е. умением четко сформулировать цели коммуникации, верно определить интересы партнеров;

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

Деловое общение включает в себя целый ряд коммуникативных задач, касающихся взаимоотношений партнеров, их взаимодействия, – это и умение должным образом передать информацию, довести ее до партнера, и умение слушать и понимать партнера по общению, а также защищать свою точку зрения, отстаивать собственные интересы.

Деловое общение реализуется в следующих основных формах.

Деловая беседа – представляет собой форму устного обмена информацией между несколькими людьми в узком кругу. Беседа является важнейшим элементом таких управленческих процедур, как: деловые переговоры, консультации, встречи, оформление на работу или увольнение. Руководителю полезно усвоить следующее: управление – это умение разговаривать. Беседа отличается от собраний и совещаний

количеством участников, свободным характером обсуждаемых проблем, ходом и результатами. Именно во время деловых бесед происходит заключение деловых контрактов и принимаются важнейшие решения.

Деловое совещание – одна из важнейших форм управленческой деятельности. Это способность коллективного разума к выработке оптимальных решений по актуальным и наиболее сложным вопросам, возникающим в организации. На совещании сотрудники учатся работать в коллективе, комплексно подходить к решению общих задач – достигать компромиссов. Во время совещания происходит обмен информацией между подчиненными и руководителем.

Деловая переписка – деловое письмо (служебное послание в виде официального документа, а также в форме запросов, предложений, претензий, поздравлений и ответов на них). При составлении делового письма нужно, чтобы оно было актуальным, кратким, логичным, убедительным.

Деловые переговоры – деловое общение с целью устранения противоречий между собеседниками и выработки общего решения.

Публичное выступление – непосредственное речевое воздействие выступающего на аудиторию. В зависимости от целей публичное выступление делится на информационное, побуждающее (митинг, предвыборная речь) и убеждающее (торжественная речь). Данная форма делового общения является одной из самых сложных, так как внимание слушателей приковано только к оратору, который должен четко следить за своей речью, мимикой, жестами и реакцией аудитории.

2. Технология публичного выступления

Составляющим звеном коммуникативной компетентности является умение выступать публично, которое стало необходимым навыком в современном мире: готовить и проводить лекции, дискуссии, презентации приходится и преподавателям, и топ-менеджерам, и руководителям организаций, и сотрудникам. К сожалению, нередко самое блестящее содержание тонет под невыразительным выступлением.

Публичное выступление – это устное монологическое высказывание с целью оказания воздействия на аудиторию. В сфере делового общения наиболее часто используются такие жанры, как доклад, информационная, приветственная и торговая речь.

Цели публичного выступления могут быть самыми разными: проинформировать, объяснить, заинтересовать, убедить, переубедить, побудить к действию или воодушевить.

В зависимости от цели подразделяются и виды речей: информационные (повествовательные, описательные, объяснительные), агитационные (воодушевляющие, убеждающие, побуждающие к действию) и развлекательные.

Работу по подготовке выступления можно подразделить на три основных этапа: докоммуникативный, коммуникативный и посткоммуникативный. Докоммуникативный этап – подготовка к выступлению, коммуникативный – произнесение речи и взаимодействие с аудиторией. Работа на этих этапах носит характер учета и оценки объективных данных: тема и цель выступления обычно задаются программой, расписанием и т. п. Состояние аудитории и обстановка также чаще всего не выбираются выступающим.

Публичное выступление обязательно должно иметь продуманную структуру, содержащую определенную последовательность частей.

Первый этап разработки содержания речи – создание концепции с последующим ее идейно-тематическим раскрытием (выбор материала, отбор фактов, цифр, примеров, иллюстраций и т. п.). Когда это сделано, автор сталкивается с другой важнейшей проблемой: как использовать имеющиеся материалы, как их расположить? Смогут ли слушатели воспринять, усвоить предлагаемую информацию?

Второй этап в разработке содержания – композиционное развертывание темы, определение того каркаса, на котором держится вся речь. Работа над *композицией* начинается с определения структуры речи. Термин «*структура*» в его наиболее общем значении раскрывается как устройство, организация, взаиморасположение и связь составных частей чего-либо; строение.

Целеустановка – ключевая категория риторики, и, игнорируя ее, оратор не добьется успеха в подготовке и произнесении речи. Цель конкретизируется в виде задач (или конкретных целей). *Цель речи* – это тот результат, к которому стремится оратор, создавая и произнося речь.

Следующий шаг в подготовке речи – формулирование тезиса речи. *Тезис* – это главная мысль, основная идея текста или выступления, выраженная словами. Раскрытию и обоснованию тезиса подчинено все содержание речи.

Последовательность определяется многими слагаемыми: спецификой темы и логикой предмета речи, коммуникативными задачами оратора, составом аудитории и др.

Количество смысловых кусков речи обусловлено и действием чисто психологического фактора – ограниченным объемом оперативной памяти слушателей. Этот объем выражается известной формулой: 7 ± 2 . В связи с этим целесообразно рассматривать в одном выступлении не более пяти базовых проблем, группируя вокруг них детали, частности, аргументы, примеры и т. д.

Работа по организации (структурированию) речи наряду с разработкой плана предполагает и ее композиционное оформление. **Композиция** выступления – это его реально-речевая, внешняя структура; композиция определяет, что за чем и как излагается.

Композиция будет меняться в зависимости от темы, цели и задач, стоящих перед оратором, от состава слушателей.

Логико-композиционная структура текста публичного выступления включает вступление, основную часть, заключение.

Вступление – одна из композиционных частей публичного выступления, в которой подчеркиваются актуальность и значение темы для данной аудитории, формулируется цель выступления, кратко излагается история вопроса.

Основные функции вступления:

1) *контактоустанавливающая* (установление контакта со слушателями);

2) *перспективная* (создание представления о теме и направлении речи, перечисление и краткое описание проблем, которые будут рассмотрены в основной части).

Вступление вводит слушателей в сущность основного вопроса и психологически подготавливает их к восприятию речи, поэтому рекомендуется начинать выступление с интересного примера, пословицы и поговорки, крылатого выражения, юмористического замечания, можно использовать цитату, которая заставит слушателей задуматься над словами оратора, глубже осмыслить высказанное положение. Также начать выступление можно образом, символом, аллегорией, комплиментом слушателям, интересной историей, случаем из жизни. Эффективное средство завоевания внимания слушателей – вопросы к аудитории. В психологическом плане вступление рассчитано на подготовку аудитории к восприятию речи; здесь целевые установки ориентированы на то, чтобы вызвать интерес, овладеть вниманием слушателей, установить с ними контакт (взаимопонимание и доверие).

Основная часть – главная композиционная часть публичного выступления, в которой излагается основной материал, последовательно разъясняются выдвинутые положения, доказываются их правильность, подводятся необходимые промежуточные выводы.

В главной части выступления необходимо строго соблюдать **основное правило композиции** – логическую последовательность и стройность изложения материала. М. М. Сперанский в «Правилах высшего красноречия» утверждал: «Все мысли в слове должны быть связаны между собой так, чтоб одна мысль содержала в себе, так сказать, семя другой».

Современные ораторы используют **способы изложения материала главной части**, сформировавшиеся на базе многовековой практики:

- *исторический способ* – изложение материала в хронологической последовательности (с опорой на исторический, биографический материал и др.);

- *ступенчатый способ (стадиальный)* – последовательное изложение одной темы за другой без возврата к предыдущей. Данный способ очень напоминает исторический. Главное отличие состоит в том, что ступенчатый способ отвечает не логике событий, а логике движения мысли;

- *дедуктивный способ* – изложение материала от общего к частному (от тезиса к его доказательствам). Оратор в начале речи выдвигает какие-то положения, а потом разъясняет их смысл на конкретных примерах, фактах;

- *индуктивный способ* – изложение материала от частного к общему, от фактов к некоторой гипотезе, способ предвосхищения основания. Выступающий начинает речь с конкретного случая, а затем подводит слушателей к обобщениям и выводам. Этот метод нередко используется в агитационных выступлениях;

- *концентрический способ* – расположение материала вокруг главной проблемы, переход от общего рассмотрения центрального вопроса к более конкретному. При концентрическом способе основная идея речи формулируется в ее начале, хотя и в общей форме. В процессе речи она обосновывается, обогащается новыми фактами, мнениями. В конце речи оратор возвращается к формулировке основной идеи, уточняя ее;

- *аналогический способ (метод аналогии)* – сопоставление различных явлений, событий, фактов, т. е. это умозаключение о принадлежности предмету определенного признака на основе сходства в суще-

ственных признаках с другим предметом. Обычно параллель проводится с тем, что хорошо известно слушателям;

– *метод контраста* – построен на основе сравнения полярных, оттеняющих друг друга предметов, проблем, явлений, их противопоставления.

Однако, каким бы методом ни пользовался оратор в выступлении, его речь должна быть доказательной, суждения и положения убедительными. Оратору необходимо не только убедить в чем-то аудиторию, но и соответствующим образом повлиять на нее, вызвать ответную реакцию, желание действовать в определенном направлении.

Заключение речи – очень важная ее часть. Отнестись к ней необходимо максимально внимательно. Известно, что в процессе восприятия ораторской речи действует закон края, т. е. лучше запоминается то, что дается в начале и в конце сообщения. Поэтому рекомендуется в заключении повторить основную мысль, ради которой произносится речь, суммировать наиболее важные положения. В заключении подводятся итоги сказанного, делаются выводы, ставятся перед слушателями конкретные задачи, которые вытекают из содержания выступления. Заключение имеет две основные функции:

- 1) напомнить слушателям, о чем шла речь;
- 2) закруглить речь, активизировать аудиторию.

Необходимо помнить о том, что форма заключения зависит от вида речи. В заключении к информационной речи необходимы итоговые выводы, обобщение основных пунктов доклада. Закруглить речь можно в образной форме – в форме афоризма, притчи, сравнения. Для заключения агитационной речи важнее всего четкий, броский, выкристаллизованный вывод, а не повторение позиций и фактов, раскрытых и приведенных в основной части. Политическая речь может закончиться призывом, лозунгом, обращением. Речь также может заканчиваться риторическим вопросом или утверждением.

Кроме того, в конце выступления оратор может вновь повторить основные положения, сделать аудитории комплимент, вызвать смех, использовать цитату, создать кульминацию. Последние слова оратора должны мобилизовать слушателей, воодушевить и призвать их к активной деятельности.

