

Входная контрольная работа

1. Можно ли считать, что студент профессионально самоопределен?
2. Перечислите факторы успешного профессионального самоопределения.

Халифаева Ольга Алексеевна, зав. кафедрой общей и когнитивной психологии

Кузнецова Юлия Вячеславовна, зав. кафедрой конфликтологии и организационной психологии

Условия развития личностной и когнитивной сфер студентов



Ведущие:

Кузнецова Юлия Вячеславовна ,
зав.кафедрой конфликтологии и
организационной психологии
Халифаева Ольга Алексеевна,
зав. кафедрой общей и
КОГНИТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ

План работы

1. Развитие умений продуктивного взаимодействия с социальной средой в юношеском возрасте;
2. Развитие навыков целеполагания у студентов.

Социализация – ЭТО непрерывный процесс обучения, через который человек, взаимодействуя с социальной средой, усваивает умения, способности, мотивы, установки и социальные нормы.

Халифаева Ольга Алексеевна, зав. кафедрой общей и когнитивной психологии



Английский психолог
Реймон Мередит
Белбин – доктор
психологических наук,
выпускник Кембриджа,
почётный профессор
университетов в
Бристоле и Экстере.
Общепризнанный автор
теории групповых
ролей.

Директор компании Belbin Associates Ltd, с которой работают такие корпорации, как British Petroleum, IBM, ABB, Siemens.

По результатам ежегодного рейтинга Financial Times книга Р. М. Белбина стоит в списке 50 наиболее читаемых книг



Исследования Р. Белбина в колледже Хенли



- Белбин изучал соревнующиеся команды-«компании» в компьютерной бизнес-игре ;
- Белбин открыл различные паттерны («шаблон, «модель» поведения) эффективности, связанные с поведенческими паттернами членов команд

Идеи

роли

Задачи

Люди

Индивидуальная работа

Методика М. Белбина

1. Распределите сумму в десять баллов между утверждениями в каждом вопросе, которые лучше всего описывают ваше поведение.

Например: эти баллы могут быть распределены между несколькими утверждениями; в крайних случаях, они могут быть все отданы какому-то одному утверждению;

2. Баллы занесите в таблицу самовосприятия по горизонтали в соответствие с каждой буквой;

3. Подсчитайте сумму по каждому вопросу в колонке «Всего» по вертикали и определите наибольшую сумму по выделенным показателям (РП, Р, С, ГН, М, А, ВД, К).

Таблица самовосприятия (пример)

| раздел | | РП | | Р | | С | | ГН | | М | | А | | ВД | | К |
|--------|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|
| 1 | Ж | | Г | 2 | Е | 1 | В | 5 | А | | З | 1 | Б | | Д | |
| 2 | А | | Б | | Д | | Ж | | В | | Г | | Е | | З | |
| 3 | З | | А | | В | | Г | | Е | | Ж | | Д | | Б | |
| 4 | Г | | З | | Б | | Д | | Ж | | В | | А | | Е | |
| 5 | Б | | Е | | Г | | З | | Д | | А | | В | | Ж | |
| 6 | Е | | В | | Ж | | А | | З | | Д | | Б | | Г | |
| 7 | Д | | Ж | | А | | Е | | Г | | Б | | З | | В | |
| ВСЕГО | | | | | | | | | | | | | | | | |

1. Что, по-моему, я могу принести в команду:

- а) Считаю, что способен быстро разглядеть и использовать открывающиеся возможности;
- б) Я могу хорошо работать с самыми разными людьми;
- в) Генерирование идей – одна из моих естественных способностей;
- г) Я обладаю способностью заставлять людей разговариваться, когда вижу, что они могут сделать ценный вклад в достижение группой своих целей;
- д) Моя способность «не снижать обороты» во многом зависит от моей личной продуктивности;
- е) Я готов смириться с временной непопулярностью, если это приведет в итоге к стоящим результатам;
- ж) Я обычно чувствую, какие из предложений реалистичны и могут сработать;
- з) Я способен аргументировать альтернативные образы действий, избегая субъективизма и предвзятости.

