Инструкция по выполнению заданий по учебной дисциплине «Психология личности и профессионального становления»

**Пятница 12.11.21г**

**35 группа ОПОП «Мастер общестроительных работ» (6 часов)**

**Уважаемы студенты!**

**Сегодня вам необходимо:**

1. **Изучит тему: «Конфликты в деловой среде»:**

**- сделайте конспект;**

**- пройдите тест, дополните полученный результат в свой психологический портрет;**

**- самостоятельно составьте таблицу «Конфликтные типы личности и способы взаимодействия с ними»**

2. **Написать контрольную работу по теме: «Психология делового общения» (ответить на вопросы теста), перейдя по ссылке:** [**https://forms.gle/aTeVfLRBCPV5iW9A8**](https://forms.gle/aTeVfLRBCPV5iW9A8)

**Критерии оценивания задания**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Критерии оценки задания | Количество правильных ответов |
| 1 | 90-100% правильных ответов | 13 – 14 ответов |
| 2 | 70-89% правильных ответов | 10 – 12 ответов |
| 3 | 50-69% правильных ответов | 7 – 9 ответов |
| 4 | Менее 50% правильных ответов | Менее 7 ответов |

3. **Начать изучение темы «Сущность профессионального становления» (сделать конспект).** Изучите в презентации раздел «Особенности современного рынка труда». Сделайте записи (конспект) в тетради.

Изучите в презентации раздел «Основные этапы трудоустройства. Поиск работы»

**Ответы на задания высылайте через** WhatsApp на телефон:

**8-902-265-18-29**

**Конфликты**

- Изучить текстовый материал по теме.

ПОНЯТИЕ «КОНФЛИКТ»

ТИПЫПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ

Конфликт – это противодействие субъектов по поводу возникшего противоречия, действительного или воображаемого. Причиной конфликта может стать различие в целях (родители ждут только положительной оценки в табеле, а учитель – усвоения знаний и умений ребенком); недостаточная информированность сторон о событии (родитель получил информацию от ребенка, учитель сам был свидетелем происшествия); некомпетентность одной из сторон, низкая культура поведения и др.

Специалисты выбирают 4 стадии прохождения конфликта:

Возникновение конфликта

1. Осознание данной ситуации как конфликтной хотя бы одной из сторон.
2. Конфликтное поведение
3. Исход конфликта (конструктивный, деструктивный, замораживание конфликта)

Однако прежде чем говорить о конфликте, желательно очертить, семантические поле конфликте, поскольку разные люди склонны называть конфликтом совершенно разные ситуации. Так, для одних это выяснение отношений, для других- «косой взгляд» партнера, а для третьего – драка и т. д. Поэтому и понятие «конфликтная ситуация» носит неустойчивый характер, зависящий от многих факторов.

Конфликт «педагог – родитель», как правило, предполагает(достаточно субъктивно) протекание его по типу «начальник- подчиненный», что и обустанавливает поведение учителя или воспитателя как обвинительной стороны. И если раньше такое положение устраивало обе стороны взаимодействия, то в настоящее время родительное, обладая определенными знаниями и опытом в области психологии, стремятся не допустить давления на себя со стороны работников школы и детского сада. Кроме того, подробное поведение педагога может вызвать агрессивную вспышку даже у миролюбивого родителя. Поэтому во избежание и осуществлять на практике линию партнерского взаимодействия « на равных»

Для описания способов разрешения конфликтов К. Томас использует двухмерную модель, включающую показатели внимания к интересам партнера и к своим собственным. В соответствии с этой моделью К. Томас выделяет пять способов выхода из конфликтной ситуации.

**Конкуренция** (соревнование) предполагает сосредоточение внимание только на своих интересах, полное игнорирование интересов партнера.

**Избегание** (уклонение) характеризуется отсутствием внимания как своим интересам, так и к интересам партнера.

**Компромисс** представляет собой достижения «половинчатой» выгоды каждой стороной.

**Приспособление** предполагает повышенное внимание к интересам другого человека, при этом собственные интересы отходят на задний план.

**Сотрудничество** является стратегией, позволяющей учесть интересы обеих сторон.

В педагогической практике существует мнение, что наиболее эффективными являются такие способы выхода из конфликта, как сотрудничество и компромисс. Однако любая из представленных Томасом стратегией может отказаться в разных ситуациях эффективной, по сколку имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Условия применения, сущность, недоставки каждого стиля описаны. Эту таблицу можно использовать как раздаточной материал при поведении тренингов и семинаров.

Как бы нам ни хотелось этого, едва ли возможно представить и тем более осуществить совершенно бесконфликтное взаимодействие между людьми. Иногда даже важнее не избежать конфликта, а грамотно выбрать стратегию поведения в конфликтной

ситуации и привести стороны к конструктивному соглашению. Однако зачастую педагоги, общаясь с родителями, сталкиваются со сложными ситуациями. Так в одном из детских садов Санкт- Петербурга мама 5- летней девочки каждую неделю посылала в роно по факсу анонимные жалобы на воспитателей, администрацию, музыкального работника. Стремясь сохранить спокойствие в ДОУ избежать открытого столкновения, сотрудники долгое время никак не реагировали на подобное поведение. Однако избегание конфликтной ситуации не решило проблемы. и только переговоры с мамой ребенка, которые помогли выяснить истинные причины ее поведения, способствовали урегулированию, взаимоотношений и установлению сотрудничества обеих сторон.