Итак, *основными требованиями к сюжетно-композиционной организации материала* являются:

- ясность членения и четкость структурного соотношения компонентов речи;

- соблюдение масштабов и пропорции в соотношении теоретических положений и конкретных фактов, главного и второстепенного;
- выделение сюжетного узла, продумывание сюжетных сцеплений;
- цельность, структурная завершенность в содержательном плане;
- наличие связанных между собой вступления и заключения, а также аргументов в главной части, организованных по правилу рамки;
- экспрессивная концовка;
- вопросно-ответный ход рассуждения.

Композиционные умения оратора включают в себя и умения пользоваться формами изложения, или, по определению В. В. Виноградова, *композиционно-речевыми формами*. Наиболее актуальными для оратора являются следующие композиционно-речевые формы: повествование, описание, рассуждение, размышление.

Повествование – сообщение о событиях, фактах, положении дел в какой-либо области без детального комментария. Повествование характеризует развитие действия или состояния. Его признаки – действенность, динамизм.

Описание – подробный рассказ о чем-либо. Описание отмечает признаки предметов и явлений, их действий и состояний и потому преимущественно статично. Оно может включать и второстепенные, но интересные подробности.

Рассуждение – обобщенное представление авторской точки зрения, состоящее в логически упорядоченном изложении суждений, цель его – в глубоком исследовании того или иного вопроса.

Размышление – композиционно-речевая форма изложения, организующая движение мысли в ее противоречиях, сомнениях, раздумьях; оратор в данном случае как бы предлагает слушателям пройти вместе с ним извилистый путь, ведущий к истине.

В выступлении полезно чередовать все вышеперечисленные формы изложения: это обогащает и делает более выразительной речь, подчеркивает индивидуальность ораторского стиля.

3. Стратегия и тактика деловых переговоров

Переговоры – один из старейших видов человеческой деятельности, который направлен на решение проблем при организации сотрудничества или урегулирование конфликтных ситуаций. Переговоры имеют такую же давнюю историю, как конфликты и войны, и использовались на практике задолго до появления правовых процедур.

Деловые переговоры, согласно распространенному определению, – это вид совместной с партнерами деятельности, направленный на решение проблемы и предусматривающий заключение договоров, сделок, контрактов или нахождение компромисса в споре [2, с. 185]. Деловые переговоры можно определить также как обмен мнениями с целью достижения взаимоприемлемого соглашения.

Критериями классификации переговоров могут быть: объектная сторона переговоров, субъектная сторона переговоров, характер коммуникации, территориальный статус, принцип принятия решений, условия взаимодействия, результат переговоров, тип совместных решений и др.

В переговорах явно выделяется то, что может быть названо объектной или предметной стороной. Тогда переговоры могут быть финансовые, деловые, экономические, политические, военные, торговые, по решению трудовых споров, дипломатические и др.

Основная *функция переговоров* – это совместное обсуждение вопроса и принятие решения, устраивающего участников. Принятое решение может быть: конструктивным, изменяющим ситуацию к лучшему; деструктивным, ухудшающим взаимоотношения, ничего нового не создающим; умиротворяющим, не содержащим конкретных обязательств.

Для каждого переговоров необходимо разрабатывать и применять специальные тактику и технику и культуру их ведения. Что же такое стратегия и тактика применительно к переговорному процессу?

Стратегия переговоров – это наиболее общее, перспективное планирование хода переговоров, планирование самого общего направления движения, ориентированного на достижение цели переговоров.

Тактика – это один прием, метод, способ или совокупность взаимосвязанных приемов для реализации выбранной стратегии. Тактика определяется, во-первых, избранной стратегией, а во-вторых, конкретными на момент переговоров условиями.

Стратегия реализуется в тактике. Спланированная стратегия переговоров предполагает следующие конкретные действия: знакомство и уточнение позиций партнеров, поиск союзников среди других участников переговоров, выявление возможной оппозиции среди них, адаптация своих идей к пониманию их другими участниками переговоров, запуск опросников по проблеме обсуждения, обработка и представление результатов опроса, подготовка и проведение первой встречи участников переговоров, совершенствование и синтез проектов на основе результатов переговоров и т. д.

Выделяются три стратегии деловых переговоров, различающиеся уровнем культуры партнеров, уровнем развития деловых отношений между ними, методами проведения, целями и способами их достижения [2, с. 187].

Стратегия 1 – *примитивные переговоры*. Применяются в основном в условиях неразвитого рынка, базара. Проводятся с позиций торга. Главные факторы данной стратегии – напористость, сила воли, умение скрывать свои истинные интересы. Главная цель – продать подороже, купить подешевле.

Стратегия 2 – стратегия *баланса между жестким и мягким* методами ведения деловых переговоров. Требуется большого искусства, выдержки, ориентирована на то, чтобы достичь цели любой ценой, пренебрегая интересами партнера. Применяется данная стратегия в условиях жесткой конкурентной борьбы во всех сферах предпринимательства и бизнеса.

Стратегия 3 – *стратегия цивилизованного рынка*, базируется на методе принципиальных переговоров. Целью является стремление найти взаимную выгоду, добиться обоснованного справедливого результата. Данная стратегия способствует достижению взаимопонимания между деловыми партнерами.

Существует ряд специфических приемов, используемых в рамках стратегии торга для того, чтобы получить те или иные односторонние преимущества в ходе переговоров.

Прием «выжидание». Используется на многосторонних переговорах, реже – на двусторонних. Цель применения – получить как можно больше информации от партнера с тем, чтобы в зависимости от нее сформулировать собственную позицию в наиболее выгодном для себя свете.

Прием «салями». В переговорной практике этот прием означает медленное, постепенное, осторожное приоткрывание собственной позиции.

Прием «выражение несогласия». Ориентируется на подчеркивание различий во взглядах на ту или иную проблему.

Прием «пакетирование» состоит в том, что несколько предложений или вопросов увязываются и предлагаются к рассмотрению в виде пакета, т. е. обсуждению подлежат не отдельные вопросы, а их комплекс.

Прием «завышение требований». Часто при реализации этого приема в собственную позицию включаются пункты, которые потом

можно безболезненно снять. Такой шаг подается как уступка, и взамен от партнеров также требуется уступка.

Существует еще много тактических приемов, которые используются на определенных этапах переговоров. Но следует помнить правило: никогда первым не стоит применять приемы, направленные на конфронтацию, или так называемые *грязные методы ведения переговоров*. Одно из основных правил при ведении переговоров с партнером, применяющим подобного рода приемы, – не отвечать взаимностью. Необходимо также проанализировать причины, по которым партнер ведет себя недостаточно честно. При этом не стоит резко прерывать переговоры. Положительные результаты зависят от культуры ведения переговоров, от умелой подготовки к ним, психологической готовности, от заранее продуманного плана предстоящего обсуждения.

4. Самопрезентация при поступлении на работу

Процесс трудоустройства предполагает подготовку человека к самопрезентации. Термин **«самопрезентация»** происходит от английского «self-presentation» и переводится как «самоподача», «самопредъявление».

Самопрезентация может быть природной, когда человек формирует образ, представление о себе у окружающих, не задумываясь о том, насколько привлекательным будет этот образ. Это его естественное проявление себя. Также самопрезентация может быть искусственной, когда изначально ставится цель произвести, например, благоприятное впечатление и для этого корректируется поведение и иные атрибуты, влияющие на формирование образа. *Самопрезентацию* можно определить как умение подавать себя, акцентировать внимание на своих качествах, которые актуализируются на основе использования особых технологий и стратегий [2].

В работах И. Гофмана искусственная самопрезентация описывается концепцией социальной драматургии, согласно которой человек в процессе социального взаимодействия смотрит на себя глазами партнера и корректирует свое поведение в соответствии с желаниями других, чтобы создать наиболее благоприятное впечатление о себе и достичь наибольшей выгоды от этого взаимодействия [2, с. 209].

Самопрезентация в процессе трудоустройства подразумевает составление резюме, размещение анкеты в режиме online, представление себя на собеседовании как с HR-специалистами компаний, так и с работниками рекрутинговых агентств.

Резюме – это краткая информация о претенденте на работу, в которой подчеркиваются преимущественно квалификационные характеристики (образование, опыт работы, дополнительные навыки и умения). Резюме является инструментом самопрезентации, и его грамотное составление будет отражать способность человека рекламировать и продавать себя как специалиста.

Цель резюме – наилучшим образом подать свой опыт, личные качества и знания нанимателю. Чтобы повысить шансы на успех, при подготовке резюме необходимо придерживаться следующих принципов: оно должно быть информативным, кратким, достоверным и указывающим на цель. Так же как и в человеке, в резюме важно не только его содержание, но и внешний вид, и форма представления информации. Если кандидата пригласили на собеседование, значит, резюме «сработало» и этот этап самопрезентации пройден успешно.

Собеседование – это когда участвующие стороны узнают друг о друге необходимую информацию и дают друг другу возможность принять объективное решение, чтобы наладить хорошие взаимоотношения в случае утверждения кандидата [3, с. 174]. Существует и такое определение, где собеседование представляется в качестве коммуникации двух сторон: кандидата на должность и работодателя, где каждый из них занимает для себя определенную позицию и определяет тактику взаимодействия [4]. Представитель работодателя в ходе собеседования может вести себя по-разному: задавать провокационные или абстрактные вопросы, строить диалог конструктивно и доброжелательно, использовать элементы стресс-интервью. Кандидат должен быть готов к любой тактике. Его задача не поддаваться на провокации, говорить ровным доброжелательным тоном, сохранять спокойствие, отвечать на поставленные вопросы полно и грамотно. Важно достичь понимания с интервьюером.

При ответе на вопросы следует принимать во внимание то, что в некоторых случаях нужно приводить весомые аргументы. Сильные аргументы – это своего рода протекторы, которые укрепляют положение кандидата, отличая его от остальных. Убедительность аргументов в большей степени зависит от имиджа и статуса убеждающего. Положение, выдающиеся успехи, образованность, признание, высокие личные качества поднимают статус индивида, а вместе с ним – вес его аргументов. Залогом убедительности кандидата может стать и умение слушать. Внимательный слушатель располагает к себе собеседника и

стремится завоевать его уважение для дальнейшего эффективного общения [7].

В самопрезентации определенную роль играют внешний вид, одежда, аксессуары и т. д., которые рекомендуют выбирать достаточно консервативного стиля (не старомодного, а именно консервативного). Они принесут некоторые бонусные баллы, но решающее значение будет не за ними. Одежда, атрибуты – это только внешняя оболочка человека, которая говорит о его вкусах и интересах [7]. Профессиональные знания и навыки, умение управлять ситуацией, тайм-менеджмент, умение слушать и другие характеристики – это и есть компоненты внутреннего содержания.