2. ~~Возможным моим недостатком при работе в команде могло бы быть то, что:~~

- а) Я испытываю беспокойство, если встречи недостаточно хорошо организованы, плохо управляются и вообще проводятся не слишком успешно;
- б) Я склонен слишком сочувствовать другим членам группы, которые имеют ценные соображения, не получившие должной огласки;
- в) У меня есть склонность слишком много говорить всякий раз, когда группа переходит к новым идеям;
- г) Мой объективный взгляд на вещи мешает мне с готовностью и энтузиазмом объединяться с моими коллегами;
- д) Если есть потребность довести что-то до конца, иногда я кажусь людям властным и не терпящим возражений;
- е) Мне трудно брать на себя лидерство в группе потому, что я чрезмерно чувствителен к атмосфере, складывающейся в ней;
- ж) Я склонен слишком увлекаться идеями, которые приходят мне в голову и, таким образом, теряю нить происходящего;
- з) Мои коллеги склонны считать меня человеком, который неоправданно сильно переживает из-за мелочей и опасений, что все может пойти не так, как нужно.

3. Когда я работаю над проектом вместе с другими людьми:

- а) У меня есть способность влиять на людей, не оказывая на них давления;
- б) Свойственные мне собранность и внимательность предотвращают ошибки и упущения, случающиеся по неосторожности или недосмотру;
- в) Я готов настаивать на том, чтобы все занимались делом, и следить за тем, чтобы вся группа не растрачивала время впустую, теряя из вида главную цель;
- г) Можно рассчитывать, что я всегда предложу нечто оригинальное;
- д) Я всегда готов поддержать дельное предложение, если оно отвечает общим интересам;
- е) Я нацелен на самые свежие из новых идей и разработок;
- ж) Полагаю, моя способность к здравым суждениям может помочь принять верные решения;
- з) На меня можно положиться, если речь идет о том, чтобы обеспечить организацию всей необходимой работы.

4. Мой подход к групповой работе характерен тем, что:

- а) Я стремлюсь лучше узнать своих коллег, не афишируя своего интереса;
- б) Я не испытываю нежелания оспаривать чужие взгляды или разделять мнение меньшинства;
- в) Обычно я умею найти доводы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения;
- г) Мне кажется, у меня есть талант к тому, чтобы заставить все заработать, как надо, едва только появляется план, который нужно реализовать;
- д) У меня есть тенденция избегать очевидных решений и предлагать что-нибудь неожиданное;
- е) В любую работу, за какую я ни берусь, я привношу элемент стремления к совершенству во всем;
- ж) Я готов использовать контакты и за пределами моей группы;
- з) Хотя мне интересны все взгляды, я не колеблюсь в выборе, когда необходимо принимать решение.

5. Я получаю удовлетворение от работы потому, что:

- а) Мне нравится анализировать ситуации и взвешивать все возможные варианты;
- б) Мне интересно отыскивать практические решения проблем;
- в) Мне нравится ощущать, что я создаю хорошие рабочие отношения;
- г) Я могу оказывать сильное влияние на то, какие решения будут приняты;
- д) Я могу встречаться с людьми, которые способны предложить что-нибудь новое;
- е) Я могу добиться, чтобы люди согласились с необходимым образом действий;
- ж) Я чувствую себя в своей стихии, когда могу посвятить заданию все свое внимание;
- з) Мне нравится, когда я нахожу область деятельности, которая заставляет меня напрягать воображение.

6. Если мне неожиданно дадут трудное задание с лимитом времени и незнакомыми мне людьми:

- а) Я почувствую желание удалиться в угол, чтобы поискать выход из этого тупика, прежде чем выработаю свою линию поведения;
- б) Я буду готов работать с тем человеком, который продемонстрирует наиболее позитивное отношение;
- в) Я бы нашел способ сократить объем задания, установив, какой максимальный вклад мог бы сделать каждый из членов рабочей группы;
- г) Мое природное чувство срочности помогло бы нам избежать отставания от графика;
- д) Полагаю, я сохранял бы спокойствие и свою способность рассуждать здраво;
- е) Несмотря на стрессовую ситуацию, я продолжал бы настойчиво стремиться к цели;
- ж) Я был бы готов подать положительный пример, если бы почувствовал, что группа топчется на месте;
- з) Я бы организовал обсуждение с целью подтолкнуть людей к новым идеям и как-то сдвинуть дело с мертвой точки.