Внимание

к своим интересам

Внимание к интересам партнерам

Конкуренция

(соревнование)

Сотрудничество

Избегание

(уклонение)

Приспособление

Способы регулирования конфликтов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Стиль | Сущность стратегии | Условия эффективного применения | Недостатки |
| 1 | Соревнование | Стремление добиться своего в ущерб другому | Исход очень важен.  Обладание определенной властью. Необходимость срочного решения | При поражении – неудовлетворенность; при победе- чувство вины; непопулярность; испорченные отношения |
| 2 | Уклонение | Уход и ответственность | Исход не очень важен. Отсутствие власти. Сохранение покоя. Желание выбрать время | Переход конфликта в скрытую форму |
| 3 | Приспособление | Сглаживание разногласий за счет собственных интересов | Предмет разногласия более важен для другого.  Желание сохранить мир. Правда на другой стороне. Отсутствие власти | Вы уступили. Решение откладывается |
| 4 | Компромисс | Поиск решений за счет взаимных уступок | Одинокая власть. Взаимоисключающие интересы. нет резерва времени. другие стили неэффективны | Получение только половины ожидаемого. Причины конфликта полностью не устранены |
| 5 | Сотрудничество | Поиск решения, удовлетворяющего всех участников | Есть время. Решение важно обеим сторонам. Четкое понимание точки зрения другого. Желание сохранить отношения | Временные и энергетические затраты. Негарантированность успеха |

- Задание: пройти тест по определению вашей стратегии в конфликтной ситуации [**psytests.org**›Тест Томаса-Килманна](https://psytests.org/interpersonal/thomas-run.html)

**Общие требования к проведению и оформлению диагностирования.**

1. **Найдите диагностику, внимательно прочитайте инструкцию и ответьте на вопросы.**
2. **Обработайте первичные результаты с помощью ключа (в случае прохождения методики в онлайн версии, внимательно прочитайте полученный результат).**
3. **Проведите качественный анализ полученных результатов.**
4. **Запишите название пройденной методики, укажите автора, затем в свободной форме отразите результаты качественного анализа.**
5. **Составьте план коррекции своих индивидуальных особенностей, стратегии поведения и т.д.**

**«Сущность профессионального становления»**

**Профессиональное становление - процесс накопления опыта практической деятельности, профессионального совершенствования и мастерства.**

****

Процесс профессионального становления начинается с профессиональной ориентации (профессионального самоопределения) в мире профессий, затем можно говорить о профессиональной готовности, которая проявляется в формирующих интересах и склонностях личности. Вследствие осознания профессиональных интересов и склонностей происходит профессиональное самоопределение, которое выступает как некоторое личностное образование, и только после этого наступает процесс собственно профессионального становления

Фактически вы находитесь на этапе вхождения в профессию, но в реальности не всегда уверены в уже сделанном выборе. Дифференциально-диагностический опросник (ДДО), он же опросник Климова на профориентацию, предназначен для выявления предрасположенности человека, которая выражается в его [ценностных ориентациях](https://psychologyc.ru/cennostnye-orientacii-lichnosti/), к определенным типам профессий. Всего выделяют 5 типов профессий: человек – человек, человек – техника, человек – знаковая система, человек – художественный образ, человек – техника.

* ***Задание! Пройдите тест Климова, зафиксируйте результат.***

[**onlinetestpad.com**›ru/test…oprosnik-ddo-eaklimova](https://onlinetestpad.com/ru/test/99-differencialno-diagnosticheskij-oprosnik-ddo-eaklimova) (либо задайте в поисковике Тест Климова ДДО онлайн)

Профессиональное становление неразрывно связано с «взрослостью». Изучите критерии взрослости.



Исходя из подхода Э. Ф. Зеера, «профессиональное становление личности включает в себя профессиональную направленность, компетентность, социально значимые и профессионально важные качества и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приёмов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально – психологическими особенностями человека».

Э. Ф. Зеер, рассматривая профессиональное становление как динамический и непрерывный процесс проектирования личности, считает целесообразным выделение его основных стадий в зависимости от изменения социальной ситуации развития и характера ведущей деятельности. Им было выделено 5 стадий профессионального становления:

1) оптация;

2) профессиональная подготовка, то есть целенаправленная подготовка к избранной профессиональной деятельности;

3) профессиональная адаптация, которая характеризуется активным овладением профессией и нахождением своего особого места в коллективе;

4) профессионализация;

5) профессиональное мастерство.

***Задание! Подумайте и запишите, с какими трудностями профессиональной адаптации вы можете столкнуться?***

Свою направленность вы определили. Изучите понятие «профессиональная компетентность».

Профессиональная компетентность - способность применять свои знания и умения на практике, используя при этом все свои умственные, психологические и даже физические возможности

К каждой профессии предъявляются определенные требования. Понятие профессиональная компетентность вытекает из понятия профессиограмма. Профессиограмма — инструкция, описывающая технологические характеристики профессии, отображающая функциональные обязанности работника. Описывает психологический портрет индивидуального кандидата на данную специальность. – (Читайте подробнее на PSYMOD.ru: <https://psymod.ru/2971-professiogramma-chto-jeto.html>)

Собственно, если вы (ваши индивидуально – личностные особенности, уровень образования) соответствуете профессиограмме, то у вас с приобретением практического опыта есть все шансы стать профессионально компетентным человеком.