Эффективная самопрезентация предполагает, что внешний вид и внутреннее содержание должны соответствовать друг другу. Как правило, 80 % информации сообщает лицо, мимика интервьюируемого человека и только 20 % – его одежда и аксессуары [6].

В результате можно сделать следующие выводы. Для успешного трудоустройства важно обратить внимание на правильную самопрезентацию. Самопрезентация включает составление резюме, формирование позитивного первого впечатления при очной встрече, успешное прохождение собеседования.

Вне зависимости от конечной цели, численности аудитории и ее состава текст самопрезентации обычно состоит из семи обязательных блоков. Их содержание и наполненность можно варьировать практически без ограничений, но составителю настоятельно не рекомендуется пренебрегать ни одной из частей – иначе презентация будет выглядеть неполной или откровенно провальной.

1. *Первый блок* любой самопрезентации – *вступление*. Его предназначение – показать читателям или слушателям, с кем они будут иметь дело в ближайшие несколько минут. Раздел должен включать в себя следующие данные:

- фамилию, имя, отчество (или просто имя и отчество) обращающегося;
- основные детали биографии рассказчика: где и когда он родился, учился, где работает, чем занимается и интересуется;
- цель, с которой автор обращается к аудитории: получение кредита, инвестиций, новой должности, места работы, учебы, намерение завязать дружеские отношения и т. д.

2. *Второй блок* – *род деятельности* представляющегося. Здесь можно подробнее рассказать слушателям о собственных профессио-

нальных обязанностях и навыках. Грубейшей ошибкой будет плохо отзываться о своих настоящих или прошлых работодателях, клиентах или заказчиках.

3. *Третий блок – образование* рассказчика. Стоит упомянуть об участии в различных олимпиадах, призовых местах в спортивных соревнованиях, о получении диплома с хорошими отметками.

4. *Четвертый блок – достижения.* Здесь можно или просуммировать ранее описанные успехи в учебе и работе, или привести дополнительные факты (спортивные победы, участие в крупных творческих проектах, конкурсах и др.).

5. *Пятый блок – личные качества* – привычки, предпочтения, достоинства и даже, если это не повредит репутации, недостатки.

6. *Шестой блок – подведение итогов* с повторной формулировкой основной мысли: работодателю следует еще раз дать понять, что соискатель обладает высокими профессиональными качествами и личностными характеристиками, необходимыми для успешной работы.

7. *Седьмой блок – заключительный.* Рассказчику следует попрощаться с аудиторией, поблагодарив ее и уверив в своей готовности ответить на любые появившиеся вопросы.

Рассказ о себе должен быть логичным и поступательным. По возможности необходимо использовать цифры, факты, подтверждающие компетентность и эффективность работника. Не нужно пересказывать резюме. Необходимо подчеркнуть, почему вас заинтересовала данная организация и вакансия, чем вы будете полезны, в чем ваше преимущество.

В процессе собеседования необходимо обращать внимание на мимику, манеру поведения, интонацию голоса, стиль общения, выдержку. Важно отвечать грамотно и обоснованно на поставленные вопросы, задавать вопросы самому, проявлять заинтересованность. При соблюдении данных условий шанс претендента устроиться на привлекательную вакансию будет достаточно высоким.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аминов, И. И. Психология делового общения: учеб. для студ. вузов / И. И. Аминов. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 287 с.
2. Бордовская, Н. В. Психология делового общения / Н. В. Бордовская; под ред. С. Н. Костромина. – Москва: КноРус, 2018. – 439 с.
3. Бороздина, Г. В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум / Г. В. Бороздина, Н. А. Корминова. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2016. – 463 с.

4. Иванова, Н. В. Искусство ведения бизнес-переговоров: конспект лекций / Н. В. Иванова. – Казань: Каз. федер. ун-т, 2014. – 171 с.
5. Маслова, В. М. Управление персоналом: учеб. для бакалавров / В. М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2015. – 492 с.; [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urss.ru/PDF/add_ru/194960-1.pdf.
6. Мицич, П. Как проводить деловые беседы / П. Мицич. – Москва: Экономика, 1987. – 207 с.
7. Некрасова, Н. А. Самопрезентация: сущность и основные характеристики / Н. А. Некрасова, У. С. Некрасова // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 11. – С. 122–124; [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=7778533.
8. Трусъ, А. А. Психология управления: учеб. пособие / А. А. Трусъ. – Минск: Выш. шк., 2014. – 317 с.
9. Шатравко, Н. С. Управленческая культура: учеб.-метод. пособие / Н. С. Шатравко, Т. А. Захаренко. – Горки: БГСХА, 2017. – 199 с.

Т е м а 5. СЕМЕЙНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ВОСПИТАНИЕ В СЕМЬЕ

Лекция 5.1. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЩЕНИЕ В СЕМЬЕ

1. Создание и поддержание гармоничных отношений в семье.
2. Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни.
3. Психологические модели родительско-детских отношений.
4. Эффективные стратегии и методы воспитания ребенка в разные возрастные периоды.
5. Специфика семейного воспитания детей с особенностями развития.

1. Создание и поддержание гармоничных отношений в семье

Представление о семье как о системе возникло и развивалось в рамках системной семейной психотерапии, концептуальную основу которой составила общая теория систем Л. фон Берталанфи.

Центральная идея системной семейной психотерапии состоит в том, что *семья* – это социальная система, т. е. комплекс элементов и их свойств, находящихся в динамических связях и отношениях друг с другом. Система является первичной по отношению к входящим в нее элементам.

Семейная система, как и любая другая система, функционирует под влиянием двух законов – *закона гомеостаза*, утверждающего, что

каждая система пытается сохранить свое положение, и *закона развития*, согласно которому каждая семейная система должна пройти свой жизненный цикл.

В настоящее время большинство психологов и психотерапевтов, включая и тех, кто не относится к системному направлению, а работает на индивидуальном уровне, разделяют взгляд на семью как на систему. Так, большинство современных специалистов убеждены в том, что при влиянии на одного члена семьи оказывается влияние и на других ее членов, что нельзя помогать ребенку, не привлекая к работе родителей, и т. д.

Семья, как и любая система, имеет границы. Выделяют внешние и внутренние границы.

Внешние границы характеризуют взаимоотношения между семьей и социальным окружением, *внутренние* – между подсистемами внутри семьи.

По степени проницаемости можно выделить жесткие, размытые и проницаемые границы. В функциональных семьях границы должны быть четкими и проницаемыми. Особенности внешних границ являются показателями степени открытости семьи по отношению к внешнему миру. Размытые внешние границы, т. е. слишком открытые семьи, не могут создать для своих членов необходимый уровень безопасности и комфорта. У членов такой семьи много связей с внешним миром, но мало между собой. В свою очередь, слишком жесткие внешние границы делают семью закрытой, приводят ее к застою, что создает трудности при установлении контактов за пределами семьи, приводит к тревоге и страху членов семьи перед внешним миром. Если внешние границы семьи жесткие, закрытые, то границы подсистем становятся размытыми. Размытые внутренние границы препятствуют развитию семьи, приводят к возникновению межпоколенных, вертикальных коалиций.

Жизнь семьи регулируют *семейные нормы и правила*. Правила существуют в каждой семье, они могут быть гласными и негласными, культурно заданными и индивидуальными. Распределение ролей и функций, место в семейной иерархии также относятся к системе правил. На каждой стадии жизненного цикла семьи правила должны изменяться, об этих изменениях семья должна договариваться. Если жизнь в семье изменилась, а правило не меняется, она становится дисфункциональной.

Стереотипы взаимодействия – это устойчивые способы поведения членов семьи и коммуникативные стереотипы, в которых заключен определенный смысл или определенные послания для членов семьи. Некоторые стереотипы взаимодействия являются патогенными. Одним из наиболее типичных и ярких патогенных стереотипов взаимодействия является «двойная связь»: на вербальном канале – одно сообщение, на невербальном – другое, и всегда – отрицательная реакция в ответ.

Семейная история – понятие, относящееся к историческому контексту каждой отдельной семьи и описывающее хронологию значимых событий в жизни нескольких поколений семьи (даты бракосочетаний, рождений, смертей, переезды, болезни, характер взаимодействия и пр.).

Семьи во многом повторяют сами себя, одни и те же темы проигрываются из поколения в поколение, хотя актуальный контекст может быть другим.

Семейный сценарий – это устойчивые стереотипы микродинамики и структурной организации семьи, повторяющиеся из поколения в поколение, обусловленные событиями семейной истории.

Еще один важный параметр семейной системы – *семейный миф*. По определению А. Я. Варга, семейный миф – это форма описания семейной идентичности, определенные идея или образ, объединяющие всю семью, это сложное семейное знание, которое актуализируется либо в ситуациях значительных социальных изменений, либо в ситуации семейной дисфункции, либо когда посторонний человек входит в семью. Иными словами, семейный миф – это неосознаваемое взаимное соглашение членов семьи, выполняющее защитную функцию, направленную на то, чтобы скрывать от осознания отвергаемые образы (представления) о каждом члене семьи и о семье в целом. Семейный миф выполняет функцию регуляции единства в дисфункциональной семье. По критерию способности к реализации функций семьи можно разделить на функциональные и дисфункциональные.

Функциональная семья – это семья, которая справляется с поставленными перед ней внешними и внутренними задачами, выполняет свои функции, в результате чего удовлетворяются как потребности семьи в целом, так и каждого ее члена.

Дисфункциональная семья – это семья, которая со своими задачами не справляется, а т. е. дисфункциональной является семья, в которой систематически не удовлетворяются базовые потребности членов се-

мы и не решаются основные задачи, специфические для каждой стадии жизненного цикла семьи.

Выделяют также такой параметр семейной системы, как *стабилизаторы* – факторы, способствующие сохранению семьи и стабильности отношений.

Стабилизаторы есть и в функциональной, и в дисфункциональной семье. *Функциональными стабилизаторами*, т. е. стабилизаторами, поддерживающими хорошее функционирование, могут быть общие дела, общие развлечения, общее место жительства, общие деньги. Стабилизаторами также являются семейные нормы, правила, ценности, традиции и ритуалы. *Дисфункциональные стабилизаторы* поддерживают стабильность в дисфункциональной семье – это болезни, нарушения поведения, супружеские измены.

В целях интегрирования различных взглядов на семейную систему А. Б. Холмогорова предлагает *четырёхаспектную модель, описывающую семейную систему*:

1. *Структура семьи.*

2. *Микродинамика*, отражающая особенности функционирования семейной системы. Для анализа микродинамики выделяются следующие понятия: семейные роли, стереотипы взаимодействия, циркулирование информации, стиль эмоциональной коммуникации (соотношение отрицательных и положительных эмоций, запрещение открытого выражения чувств и др.), метакоммуникации, триангуляция (манипуляция, в которой участвуют трое).