7. Если говорить о проблемах, которые у меня возникают, когда я работаю в группе:

- а) Я склонен высказывать свое недовольство теми, кто создает препятствия в работе;
- б) Меня критикуют за то, что я слишком аналитичен в своем подходе и недостаточно использую интуицию;
- в) Мое стремление добиться того, чтобы работа выполнялась, как должно, может тормозить дело;
- г) Мне довольно быстро все надоедает, и я полагаюсь на одного-двух изобретательных коллег, которые будут поддерживать во мне интерес к работе;
- д) Мне бывает трудно взяться за дело, пока цели не прояснены окончательно;
- е) Иногда у меня не получается доходчиво разъяснить и сделать понятными сложные идеи, которые приходят мне в голову;
- ж) Я сознаю, что требую от других то, чего не могу сделать сам;
- з) Когда я сталкиваюсь с действительно упорным сопротивлением, я не знаю, стоит ли мне продолжать пытаться донести до других свою точку зрения.

Таблица самовосприятия (пример)

| раздел | | РП | | Р | | С | | ГН | | М | | А | | ВД | | К |
|--------|---|----|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|----|
| 1 | Ж | 1 | Г | 2 | Е | 1 | В | 5 | А | | З | 1 | Б | | Д | |
| 2 | А | | Б | 10 | Д | | Ж | | В | | Г | | Е | | З | |
| 3 | З | 5 | А | | В | 2 | Г | | Е | 1 | Ж | 1 | Д | 1 | Б | |
| 4 | Г | 1 | З | | Б | 1 | Д | | Ж | | В | | А | | Е | 8 |
| 5 | Б | | Е | 2 | Г | 1 | З | 2 | Д | 2 | А | 1 | В | | Ж | 2 |
| 6 | Е | 2 | В | | Ж | 1 | А | 5 | З | | Д | 2 | Б | | Г | |
| 7 | Д | 1 | Ж | 1 | А | 1 | Е | 1 | Г | 1 | Б | 2 | З | 1 | В | 2 |
| ВСЕГО | | 10 | | 15 | | 7 | | 8 | | 4 | | 7 | | 2 | | 12 |

Роль в команде

(РП) «Рабочая пчела»— необходимый член любой команды.

Основные качества: самоконтроль и бесконфликтность, дисциплинированность, способность организовывать работу.

Но не следует видеть в Пчеле всего лишь «винтик» — такие люди самореализуются и растут, служа общему делу, которое для них превышает личные амбиции.

Допустимые слабости: недостаточная гибкость, не откликается на идеи, не проверенные практикой.



Роль в команде



(Р) Руководитель

Основные качества:

- позитивное мышление;
- экстраверсия в сочетании с правильной дистанцией;
- благожелательное отношение к людям, умение выслушать мнение каждого;
- высокий уровень личной ответственности, умение контролировать ситуацию и принимать единоличные решения.

Допустимые слабости: не выше среднего интеллект и творческие способности

Роль в команде

(С) Снабженец

Основные качества:

очень активен, общителен, он всегда найдёт, к кому обратиться за помощью, ответом, дополнительными ресурсами, творческая личность, склонен к энтузиазму.

Допустимые качества:

склонность провоцировать, раздражительность



Роль в команде



(ГН) Генератора идей

Основные качества:

умный интроверт, польза от его присутствия в команде скажется при трёх условиях:

- В команде только один Генератор, не возникает соперничества идей.
- Роль Генератора идей признана, его идеи услышаны.
- Другие игроки способны развить и воплотить эти идеи.

Допустимые слабости:

витает в облаках, игнорирует детали

Роль в команде



Расширяйте диапазоны мышления

Страна Мам

(М) Мотиватор

Основные качества:

напористый экстраверт, конфликтный, «некомандный». Он всецело устремлён к победе, а в поражении винит других.

Этот крайне выраженный тип эмоционально неустойчивых экстравертов разрушителен для устоявшейся группы, особенно если у неё уже есть руководитель.

Но встряхнуть застоявшуюся команду, начать новое дело, обойти на повороте конкурентов — тут Мотиватор очень кстати.

Допустимые слабости:

склонен терять интерес

Роль в команде



(А) Аналитик

Основные качества:

высокая способность к
критическому суждению;

Практичный и
осмотрительный.

Допустимые слабости:

Недостаток вдохновения

Халифаева Ольга Алексеевна, зав. кафедрой общей и когнитивной психологии

Роль в команде



(ВД) Вдохновитель

Основные качества:

Отзывчивость, способность откликаться на возникающие ситуации и поддерживать командный дух.

Допустимые качества:

Нерешительность в моменты кризиса

Роль в команде



(К) Контролер

Основные качества:

Интроверт.

Способность доводить
дело до конца.

Стремление к
совершенству во всем.

**Допустимые
качества:**

Склонен тревожиться из-
за мелочей.

