

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
А.А.Панфилов
2016 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ РУКОВОДЯЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Направление подготовки: 44.03.05 Педагогическое образование
Профили подготовки: «Технология». «Экономическое образование»
Уровень высшего образования: бакалавриат
Форма обучения: очная

Семестр	Трудоёмкость зач.ед. , час	Лекций, час.	Практич. за- нятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачёт)
4	5 (180)	36	36		108	зачёт с оценкой
Итого	5 (180)	36	36		108	зачёт с оценкой

Владимир 2016

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ЦЕЛЬ:

Осознание, формирование и развитие навыков лидера и способностей, обеспечивающих готовность к эффективной руководящей деятельности по отношению к себе (личная эффективность) и другим людям (профессиональная эффективность).

ЗАДАЧИ:

1. Сформировать систему ведущих знаний, обеспечивающих понимание условий развития личности человека как эффективного лидера.
2. Развить практические умения видеть перспективу самоактуализации, осуществлять самоанализ готовности к руководящей деятельности, индивидуальное самопрограммирование и коллективное взаимодействие в соответствии с этой перспективой.
3. Актуализировать тенденцию действовать на эффективной психолого-педагогической основе в жизненных и профессиональных ситуациях.
4. Способствовать процессам сбалансированного самообновления личности студента.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

В настоящее время знания и умения в области психологии человека и межличностных отношений становятся элементом общей и профессиональной культуры личности. Одной из актуальных тенденций современного развития общества является демократизация лидерства. Психологическая подготовка бакалавра как эффективного лидера отражает перспективные требования к специалисту информационного века и учебная дисциплина «Психология руководящей деятельности» необходима в системе его подготовки именно с этой целью. Придерживаясь классической схемы, психологическая подготовка к руководящей деятельности должна быть ориентирована на преемственную взаимосвязь таких компонентов как общепсихологическая подготовка; общепрофессиональная психологическая подготовка; специальная психологическая подготовка; психологическое самосовершенствование в процессе трудовой деятельности.

Содержание учебной дисциплины «Психология руководящей деятельности» позволяет совершенствовать общепсихологическую подготовку и получить базовую общепрофессиональную психологическую подготовку к руководящей деятельности по следующим направлениям: основы развития личности человека как эффективного лидера; психотехнологии достижения самоэффективности; психотехнологии достижения коллективной эффективности; стратегии и технологии психологического воздействия.

Учебная дисциплина «Психология руководящей деятельности» относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)». Данная дисциплина базиру-

ется на знаниях психологии и в содержательном плане взаимосвязана со всеми дисциплинами профессионального цикла. Её изучение предоставляет как возможность расширения и углубления знаний, умений и навыков, определяемых содержанием базовой (обязательной) дисциплины «Психология», так и позволяет получить углублённые знания и навыки для успешной профессиональной деятельности, а также для продолжения профессионального образования в магистратуре.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины «Психология руководящей деятельности» обучающийся должен **иметь представление** об условиях формирования личности человека как эффективного лидера (по отношению к себе и другим людям) и **демонстрировать** обладание компетенциями ОК-6; ОПК-1, а именно:

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6);
- готовностью сознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности (ОПК-1);

Учебная дисциплина «Психология руководящей деятельности» позволяет получить углублённые знания и навыки для успешной профессиональной деятельности и продолжения профессионального образования в магистратуре, а именно:

Знать: закономерности развития личности человека как эффективного лидера, психологические основы руководства собой и другими людьми, особенности принцип-центричного подхода к организации жизни (ОК-6)

Уметь: использовать методы психологической диагностики для анализа личной готовности к руководящей деятельности; применять принцип «от внутреннего к внешнему» в руководстве собой и другими людьми; обоснованно выбирать стратегии и технологии психологического воздействия (ОПК-1).

Владеть: психотехнологиями самосовершенствования и движения к успеху; психотехнологиями достижения коллективной эффективности (ОПК-1).

В соответствии с профессиональным стандартом педагога (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н) студент должен владеть дополнительными компетенциями (учитель, педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования, код В/03.6):

знать: основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач;

уметь: устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками;

владеть: владеть методами убеждения, аргументации своей позиции; владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 ч.

№ п/п	Раздел (тема)	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Объём учебной работы с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	РГР	КП/КР		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Раздел 1. Основы развития личности человека как эффективного лидера (24 ч.)												
1	Сущность принципа «от внутреннего к внешнему» и общая характеристика концепции С. Кови.	4	1	2	2			6			2/50	
2	Навыки лидера, способствующие движению человека от «зависимости» к «независимости» и обеспечивающие «личную победу».	4	2-3	3	3			9			3/50	
3	Навыки лидера, способствующие движению человека от «независимости» к «взаимодополнительности» и обеспечивающие «коллективную победу».	4	3-4	3	3			9			3/50	
4	Навык сбалансированного самообновления и достижения самоэффективности.	4	5	2	2			6			2/50	
5	Принцип-центричный подход к руководству и организации жизни.	4	6	2	2			6			2/50	
Текущий контроль 1												6 н. Рейтинг-контроль 1
Раздел 2. Психотехнологии достижения самоэффективности (12 ч.)												