3. *Макродинамика семейной системы* (эволюция семейного контекста). Здесь важны следующие понятия: семейная история, цикл развития семьи, семейный сценарий, трансмиссия (накопление дисфункциональных стереотипов в семье от поколения к поколению, что приводит к патологии членов семьи), сопротивление семьи изменениям, ресурсы для смены.

4. *Семейная идеология*, т. е. содержательные основы жизни семьи. Здесь важны следующие понятия: семейные нормы и правила, делегирование требований и ожиданий в семье (например, делегирование родителями своих несбывшихся планов детям и др.), семейные мифы, ценности, традиции и ритуалы, поло-ролевые стереотипы.

Конечно, как отмечает А. Б. Холмогорова, все четыре аспекта связаны и переплетены между собой.

Эволюция в сфере семьи и брака находит отражение в изменении социального веса функций, выполняемых ими на разных этапах исторического пути.

Брак, прежде сыгравший роль экономического института, в наши дни все быстрее превращается в морально-правовой союз супругов, основанный на любви и личном выборе. Значение семьи как малой группы, где индивиды получают убежище, защиту и поддержку, растет. При анализе семьи как малой группы особое внимание уделяют:

1) характеристике ее внутренних связей и структуры в целом (целям, составу, степени сплоченности, ролевым отношениям и распределению власти);

2) характеристике ее взаимодействия с более широкими социальными образованиями в рамках социальной структуры общества (с группами и сообществами, социальными институтами и системами ценностей).

Для социологического анализа семейной группы первостепенное значение имеет именно внутренний аспект – структура и ролевое взаимодействие семьи. Их реальное соотношение образует своеобразную микросреду развития и самореализации личности. Основные параметры этой микросреды могут быть сгруппированы следующим образом:

- предметно-материальные, связанные с условиями жизни семьи, состоянием жилья и вещевой среды;
- полодемографические, фиксирующие половую принадлежность и возрастную (поколенную) структуру семейной группы;
- психоэмоциональные, характеризующие степень открытости, доверия между членами группы, готовность оказать взаимную поддержку;
- параметры социального окружения, отражающие круг родственников, близких, друзей или, наоборот, недругов и недоброжелателей, с которыми устанавливаются и поддерживаются контакты определенного рода;
- параметры культуры, предполагающие учет образовательного уровня, предпочтений и запросов в духовной сфере, потребление информации и т. п.

2. Особенности построения супружеских отношений на разных этапах семейной жизни

Жизненный цикл семьи – это история жизни семьи, ее протяженность во времени, собственная динамика; жизнь семьи, отражающая повторяемость, регулярность семейных событий.

Семейные события – наиболее значимые для жизни семьи события, существенно влияющие на изменение семейной структуры. Совокупности семейных событий образуют основные этапы семейного цикла. Как известно, молодые люди, только вступившие в брак, и супруги, прожившие вместе не одно десятилетие, по-разному относятся друг к другу, сталкиваются с разными проблемами и трудностями, что не может не оказать влияния на семейную атмосферу. Жизненный цикл развития семьи определяется объективными событиями (рождение, смерть) и осуществляется в контексте возрастных изменений всех членов семьи.

Возрастно-психологические изменения, касающиеся личности каждого члена семьи, коренным образом преобразуют жизнь последней: изменяется система потребностей и мотивов личности, способы ее поведения и деятельности, социальный статус членов семьи, а следовательно, стиль общения и характер функционирования семьи в целом. Признание существования этих различий привело к необходимости определения основных стадий жизненного цикла семьи. Важность такой периодизации во многом определяется тем, что для каждой стадии жизненного цикла характерны типичные проблемы развития, знание которых поможет супругам, с одной стороны, подготовиться к их появлению и решению, а с другой – разработать систему рекомендаций специалистов по оказанию социальной и психологической помощи семье.

Семья, как и ее социальный контекст, постоянно находится в процессе изменений. Функции и структура семьи могут изменяться в зависимости от этапов ее жизнедеятельности. Понятия «жизненный цикл семьи» или «стадии развития семьи» изучались многими авторами. Разные авторы предлагают свои стадии жизненного цикла семьи, хотя важность такой периодизации признается всеми исследователями.

Динамика (жизненный цикл) семьи состоит из следующих стадий:

1. Принятие и освоение супружеских ролей. На этой стадии молодая супружеская пара не имеет еще детей, но решает вопросы, связанные с желанием стать родителями. Супруги занимаются урегулированием отношений с увеличившимся числом родственников, прежде всего это связи с родительскими семьями.

2. Появление в семье детей (возраст старшего – до 30 мес). Появление первого ребенка требует от супружеской пары перехода от диадного типа отношений и адаптации к отношениям в треугольнике. Забо-

ты, связанные с уходом за ребенком, его правильным развитием, являются главными в этот период.

3. Семьи с детьми-дошкольниками (возраст старшего ребенка – от 2 лет и 6 мес до 6 лет). Это время первичного введения детей во внесемейные институты (дошкольные учреждения). Родители должны адаптироваться к возрастным потребностям дошкольников. У них скапливается усталость, им необходимо преодолеть трудности, связанные с сильным ограничением личного пространства.

4. Семьи с детьми – младшими школьниками (возраст старшего ребенка – от 6 до 13 лет). В этот период основное внимание родителей привлечено к школьным делам детей. Побуждение детей к учебным успехам – главная задача семьи.

5. Семьи с подростками (старшему ребенку от 13 до 20 лет). Принятие «подростковости» детей – важная и трудная задача для родителей и детей. От родителей требуется изменение отношения к детям-подросткам, установление равновесия между предоставлением свободы подросткам и принятием ими ответственности. Взросление детей позволяет родителям создавать свой круг интересов, не связанных непосредственно с детьми, активно заниматься вопросами собственной карьеры. Проходит подготовка к уходу детей из семьи.

6. Выход молодых людей из семьи (от ухода первого ребенка до момента, когда младший покинет родительскую семью). Взрослые и дети экспериментируют с независимостью друг от друга. Молодые люди освобождаются от попечения родителей. Важной задачей при решении вопросов отделения детей является сохранение поддержки как основы семьи.

7. Средний возраст родителей (от «пустого гнезда» до ухода на пенсию). Период, когда родители остались снова одни без взрослых детей, покинувших родное «гнездо». Нужно перестроить супружеские отношения. Старшее и младшее поколения учатся выстраивать отношения независимости и сохранения родственных связей.

8. Старение членов семьи (от ухода на пенсию до смерти обоих супругов). Самые сложные задачи этого этапа: принятие факта ухода на пенсию и адаптация к старости. В связи со смертью одного из супругов для другого встают трудные проблемы потери и одинокой жизни. Сохранение семейных отношений с детьми и внуками помогает проживанию последнего этапа жизненного цикла семьи (Э. Дюваль).

Анализ представленной периодизации свидетельствует о том, что ее автор признает детскую подсистему семьи ведущей. Задачи разви-

тия связаны с рождением детей, их воспитанием и уходом из родительской семьи.

Итак, выделяют такие главные этапы полного цикла функционирования семьи на базе обычных задач развития:

1. Добрачный период.
2. Заключение брака и возникновение супружеских отношений.
3. Рождение детей.
4. Возникновение детской подсистемы.
5. Введение детей во внесемейные институты.
6. Сложившаяся, зрелая семья.
7. Фаза, в которой дети покидают родительский дом.
8. Стадия «опустевшего гнезда».
9. Завершающий этап жизни семьи: после ухода из жизни одного из супругов.

Таким образом, семья – это основанная на единой общесемейной деятельности общность людей, связанных узами брака – родительства – родства, и тем самым осуществляющая воспроизводство населения и преемственность семейных поколений, а также социализацию детей и поддержание существования членов семьи.

Семейная жизнь – процесс, который разворачивается во времени и идет в социальном окружении. Семья – один из самых консервативных социальных институтов, она противится изменениям. В категории семей, нуждающихся в особой помощи, на первое место выдвигается *молодая семья*.

По мнению Ф. А. Мустаевой, существует три типа молодых семей:

Первый тип – *традиционный*. Семья такого типа характеризуется ориентацией супругов исключительно на семейные ценности. Лидером в семье, по крайней мере формальным, является мужчина. Досуг чаще совместный, закрытый.

Второй тип – *супруги ориентированы преимущественно на развитие личности, партнеры имеют установку на малодетную семью*. Наблюдается социально-ролевое равновесие (по возможности используется помощь родителей супругов).

Третий тип – *супруги ориентированы преимущественно на развлечения*. При этом муж и жена имеют как общих друзей, так и каждый своих из числа, как правило, прежнего окружения. Репродуктивные установки предполагают бездетную или малодетную семью.

Весьма интересен вопрос о стадии развития молодой семьи. Например, по мнению Н. Акермана, молодая семья в своем развитии проходит три стадии.

Первая стадия – *стадия монады* – когда одинокий парень или девушка, финансово самостоятельные, живут отдельно от родительской семьи, самостоятельно реализуя свои потребности, вырабатывая некий опыт самостоятельной жизни, проверяя на своем опыте правила, усвоенные в родительской семье. На этой стадии формируются осознанные и проверенные на практике правила собственного существования, очень важные для развития будущей семьи.

Диада – поиск компромисса, когда молодые устанавливают правила совместной жизни, проходят период адаптации, привыкают к новым семейным ролям. Стадия диады чрезвычайно тяжела и важна для молодых, и от того, как и в какой обстановке будут выработаны правила совместного существования, будут ли эти правила действительно приняты супругами, или один из них будет доминировать, а другой просто подчинится навязанным ему правилам в силу более слабого характера или под влиянием каких-либо других обстоятельств, зависит жизненный стиль развития семьи: будут ли там накапливаться проблемы или же с позиции сотрудничества будут решаться проблемные ситуации на стадии их возникновения.

Впоследствии молодая семья, часто вне зависимости от того, насколько успешно она решила проблемы диады, вступает в следующую стадию жизненного цикла – *триаду*: у молодых рождается ребенок. Это время серьезного кризиса для любой семьи. Супруги полагают, что с рождением ребенка все станет лучше, ведь традиционно принято идеализировать материнство. В действительности же отношения в молодой семье подвергаются серьезным испытаниям, например таким, как структурный кризис семьи. Часто у людей возникает чувство, что они стали удаляться друг от друга. Именно на эту стадию приходится пик мужских измен, связанный, скорее, с трудностями пересмотра семейных правил и обязанностей. Эти трудности являются главной причиной конфликтов, возможного эмоционального развода, который может спровоцировать и настоящий развод. И то, как реально будет развиваться семья при появлении новорожденного, во многом будет зависеть от того, какую базу, не только эмоциональную, но и материальную, заложили супруги, понимая, какой тяжелый период им придется пережить.