Командная работа

- Перечислите какие роли, ориентируются на задачу?
- Какие роли, ориентируются на идеи?
- Какие роли, ориентируются на людей?

Этапы развития команды

1 этап - Формирование команды и начало совместной работы (кто эти люди?)

На этом этапе также целесообразно выполнять *следующие рекомендации:*

- распределить роли в команде;
- время от времени перераспределяйте роли между членами команды;
- принимайте участие в мастер-классах и тренингах, направленных на развитие командообразования;
- разработайте основные правила поведения в команде и доведите их до сведения каждого

Этапы развития команды

2 этап - Бурления (конфликты и противостояния)

Команда может столкнуться со следующими *проблемами*:

- участники опираются на свой личный опыт и не идут на сотрудничество;
- возникают конфликты среди членов команды;
- начинаются взаимные нападки и конкуренция;
- члены команды признают первоначальные цели труднодостижимыми и высказывают недовольство по поводу больших нагрузок.

Этапы развития команды

Чтобы успешно преодолеть этап конфликтов, воспользуйтесь следующими рекомендациями:

- Разногласия — это неотъемлемая часть работы в команде.
- Сосредоточьтесь на общекомандной цели.
- Определите, каких результатов вам удалось добиться к настоящему моменту.
- Проводите круглые столы, чтобы каждый мог высказать свои сомнения.
- Всегда ставьте в центр внимания процессы, а не конкретных людей.
- Если открытое сопротивление одного-двух человек создает в команде некомфортную обстановку, то с ними необходимо провести личную беседу или расстаться с данными людьми.

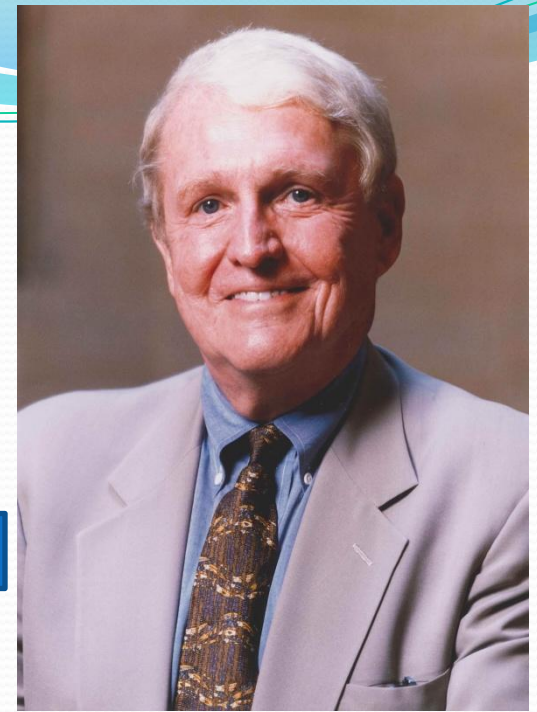
Этапы развития команды

3 этап - Становление (нормализация)