Все супружеские союзы проходят стадию разногласий. Наличие конструктивно разрешенных конфликтов является важным компонентом такой структуры семьи, как супружеская пара. Супруги, особенно молодые, обычно драматизируют любую спорную ситуацию и считают, что единственный путь выхода из такой ситуации – *развод*.

В зависимости от частоты, глубины и остроты конфликтов выделяют кризисные, конфликтные, проблемные и невротические семьи.

Кризисная семья. Противостояние интересов и потребностей супругов носит острый характер и затрагивает важные сферы жизнедеятельности семьи. Супруги занимают непримиримые и даже враждебные позиции по отношению друг к другу, не соглашаясь ни на какие уступки. К кризисным брачным союзам можно отнести все распадающиеся или находящиеся на грани распада.

Конфликтная семья. Между супругами имеются постоянные конфликтные сферы, где их интересы сталкиваются, порождая сильные и длительные негативные эмоциональные состояния. Однако брак может сохраняться благодаря другим факторам, а также компромиссному разрешению конфликтов.

Проблемная семья. Для нее характерно длительное существование трудностей, способных нанести ощутимый удар стабильности брака. Например, отсутствие жилья, длительная болезнь одного из супругов, отсутствие средств на содержание семьи, осуждение одного из супругов на длительный срок за преступление и ряд других проблем. В таких семьях вероятно обострение взаимоотношений, появление психических расстройств у одного или обоих партнеров.

Невротическая семья. Здесь основную роль играют не наследственные нарушения в психике супругов, а нагромождение влияния психологических трудностей, с которыми встречается семья на своем жизненном пути. У партнеров отмечается повышенная тревожность, расстройство сна, эмоции по любому поводу, повышенная агрессивность и т. д.

Причин семейных конфликтов очень много: разные взгляды на семейную жизнь; нереализованные ожидания и неудовлетворенные потребности, связанные с семейной жизнью; пьянство одного из супругов; супружеская неверность; грубость, пренебрежительное отношение друг к другу; нежелание мужа помогать жене в домашних делах; бытовая неустроенность, материальные затруднения; неуважительное отношение мужа к родственникам жены и наоборот; различия в духовных интересах и потребностях и т. п.

В. А. Сысенко рассматривал причины семейных конфликтов более подробно и конкретно: неудовлетворенность сексуальных потребностей одного или обоих супругов; неудовлетворенность потребности в ценности и значимости своего «Я» (нарушение чувства собственного достоинства со стороны другого партнера, его пренебрежительное, неуважительное отношение, оскорбления, обиды, постоянная критика); неудовлетворенность потребности одного или обоих партнеров в положительных эмоциях (отсутствие ласки, нежности, заботы, внимания и понимания, психологическое отчуждение супругов друг от друга, эмоциональная холодность); страсть одного из супругов к спиртным напиткам, азартным играм и тому подобным вещам, что приводит к большим расходам денежных средств; финансовые разногласия супругов (вопросы взаимного бюджета, содержания семьи, вклада каждого из партнеров в ее материальное обеспечение); неудовлетворенность потребности во взаимопомощи, взаимной поддержке, потребности в кооперации и сотрудничестве, неудовлетворенность ведением домашнего хозяйства.

Супругам нужно научиться взаимодействовать с родителями и родственниками, а важнее – научиться уважать друг друга. Семейное согласие строится постепенно на взаимопонимании и собственном самосовершенствовании. Если кого-то из супругов не устраивают привычки, потребности и установки другого, надо, чтобы и другой это осознал и понял, что необходимо изменение. Исправить положение можно в том случае, если этого хотят оба.

3. Психологические модели родительско-детских отношений

Семья является первичной малой социальной группой, ближайшей средой формирования личности, она влияет на потребности, социальную активность и психологическое состояние человека. Рассмотрим несколько теоретических подходов к пониманию роли и содержания родительско-детских отношений, сформулированных разными психологическими школами. А. Г. Силяева предлагает их в виде идеальных моделей правильных, успешных отношений родителей и детей.

Под моделью родительско-детских отношений ученые понимают более или менее целостное представление о том, как должны строиться эти отношения, т. е. это ряд принципов, которых следует придерживаться родителям, чтобы воспитать ребенка хорошо. Выделяя три группы подходов к семейному воспитанию, можно условно назвать

эти модели «психоаналитическая», «бихевиористская», «гуманистическая».

Психоаналитическая модель семейного воспитания. В классическом психоанализе З. Фрейда влиянию родителей на психическое развитие ребенка отводится центральное место. В первые годы жизни ребенка родители (и особенно мать) – это те лица, с которыми связаны важнейшие ранние переживания. Обычные повседневные действия родителей по уходу за ребенком обладают важным психологическим эффектом. Конкретно первые три стадии развития личности имеют ключевое значение. Общение с родителями в ранние годы, их влияние на способы разрешения типичных возрастных противоречий, конфликты и неудачи адаптации сказываются впоследствии, оказываются характерными проблемами у уже взрослого человека. Негативный детский опыт приводит к инфантилизму, эгоцентричности, повышенной агрессивности, что составляет личностные предпосылки к осложнениям в реализации собственной родительской роли, к неприятию собственного ребенка.

Э. Эриксон рассматривал становление личности человека на протяжении всей его жизни – от рождения до смерти. Исходя сначала из психоаналитических посылок, он пришел к выводу о более рациональной адаптации человека к социальному окружению, о необходимости для каждого индивида решать психосоциальные конфликты, преодолевать жизненные трудности. При этом в ранние годы человек испытывает существенное влияние со стороны семьи, а позже – со стороны более широкого социального окружения: соседей, одноклассников, школы и других социальных институтов, культурных и исторических условий.

Широкое признание получила точка зрения Э. Фромма на роль матери и отца в воспитании детей, на особенности материнской и родительской любви. Материнская любовь безусловна: ребенок любим просто за то, что он есть. Это пассивное переживание, материнской любви не нужно добиваться. Сама мать должна иметь веру в жизнь, не быть тревожной, только тогда она сможет передать ребенку чувство безопасности.

Родительская любовь в большинстве своем – это обусловленная любовь, ее нужно и, что важно, можно заслужить достижениями, исполнением обязанностей, порядком в делах, соответствием ожиданиям, дисциплиной.

Ключевые понятия программы воспитания с психоаналитической точки зрения: приверженность, безопасность, установление близких взаимоотношений детей и взрослых, создание условий для налаживания взаимодействия ребенка и родителей в первые часы после рождения.

В работах педагога-психоаналитика Д. Винникотта главное внимание уделяется профилактической работе с родителями, выработке у них правильных базисных установок. Речь не идет о какой-то строгой системе, скорее наоборот, – это советы родителям, обескураженным книжной мудростью и многочисленностью новейших педагогических рекомендаций. Родителям предлагается больше доверять «интуитивной мудрости», быть естественными, но последовательными и предсказуемыми.

Принципиальными автор считает следующие вопросы: безопасность ребенка (внешняя со стороны мира и внутренняя, личностная); ревность к братьям и сестрам; моменты переходов ребенка из одной ситуации развития в другую (из семьи в детский сад, в школу); инфантильные повадки, которые предлагается рассматривать как подпорки в сложных ситуациях и не искоренять их, а выяснять причины задержки развития; подростковые провокации (кража, поведенческие нарушения) как проверка надежности родительского контроля и надзора, который еще востребован.

Представитель психоаналитической педагогики К. Бютнер рассматривает не только традиционную для психоанализа сферу семейного воспитания, но и соотношение семейного и институционального воспитания, в том числе растущее влияние видеофильмов, мультфильмов, игр, индустрии игрушек и т. п. Хотя трудно говорить о каком-то окончательном решении этого волнующего многих родителей вопроса, но сама его постановка в условиях появления совершенно новых игрушек, увлечений очень актуальна.

Корни транзактного анализа, разработанного Э. Берном, уходят в психоаналитические теории личности. Автор подчеркивает, что транзактный анализ сделал многое для уточнения языка психоаналитических теорий. Так, он различает три состояния «Я»: ребенок, взрослый и родитель – как способы восприятия действительности, анализа получаемой информации и реагирования. Все три начала в личности человека, по Э. Берну, развиваются постепенно и во взаимодействии с окружающей средой.

Когда члены семьи общаются между собой, возможны три основных типа взаимодействий: дополняющие транзакции, при которых коммуникация происходит как бы на одном уровне; перекрестные транзакции, при которых состояния сторон не соответствуют друг другу; скрытые транзакции, при которых информация при общении передается в скрытой форме. Автор подчеркивает, что ключ к изменению поведения ребенка заключается в изменении взаимоотношений между ребенком и родителями, в изменении образа жизни семьи.

Бихевиористская модель семейного воспитания. Корни этого направления уходят в бихевиористическую психологию (Дж. Бродес, Б. Скиннер). Основной уклон в модели делается на технику поведения и дисциплину ребенка. Дж. Уотсон и другие бихевиористы пришли к выводу о том, что психика человека имеет минимум врожденных компонентов, ее развитие зависит в основном от социального окружения и условий жизни, т. е. от стимулов, поставляемых средой. Среда рассматривалась как непосредственное окружение ребенка, обстановка, состоящая из конкретных жизненных ситуаций, которые, в свою очередь, состоят из наборов различных стимулов и могут быть разложены на цепочки раздражителей. Внешние, средовые воздействия определяют содержание поведения ребенка, характер его развития. Отсюда главное – особая организация окружения ребенка. Дж. Уотсон подчеркивает необходимость научного подхода к воспитанию.

Радикальный представитель бихевиоризма Б. Скиннер признавал два основных типа поведения: респондентное (как ответ на знакомый стимул) и оперантное, определяемое и контролируемое результатом, следующим за ним. Таким образом, по мнению Б. Скиннера, свободы воли личности не существует, поведение отдельного человека находится под контролем социального окружения. А. Бандура, отвечая на вопросы о механизмах социализации, особую роль отводил обучению посредством наблюдения, подражания, имитации, идентификации и путем моделирования. Для него родительское поведение – преимущественно модель для извлечения некоторых общих черт, правил поведения, образец подражания для ребенка в попытках выстроить собственное поведение. Подкрепление необходимо для сохранения поведения, возникшего на основе подражания.