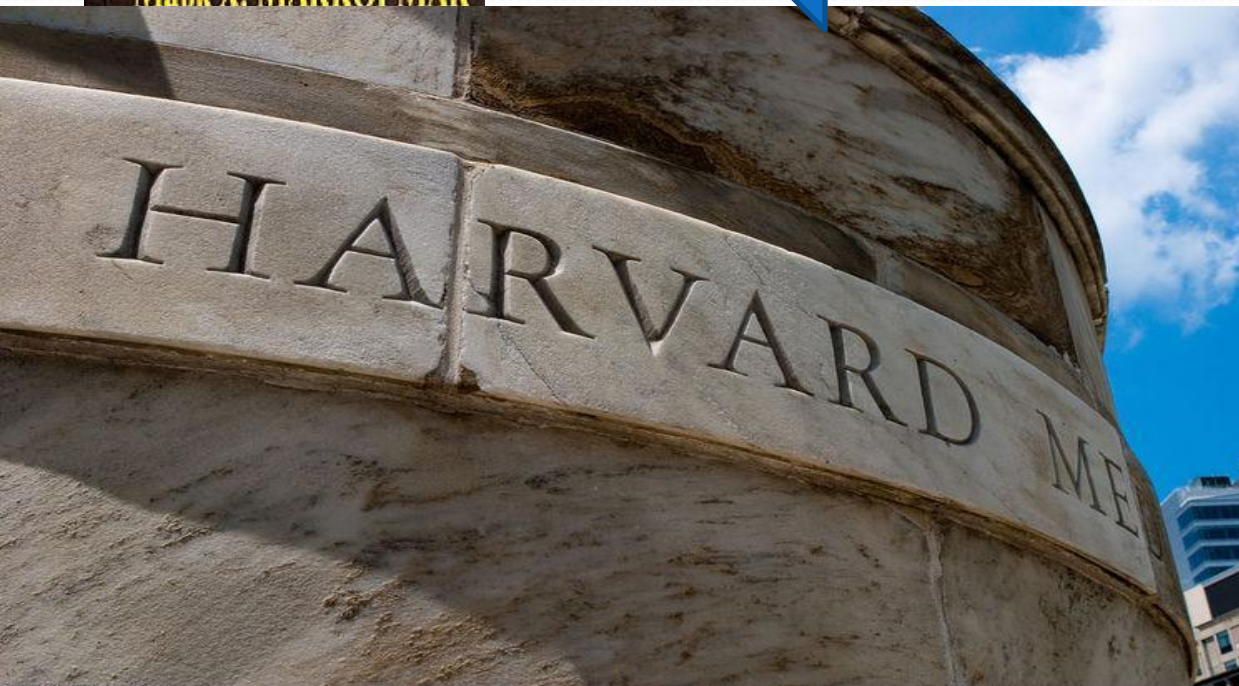
- Члены команды движутся по направлению к поставленной цели.
- Высказывают конструктивную критику.
- Стараются достичь взаимопонимания и избежать столкновений.
- Члены команды больше доверяют друг другу.
- Формируется командный дух.

Успешные команды

- Классические смешанные команды – сбалансированные команды, в составе которых присутствуют почти все командные роли и имеются второстепенные роли и они понятны членам команды.
- В любой команде главную роль будет играть руководитель, обладающий позитивным мышлением, способный всегда контролировать себя и нести ответственность за принятые решения.
- Наличие одного сильного Генератора – наиболее характерная черта многих команд-победительниц .
- Эксперименты показали оптимальное количество в 5–7 человек.
- При составлении команд необходимо уделять внимание умению работать в команде.



Марк Маккормак



Кузнецова Юлия Вячеславовна, зав. кафедрой конфликтологии и организационной психологии

- **Целеполагание** — процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи.



Кузнецова Юлия Вячеславовна, зав. кафедрой конфликтологии и организационной психологии

ФОРМУЛИРОВКА ЦЕЛЕЙ

1. Формулировка цели осуществляется от первого лица, т.е. должно присутствовать местоимение «Я...».



Пример:

- «Я веду здоровый образ жизни...»
- «Я ежедневно прохожу пешком 2 км...»



2. При составлении цели используется глагол действия в настоящем или совершенном времени.

Пример:

- «Я буду иметь...»
- «Я поеду в отпуск...»
- «Я куплю ноутбук...»

Кузнецова Юлия Вячеславовна, зав. кафедрой конфликтологии и организационной психологии



Не рекомендуется

использовать глаголы **ХОЧУ, БУДУ, ДОЛЖЕН, МОГУ, ВСЕГДА, НИКОГДА, ВСЁ**. Их использование противоречит одному из главных постулатов целеполагания: «Цель должна быть максимально точной и конкретной».

Для каждой цели в обязательном порядке должны быть установлены **СРОКИ** реализации. Фактор времени необходим для поддержания мотивации. Любая неопределенность снижает ваше желание добиваться намеченного.

Кузнецова Юлия Вячеславовна, зав. кафедрой конфликтологии и организационной психологии

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ

В мозге каждого человека имеется особый орган, называемый **ретикулярная формация**.