Гуманистическая модель семейного воспитания. Один из наиболее известных подходов к пониманию воспитания в семье разработан А. Адлером, автором индивидуальной теории личности, которая иногда рассматривается как предшественник гуманистической психоло-

гии. Согласно мнению А. Адлера, человек – существо социальное, развитие личности рассматривается в первую очередь через призму социальных отношений. Фундамент личности, или стиль жизни, закладывается и прочно закрепляется в детстве, основан на усилиях, направленных на преодоление чувства неполноценности, на компенсацию и выработку предпочтения.

Основными понятиями семейного воспитания являются: равенство, но не тождество между родителями и детьми как в области прав, так и в области ответственности; сотрудничество; естественные результаты. Последователем А. Адлера был педагог Р. Дрейкурс, который развил и конкретизировал взгляды ученого, ввел практику консультаций и лекций для родителей.

Задачу воспитания родителями своих детей он видел:

- в уважении уникальности, индивидуальности и неприкосновенности детей с самого раннего возраста;
- понимании детей, проникновении в их образ мышления, умении разбираться в мотивах и значении их поступков;
- выработке конструктивных отношений с ребенком;
- нахождении собственных приемов воспитания с целью дальнейшего развития ребенка как личности.

При решении конкретных задач психолог предлагает придерживаться следующих принципов: невмешательство родителей в конфликты между детьми; равное участие всех членов семьи в домашних делах; понимание каждым членом семьи того, что он сам ответствен за порядок в своей комнате и своих вещах.

Особый взгляд на воспитание имеет К. Роджерс, который верит в начальную способность человека к добру и совершенству. Он утверждал, что человеку свойственна удовлетворяемая потребность положительного отношения, когда ребенок испытывает поддержку и любовь со стороны окружающих, и потребность самоуважения, развивающегося по мере удовлетворения первой потребности. Условием здорового развития ребенка является отсутствие противоречия между «Я идеальным» (представление о том, каким тебя любят) и «Я реальным» (действительным уровнем любви).

Важнейшими понятиями являются: проявление искренних, подлинных чувств (и положительных, и отрицательных) всеми членами семьи; безусловное принятие своих чувств и чувств близких; преданность своему внутреннему «Я».

По мнению К. Роджерса, для положительного взаимодействия с детьми родителям необходимо три основных умения: слышать, что ребенок хочет сказать родителям; выражать собственные мысли и чувства доступно для понимания ребенка; благополучно разрешать спорные вопросы, так чтобы результатами были удовлетворены обе конфликтующие стороны.

Ю. Б. Гиппенрейтер представила модификацию модели домашнего воспитания Т. Гордона с учетом закономерностей психического развития. «Уроки общения» родителя с ребенком включают в себя следующие темы: что такое безусловное принятие, как можно и нужно оказывать помощь ребенку, как слушать ребенка, как относиться к чувствам родителей, как разрешать конфликты и поддерживать дисциплину.

Главные идеи семейного психотерапевта В. Сатир связаны с пониманием семьи как центра формирования новых людей, поэтому нужно учиться быть родителями. По мнению В. Сатир, родительско-детские отношения должны строиться по законам эффективного личностного общения. Родитель должен быть не начальником, а лидером, призванным научить ребенка общим способам самостоятельного решения проблем. Воспитание должно быть направлено на выработку у ребенка наиболее ценных интеллектуальных личностных качеств: уникальности, отзывчивости, силы, сексуальности, участия, доброты, реалистичности, ответственности, самостоятельности, рассудительности.

4. Эффективные стратегии и методы воспитания ребенка в разные возрастные периоды

Социализация личности – это процесс становления личности, осуществляемый путем освоения человеком духовных ценностей, выработанных человечеством, включающий в себя два компонента: усвоение социального опыта и превращение его в собственные ориентации, установки, ценности, – происходящий как стихийно, произвольно, так и целенаправленно – путем воспитания. Конечной целью социализации является формирование индивидуальности.

Семейное воспитание – это организация жизнедеятельности ребенка в условиях семьи. Именно семья в течение первых шести-семи лет жизни ребенка формирует основы будущей личности.

Семейное воспитание продуктивно, если оно осуществляется в атмосфере любви, взаимного понимания и уважения. Значительную роль здесь также играет профессиональная самореализация и материальное

благополучие родителей, создающих условия для нормального развития ребенка.

Аналитическая психология К. Юнга рассматривает три вида воспитания в соответствии с объектом воздействия на личное бессознательное, коллективное бессознательное и личное сознательное:

1. Воспитание через пример (происходит бессознательно, поэтому является наиболее устойчивой формой воздействия).

2. Сознательное коллективное воспитание (следование правилам, нормам, определенным группой людей), формирующее «сходных индивидов».

3. Индивидуальное воспитание (состоит в формировании личного сознательного у ученика, его движения к «самости»).

Б. Г. Ананьев рассматривал социализацию как двунаправленный процесс, означающий становление человека как личности и как субъекта деятельности. Конечная цель подобной социализации состоит в формировании индивидуальности.

Выделяют пять сторон социализации:

- 1) формирование знаний о людях, обществе и о себе;
- 2) выработка навыков практической деятельности;
- 3) выработка норм, ролей, позиций;
- 4) выработка установок, ценностных ориентаций;
- 5) включение в практическую деятельность.

Выделяют пять основных стадий социализации:

1. Первичная социализация – стадия адаптации (от рождения до подросткового возраста ребенок усваивает социальный опыт некритически, адаптируется, приспосабливается, подражает).

2. Стадия индивидуализации (критическое отношение к общественным нормам поведения). Это промежуточная социализация, потому что шаткие еще и мировоззрение, и характер подростка. Юношеский возраст (18–25 лет) характеризуется как стойкая концептуальная социализация.

3. Стадия интеграции – желание найти свое место в обществе. Интеграция идет успешно, если свойства человека принимаются обществом, группой.

4. Трудовая стадия социализации охватывает весь период трудовой деятельности, когда человек не только усваивает трудовой опыт, но и воспроизводит его.

5. Послетрудовая стадия социализации рассматривает пожилой возраст как возраст, вносящий значительный вклад в процесс передачи опыта новым поколениям.

Ресоциализация, или вторичная (повторная) социализация, – это процесс устранения индивидом ценностей, норм, отношений, усвоенных им ранее, и приобретения новых.

А. Мудрик выделяет на каждом возрастном этапе социализации наиболее типичные опасности, столкновения с которыми для человека наиболее вероятны. В утробе матери – болезнь родителей; пьянство, безнравственный образ жизни; плохая несбалансированная пища матери; отрицательное эмоционально-психологическое состояние родителей; экологическая среда; медицинские ошибки.

В дошкольном возрасте – болезнь и физические травмы ребенка, безнравственность родителей, запущенность ребенка; бедность семьи, антигуманность поведения работников детских учреждений; антисоциальные соседи и их дети.

Неблагоприятными в младшем школьном возрасте являются безнравственность родителей, развод родителей; нищета семьи; гипер- или гипопека, неподготовленность к обучению, негативное отношение учителя, ровесников или старших детей; плохая компания, физические изъяны, дефекты речи, потеря родителей, жестокое отношение.

В подростковом возрасте наибольший вред наносят пьянство, безнравственность родителей; материальные затруднения семьи; гипо- или гиперопека; ошибки педагогов и родителей; курение; токсикомания; изнасилование; одиночество; физические травмы и дефекты; плохие отношения со ровесниками; упреждение или отставание в психосексуальном развитии; частые переезды семьи; развод родителей.

В ранней юности – антисоциальная семья; нищета семьи; пьянство, наркомания, проституция; ранняя беременность; привлечение к преступным и тоталитарным группам; изнасилование; физические травмы и дефекты; приписывание себе несуществующего физического дефекта или недостатка.

В юношеском возрасте – пьянство, наркомания, проституция; нищета, безработица; изнасилование, сексуальные неудачи, стрессы; привлечение к противоправной деятельности; одиночество; разрыв между уровнем желаний и социальным статусом; служба в армии; невозможность продолжить обучение.

Специфика семейного влияния на развитие личности ребенка.

Специфика семейной социализации: социализация может происходить стихийно (подражание) и целенаправленно (воспитание).

Факторы влияния семьи на социализацию личности:

1. Состав семьи или, в более точном смысле, структура семьи как единство функционирования ее членов.

2. Позиция ребенка в семье – его роли в семье, которые могут быть при внешнем сходстве (жизни в семье) совершенно разные.

3. Основные (реальные) воспитатели-социализаторы, т. е. те члены семьи, которые оказали наибольшее влияние на развитие ребенка благодаря основному уходу за ним, и те, которые были наиболее авторитетны для ребенка.

4. Стиль воспитания в семье – можно рассматривать как преобладающий стиль основного воспитателя-социализатора (например, матери) и вспомогательных социализаторов (бабушки, отца, деда).

5. Собственно-личностный, нравственный и творческий потенциал семьи – вся совокупность положительных человеческих качеств взрослых членов семьи: нравственных, волевых, эмоциональных, интеллектуальных, познавательных и творческих особенностей.

Детско-родительские отношения в семье, по А. Я. Варге, характеризуются: качеством эмоциональной связи; мотивами воспитания и родительства; уровнем вовлечения родителей в отношения; удовлетворением потребностей ребенка; стилем общения и взаимодействия с ребенком; социальным контролем; степенью устойчивости и последовательности детско-родительских отношений.

Влияние семьи на развитие ребенка:

1. *Семья как основа чувства безопасности.* Отношения привязанности важны не только для будущего развития взаимоотношений – их непосредственное влияние способствует снижению чувства тревоги, возникающей у ребенка в новых или в стрессогенных ситуациях.

2. *Модели родительского поведения.* Дети обычно стремятся копировать поведение других людей и наиболее часто тех, с кем они находятся в самом близком контакте.

3. *Семья и приобретение жизненного опыта.* Влияние родителей особенно велико потому, что они являются для ребенка источником необходимого жизненного опыта. Запас детских знаний во многом зависит от того, насколько родители обеспечивают ребенку возможность заниматься в библиотеках, посещать музеи, отдыхать на природе и пр.

4. *Дисциплина и формирование поведения.* Родители влияют на поведение ребенка, поощряя или осуждая определенные типы поведения, а также применяя наказание или допуская приемлемую для себя степень свободы в поведении ребенка.

5. *Общение в семье.* Общение в семье позволяет ребенку выработать собственные взгляды, нормы, установки и идеи.

Выделяют пять видов родительской власти, характеризующих отношения между ребенком и взрослыми в семье.

Власть авторитета в семье характеризуется отношениями между ребенком и взрослыми, которые формируются под влиянием уважения к отцу (родителям) как носителю социально одобряемого поведения (авторитета).