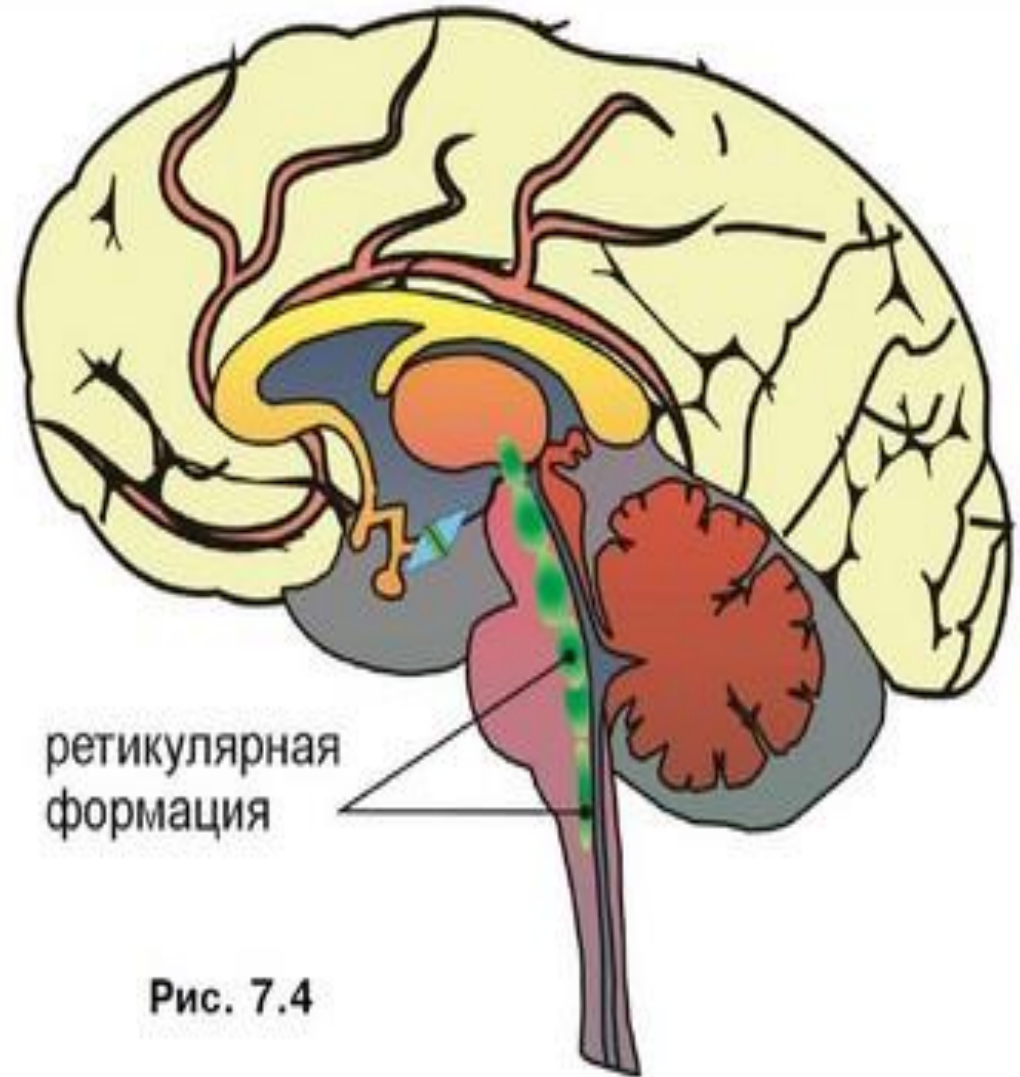


Рис. 7.4

Кузнецова Юлия Вячеславовна, зав. кафедрой конфликтологии и организационной психологии



ТЕОРИЯ ВЫУЧЕННОЙ БЕСПОМОЩНОСТИ



Мартин Селигман

Кузнецова Юлия Вячеславовна, зав. кафедрой конфликтологии и
организационной психологии

ТВОЯ ЗОНА КОМФОРТА



**МЕСТО,
ГДЕ
ДОСТИГАЮТСЯ
МЕЧТЫ**



Кузнецова Юлия Вячеславовна, зав. кафедрой конфликтологии и
организационной психологии

МЕТОД КАЙДЗЕН

Кайдзен:

- использование очень маленьких шажков для улучшения привычки, процесса или продукта;
- использование очень маленьких моментов для вдохновения на новые продукты и изобретения.



Кузнецова Юлия Вячеславовна, зав. кафедрой конфликтологии и организационной психологии

СИНКВЕЙН

- первая строка – включает в себе одно слово (обычно существительное или местоимение), обозначающее объект или предмет, о котором шла речь;
- вторая строка – два слова (чаще всего прилагательные или причастия), они дают описание признаков и свойств выбранного в синквейне предмета или объекта;
- третья строка – образована тремя глаголами или деепричастиями, описывающими характерные действия объекта;
- четвертая строка – фраза из четырёх слов, выражающая личное отношение автора синквейна к описываемому предмету или объекту;
- пятая строка – одно слово-резюме, характеризующее суть предмета или объекта.

Пример

Социализация

Успешная, продуктивная

Воспитывает, учит, развивает

Открывает возможности через действия

Взаимодействие