Власть вознаграждения в семье выражается в вознаграждении ребенка за социально одобряемое (ожидаемое) поведение и наказании за социально осуждаемое.

Власть закона в семье базируется на единой форме внеличностной власти, когда носителем и истолкователем правил поведения для ребенка являются взрослые члены семьи, родители.

Власть принуждения в семье строится на основе авторитарных методов воспитания и жесткого контроля за поведением ребенка.

Власть эксперта в семье основывается на социальной или профессиональной компетентности родителей в той или иной деятельности.

Как правило, в структуре родительского отношения выделяют эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты. Р. В. Овчарова раскрывает данные понятия следующим образом: *когнитивная составляющая* – представление о различных способах и формах взаимодействия с ребенком, знания и представления о целевом аспекте этих взаимоотношений, а также убеждение в приоритетности тех направлений взаимодействия с ребенком, которые реализуют родители; *эмоциональная составляющая* – оценки и суждения о различных типах родительского отношения, а также доминирующий эмоциональный фон, сопровождающий поведенческие проявления родительского отношения; *поведенческая составляющая* – формы и способы поддержания контакта с ребенком, формы контроля, воспитания взаимоотношениями путем определения дистанции общения.

Типы родительского отношения:

1. Безусловное эмоциональное принятие (любовь и привязанность несмотря ни на что).
2. Условное эмоциональное принятие ребенка (любовь, обусловленная достижениями, достоинствами, поведением ребенка).
3. Амбивалентное эмоциональное отношение – сочетание положительных и отрицательных чувств.

4. Индифферентное отношение: безразличие, эмоциональная холодность. В основе такого отношения – несформированность материнской позиции, инфантильность и личностная незрелость отца.

5. Скрытое эмоциональное отвержение (игнорирование, эмоционально-негативное отношение к ребенку).

6. Открытое эмоциональное отвержение.

А. С. Спиваковская вводит понятие *«родительская позиция»*, понимая под ним совокупность родительских установок. Автор дает такое определение этому термину: «реальная направленность, в основе которой лежит сознательная или бессознательная оценка ребенка, выражающаяся в способах и формах взаимодействия с детьми». Родительские позиции как совокупность установок родителей во взаимодействии с ребенком существуют в трех планах: эмоциональном, когнитивном, поведенческом. Оптимальная родительская позиция должна отвечать требованиям адекватности и гибкости. *Адекватность* – степень ориентировки родителей в восприятии индивидуальных особенностей ребенка, его развития, соотношения качеств, объективно присущих ребенку, и качеств, видимых и осознаваемых родителями. *Гибкость (динамичность)* родительской позиции рассматривается как готовность и способность к изменению стиля общения, способов воздействия на ребенка по мере его взросления и в связи с различными изменениями условий жизни семьи. Динамичность отражает степень подвижности родительских позиций, способность к изменению форм и способов взаимодействия с детьми. *Ригидная позиция* – это выработанные в семье способы воздействия, которые годами применяются по отношению к уже изменившимся детям. Форма взаимодействия с ребенком в этом случае не зависит от ситуации и возраста. Это относится к формам наказания, контролю за поведением, использованию речевых штампов.

5. Специфика семейного воспитания детей с особенностями развития

Семья является самым значимым элементом формирования личности и главным институтом воспитания, что в значительной мере влияет на развитие общества. Именно в семье ребенок получает необходимое и полноценное воспитание в течение первых лет жизни.

Семья – это самая лучшая среда для развития личности ребенка, особенно если он слаб и имеет ограничения в своих возможностях,

а следовательно, и нуждается в удовлетворении особенных потребностей. Таким детям необходимо больше заботы, внимания, ласки и общения. Также важно отметить, что ребенка с особенными потребностями никогда не нужно рассматривать как «бремя» для родителей или других членов семьи. Когда этот ребенок воспринимается как полноценный член семьи, то любовь окружающих уменьшает трудности, с которыми он сталкивается. Семья становится источником надежды и радости.

В психолого-педагогических работах выделяют понятие *«дети с ограниченными возможностями здоровья»* или *«дети с особенностями развития»*, и, как следствие, также применяется понятие *«дети с особенными образовательными потребностями»*. Данные понятия охватывают категорию лиц, жизнедеятельность которых характеризуется какими-либо ограничениями или отсутствием способности осуществлять деятельность способом или в рамках, считающихся нормальными для человека данного возраста. В соответствии с разными профессиональными подходами к выделенным категориям лиц и разными основаниями для систематики существуют разные классификации.

В основе педагогической классификации таких нарушений лежит характер особых образовательных потребностей детей с нарушениями в развитии и степень нарушения. Наиболее распространенными основаниями являются следующие: причины нарушений; виды нарушений с последующей конкретизацией их характера; последствия нарушений, которые влияют на дальнейшую жизнь.

Наиболее популярной является классификация В. В. Лебединского. Различают следующие категории детей с особенностями развития:

- 1) дети с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие);
- 2) дети с нарушениями зрения (слепые, слабовидящие);
- 3) дети с нарушениями речи;
- 4) дети с нарушениями интеллекта (умственно отсталые дети);
- 5) дети с задержкой психического развития;
- 6) дети с нарушениями опорно-двигательного аппарата (ДЦП);
- 7) дети с нарушениями эмоционально-волевой сферы;
- 8) дети с множественными нарушениями (сочетание двух или трех нарушений).

Диапазон различий у детей с особенностями развития чрезвычайно велик: от детей, практически нормально развивающихся, испытываю-

щих временные и относительно легко устранимые трудности, до детей с необратимым тяжелым поражением центральной нервной системы; от детей, способных при специальной поддержке на равных обучаться вместе с нормально развивающимися сверстниками, до детей, нуждающихся в адаптированной к их возможностям индивидуальной программе образования.

Заинтересованность родителей в воспитании ребенка с особенностями развития оказывает значительное влияние на его психологическое самочувствие. В результате отсутствия заинтересованности родителей в воспитании, а также в силу других причин дети с особыми потребностями часто испытывают дискомфорт в семейных отношениях. В таких семьях ребенок испытывает двойную нагрузку: неприятие обществом и подверженность феномену отчуждения в собственной семье.

Институт семьи – не просто биологический или социологический фактор развития ребенка. Родители несут ответственность за духовное развитие своих детей, их взгляд на жизнь и восприятие самой жизни как драгоценного дара, который дается только один раз каждому человеку.

По этому поводу можно сказать, что основной задачей семьи, где есть дети с особенностями развития, есть сохранение любви к жизни и любви к другим людям. В семье ребенок должен чувствовать, что его любят, ценят и заботятся о нем. Родители должны беспокоиться о том, чтобы семейная жизнь приносила радость и счастье. Нельзя всегда сосредоточиваться на недостатках. Необходимо постоянно искать и выделять что-то хорошее у ребенка, стараться развивать хорошие привычки. Именно в семье ребенок должен чувствовать себя в безопасности, т. е. защищенным от окружающих проблем и трудностей.

Дети с особенностями развития чаще других страдают именно из-за неприятия и эмоционального отчуждения в семье. Семьи, где есть такие дети, характеризуются разными типами негармоничного воспитания и низким уровнем общения. Такой семейный стереотип может привести к своеобразным чертам личности ребенка с особенностями развития, а именно высокой степени зависимости от семьи, слабых навыков внешнего социального взаимодействия, элементов аутичного поведения, гиперкомпенсации в подростковом возрасте из-за неадекватных реакций – немотивированных отказов, негативизма, истериче-

ских эмоциональных проявлений, преувеличения своих недостатков, развития различных страхов.

Некоторые родители не могут принять тот факт, что у них ребенок имеет инвалидность. Они пытаются отрицать этот факт, т. е. избежать реальности. Но, избегая ее, родители только усугубляют ситуацию. Кроме того, они могут всю жизнь винить себя или других в том, что ребенок родился с определенной инвалидностью. Но это не поможет решить проблему и преодолеть все трудности, которые возникают на их жизненном пути.

Иногда родители не могут адаптироваться к реальности. Они не пытаются способствовать тому, чтобы их ребенок вырос полноценной личностью, независимой и самостоятельной. Случается, что родители проявляют гиперопеку относительно своих детей с определенными пороками. На первый взгляд, здесь нет ничего плохого, но если посмотреть глубже на это, то можно увидеть, что таким поведением они не позволяют своему ребенку нормально развиваться.

Тот факт, что родители делают все вместо ребенка, не способствует развитию его автономии. Родители должны сделать все, чтобы их ребенок был счастлив и жил полноценной жизнью, не чувствовал разницы между собой и другими детьми. Поэтому перед родителями встает важная задача – сформировать мировоззрение своего ребенка таким образом, чтобы он почувствовал себя настоящей личностью, которая может свободно выбирать, что для нее важно, а что – нет. Вера в своего ребенка, в его будущее, уважение его потребностей, мечтаний, планов, действий помогают развитию детской инициативы.

Именно родителям и другим членам семьи принадлежит решающая роль в том, чтобы ребенок развивался как человек, становился личностью, которая может принимать самостоятельные решения и занимать активную позицию.

Взаимодействие и общение ребенка со взрослым являются важнейшими источниками психического развития детей раннего возраста. Взаимодействие взрослых с детьми, имеющими определенные нарушения, должно способствовать осознанию ребенком себя среди детей и взрослых, сформировать интерес и обогатить представление о социальных и природных явлениях, способствовать формированию таких свойств личности, как самостоятельность, инициативность, ответственность, возникновение «Я-сознания».

Также важным при воспитании детей с особенностями развития является помощь профессионалов. Родители должны постоянно взаимо-

действовать со специальными социальными работниками, которые занимаются предоставлением консультаций семьям, где есть такие дети. Профессионалы должны помогать родителям преодолеть эмоциональные трудности, возникающие в процессе воспитания таких детей.

Такие семьи также требуют адекватной поддержки со стороны общества. Окружение этих семей играет немаловажную роль в становлении и развитии детей с особыми потребностями. Если общество не готово принять этих детей, это значительно повлияет на их дальнейшее развитие. Они просто могут замкнуться и больше никогда не общаться с другими детьми. Поэтому нужно принимать и включать этих детей в общество, где они смогут раскрыться и проявить свои таланты, потому что каждый человек имеет определенные способности.

Итак, перед родителями возникает серьезная и важная задача – помочь своему ребенку развить в себе способности и таланты, необходимые ему для дальнейшего развития, потому что дети, которые имеют определенные проблемы со здоровьем, должны хоть чем-то компенсировать те недостатки, которые мешают нормальному физическому или психическому становлению.

Родители не должны отделять своего ребенка от других, а, напротив, пытаться показать, что их ребенок не хуже других. Еще одним важным фактором развития гармоничной личности ребенка с особенностями развития является эмоциональная и духовная близость семьи. Именно семья должна стать средой формирования таких вечных ценностей человека, как любовь, взаимопомощь, сострадание, доброта, искренность, человечность, учтивость и добропорядочность.

Семьи, имеющие детей с особенностями развития, можно дифференцировать на четыре группы:

1. Характеризуется *выраженным расширением сферы родительских чувств*. Типичным стилем воспитания для них является *гиперопека*. Они имеют неадекватные представления о потенциальных возможностях своего ребенка, у матери отмечается гипертрофированное чувство тревожности и нервно-психической напряженности. Стиль поведения взрослых членов семьи характеризуется сверхзаботливым отношением к ребенку, мелочной регламентацией образа жизни семьи в зависимости от самочувствия ребенка, ограничением социальных контактов. Этот стиль семейного воспитания характерен для большинства семей матерей-одиночек.

2. Характеризуется *стилем холодного общения* – *гипопротекцией*, снижением эмоциональных контактов родителей с ребенком, проекцией на ребенка со стороны обоих родителей или одного из них собственных нежелательных качеств. Родители фиксируют излишнее внимание на лечении ребенка, предъявляя завышенные требования к медицинскому персоналу, пытаясь компенсировать собственный психический дискомфорт за счет эмоционального отвержения ребенка. Отношение к стрессовой ситуации накладывает сильный отпечаток на способ выхода из нее, который избирает семья.

3. Характеризуется *стилем сотрудничества* – конструктивной и гибкой формой взаимоотношений родителей и ребенка в совместной деятельности. Как образ жизни такой стиль возникает при вере родителей в успех своего ребенка и сильные стороны его природы, при последовательном осмыслении необходимого объема помощи, развитии самостоятельности ребенка в процессе становления особых способов его взаимодействия с окружающим миром.

4. Характеризуется *репрессивным стилем* семейного общения – родительской установкой на авторитарную лидирующую позицию. Как образ отношений проявляется в пессимистическом взгляде на будущее ребенка, в постоянном ограничении его прав, в жестких родительских предписаниях, неисполнение которых наказывается. В этих семьях от ребенка требуют неукоснительного выполнения всех заданий, упражнений, не учитывая при этом его двигательных, психических и интеллектуальных возможностей. За отказ от выполнения этих требований нередко прибегают к физическим наказаниям.

Для создания благоприятных условий в семье для воспитания ребенка с особенностями развития родителям необходимо знать особенности заболевания и развития ребенка, его возможность выполнять те или иные задания, упражнения и т. д. Большое значение имеет правильный распорядок дня: строгое соблюдение режима питания и сна, чередование занятий с отдыхом и прогулками, умеренный просмотр телепередач и пр. Немаловажную роль играет и организация систематических, целенаправленных занятий по развитию речи, формированию навыков самообслуживания и двигательных навыков и умений. При упорядоченной жизни в домашних условиях у ребенка расширяется кругозор, обогащается память, формируется наблюдательность и любознательность. Ежедневно перед ребенком возникают различные проблемы, решить которые можно только при активном использовании своих умственных и физических возможностей, формирующихся

на специально организованных занятиях и в процессе самостоятельной деятельности в быту.

Развитие ребенка с особыми потребностями в значительной степени зависит от семейного благополучия, участия родителей в его физическом и духовном становлении, разнообразии воспитательных воздействий. Самым важным в воспитании такого ребенка является принятие его самого. Первым шагом к принятию ребенка является наблюдение за ним, причем безоценочное, как бы даже дистанцированное. Эффективным является ведение дневника наблюдений за ребенком. В нем можно отмечать, как играет ребенок, какие игрушки привлекают его внимание, с чем он играет, как общается с родителями, со взрослыми людьми, с детьми, как ест: аккуратно или не очень, может ли сам выбрать, что ему делать, и т. п.

Важно изучить и научиться применять в процессе воспитания своего ребенка эффективные методы и методические приемы взаимодействия с детьми. Среди методов, которые можно применять в процессе семейного воспитания ребенка с особенностями развития, выделяют такие:

1. *Метод моделирования различных бытовых ситуаций.* Ребенок развивается, наблюдая за ежедневными событиями в доме: приготовление еды, стирка белья, разговор родителей по телефону и т. д. Для того чтобы «особый» ребенок усвоил эти ситуации, чтобы он чувствовал себя в них комфортно, родители могут создавать подобные ситуации и обучить ребенка элементарным действиям: как нужно брать телефонную трубку, куда нажимать, как вежливо ответить на звонок, что дает ребенку определенный опыт, который постепенно накапливаясь, готовит его к самостоятельной жизни. Моделируя различные ситуации и предлагая ребенку конкретное решение их, родители помогают избежать ситуаций неопределенности, которые вызывают у него тревогу, а иногда и агрессию.

2. *Игровой метод,* включающий различные сюжетно-ролевые игры, игры, моделирующие поведение, домашние спектакли, развивающие и подвижные игры. Игра – это осмысленная деятельность, т. е. совокупность осмысленных действий, объединенных единством мотива. Игра является важнейшей самостоятельной деятельностью ребенка и имеет большое значение для его физического и психического развития, становления индивидуальности и формирования коллектива. Игра увлекает ребенка, доставляет ему радость, вызывает положительные чув-

ства и переживания, удовлетворяет его интересы в творческом отображении жизненных впечатлений. Игра приучает к порядку. Система правил в игре абсолютна и несомненна. Невозможно нарушать правила и быть в игре.

3. *Смена обстановки*: выезды на природу, прогулки в лес, на озеро и т. п. Природа дает ребенку с особенностями развития очень многое. Он чувствует себя более раскрепощенным, на него не давит город своими порядками. В лесу можно и покричать, и побегать, а выплеск эмоциональной энергии необходим ребенку. Такие поездки имеют образовательное значение. Можно познакомить ребенка с названиями цветов и деревьев, насекомых и птиц. Можно поиграть с ребенком в простые подвижные игры. Научить его чему-то, например тому, что нельзя брать в рот, а что съедобно. Научить собирать ягоды, грибы, примером показать, как нужно охранять природу, и т. п.

4. *Творческие задания*: нарисовать, вылепить из пластилина или глины, вырезать из бумаги, раскрасить картинку, сделать аппликацию и пр. В настоящее время проводится большое количество конкурсов и выставок работ детей-инвалидов. Они могут быть полезными, надо им только немного помочь.

5. *Тесное сотрудничество специалистов и семьи*. Некоторые специальные (коррекционные) образовательные учреждения практикуют совместные советы родителей и специалистов. На совете обсуждается дальнейшая программа для ребенка, разрабатывается так называемый маршрут развития ребенка. Может обсуждаться, в каком классе (группе) лучше заниматься ребенку, какие виды деятельности для него предпочтительнее, какими навыками он уже владеет, а какие ему еще нужно прививать, и т. д. Это действенный метод, который помогает и ребенку, и родителям. Специалисты могут помочь составить план домашнего воспитания, рассказать, как и чем можно заниматься, на что нужно обратить внимание.

6. *Театр*, в котором сосредоточено много важных моментов реабилитации, где ребенок приобретает знания через деятельность. Спектакль, созданный родителями, обладает особой энергией. Дети могут непосредственно взаимодействовать с героями в домашней обстановке. Если это кукольный спектакль (куклы могут быть изготовлены дома совместно с ребенком, что несложно), то это придает спектаклю необыкновенную волшебную силу. Ведь не только куклу можно создать, можно еще самим и написать сказку, обсудить какую-то про-

блему, которая актуальна в данный момент, и сказочным образом найти пути разрешения этой проблемы.

Таким образом, взаимодействуя со своими детьми, родители и сами начинают лучше понимать ребенка, искать творческое разрешение возникающих проблем. Общение с нормально развивающимися детьми – это одна из ступеней социальной адаптации ребенка с особенностями развития. Родителям следует это всячески поощрять.

ЛИТЕРАТУРА

1. Карабанова, О. А. Психология семейных отношений и основы семейного консультирования: учеб. пособие / О. А. Карабанова. – Москва: Гардарики, 2007. – 320 с.
2. Лебединский, В. В. Нарушения психического развития в детском возрасте / В. В. Лебединский. – 6-е изд. – Москва: Академия, 2011. – 144 с.
3. Сорокин, В. М. Специальная психология: учеб. пособие / В. М. Сорокин; под науч. ред. Л. М. Шипицыной. – Москва: Юрайт, 2016. – 287 с.
4. Целуйко, В. М. Психология современной семьи / В. М. Целуйко. – Москва: Гуманит. издат. центр «ВЛАДОС», 2004. – 288 с.
5. Эйдемиллер, Э. Г. Психология и психотерапия семьи / Э. Г. Эйдемиллер, В. В. Юстицкис. – Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 672 с.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Тема 1. ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ И ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС В XXI ВЕКЕ	4
Лекция 1.1. Образование как социокультурный феномен	4
Лекция 1.2. Образование как средство развития и саморазвития личности.....	27
Тема 2. ЛИЧНОСТНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА	41
Лекция 2.1. Личностная эффективность специалиста.....	41
Лекция 2.2. Творческий потенциал личности и методы его развития	57
Тема 3. ЛИДЕРСТВО И СОТРУДНИЧЕСТВО В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ	73
Лекция 3.1. Личность и группа: взаимодействие и взаимовлияние	73
Лекция 3.2. Руководство и лидерство как социальные феномены	86
Тема 4. ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ.....	104
Лекция 4.1. Карьера и управление карьерным ростом.....	104
Лекция 4.2. Деловое общение в карьере специалиста.....	126
Тема 5. СЕМЕЙНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ВОСПИТАНИЕ В СЕМЬЕ.....	141
Лекция 5.1. Межличностные отношения и общение в семье	141

Учебное издание

Шатравко Наталья Семеновна
Масич Светлана Юрьевна

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА

КУРС ЛЕКЦИЙ

Учебно-методическое пособие

Редактор *Н. Н. Пьянусова*
Технический редактор *Н. Л. Якубовская*
Корректор *Е. В. Ширалиева*
Компьютерный набор и верстка *Е. А. Радченко*

Подписано в печать 26.09.2024. Формат 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная.
Ризография. Гарнитура «Таймс». Усл. печ. л. 10,0. Уч.-изд. л. 9,25.
Тираж 75 экз. Заказ .

УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия».
Свидетельство о ГРИРПИ № 1/52 от 09.10.2013.
Ул. Мичурина, 13, 213407, г. Горки.

Отпечатано в УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия».
Ул. Мичурина, 5, 213407, г. Горки.