6	Тайм-менеджмент: технология планирования и управления своим временем и своей жизнью.	4	7	2	2			6			2/50	
7	Психотехнологии создания и реализации программы самосовершенствования: обзор.	4	8	2	2			6			2/50	
8	Индивидуальное самопрограммирование: создание и реализация индивидуальной программы.	4	9	2	2			6			2/50	
Раздел 3. Психотехнологии достижения коллективной эффективности (12 ч.)												
9	Психология развития взаимоотношений в группе.		10	2	2			6			2/50	
10	Пути и факторы командообразования.	4	11	2	2			6			2/50	
11	Современные подходы, концепции и проблемы мотивации.	4	12	2	2			6			2/50	
Текущий контроль 2												12 н. Рейтинг-контроль 2
Раздел 4. Стратегии и технологии психологического воздействия (24 ч.)												
12	Проблема манипуляции и скрытого управления в человеческих взаимоотношениях.	4	13	2	2			6			2/50	
13	Закономерности возникновения, развития и разрешения конфликтов.	4	14	2	2			6			2/50	
14	Фактор справедливости в человеческих взаимоотношениях.	4	15	2	2			6			2/50	
15	Коммуникативная культура личности.		16 - 18	6	6			18			6/50	
Текущий контроль 3												18 н. Рейтинг-контроль 3
ВСЕГО:				36	36			108			36/50	
Промежуточная аттестация												Зачёт с оценкой

Содержание программы

Раздел 1. Основы развития личности человека как эффективного лидера

Тема 1. Сущность принципа «от внутреннего к внешнему»

и общая характеристика концепции С. Кови

Сущность принципа «от внутреннего к внешнему». Графический образ навыков жизненного успеха. Формула секрета эффективности. Пересмотр жизненной философии,

свойств характера и мотивов как необходимость создать условия для непрерывного процесса обновления на основе естественных законов, управляющих формированием личности и прогрессом.

Тема 2. Навыки лидера, способствующие движению человека

от «зависимости» к «независимости» и обеспечивающие «личную победу»

Навык творческой эффективности: будьте проактивны. Проактивность и реактивность как альтернативный выбор человека. Характеристики проактивной и реактивной личности. Категории проблем по степени контролируемости ситуации: прямого контроля, непрямого контроля и неподконтрольные.

Навык мысленного творчества(внутреннего руководства): начинайте с мыслью о конце. Проблема сверхзанятости – и неэффективности. Взаимосвязь руководства и менеджмента. Психологические основы деятельности по написанию (переделке) сценария жизни и индивидуальная программа.

Навык самоорганизации: соблюдайте приоритеты. Четыре этапа организации времени, их достоинства и недостатки. Таблица распределения времени по параметрам «срочность-важность» и ее анализ с позиций деятельности и результата. Приоритетность квадранта 2. Способы делегирования полномочий.

Тема 3. Навыки лидера, способствующие движению человека от «независимости» к «взаимодополнительности» и обеспечивающие «коллективную победу»

Основы взаимодополнительности. Счет в Банке Эмоций как объем доверия, чувство безопасности в отношениях с другими людьми. Характеристика основных вкладов, повышающих объем доверия в отношениях.

Навык эффективного межличностного руководства: установка на В/В (выигрыш/выигрыш). Сравнительная характеристика моделей взаимодействия и уместность их применения. Пять измерений стратегии В/В.

Навык эффективного межличностного общения: стремитесь сначала понять, а уж затем быть понятым. Проблема понимания в общении. Уровни слушания. Технология слушания-сопереживания.

Навык творческой кооперации: единство. Сущность, смысл синергии. Условия достижения

Тема 4. Навык сбалансированного самообновления и достижения самоэффективности

Навык сбалансированного самообновления. Измерения самообновления: физическое; социально-эмоциональное; интеллектуальное; духовное. *Навык достижения величия.*

Тема 5. Принцип-центричный подход к руководству и организации жизни.

Сущность принцип-центричного подхода к организации жизни. Система жизнеобеспечения. Уровни принцип-центричного руководства: личный, межличностный, управленческий, организационный. Ключевые принципы, лежащие в основе принцип-центричного руководства. Характерные признаки принцип-центричных руководителей.

Раздел 2. Психотехнологии достижения самоэффективности

Тема 6. Тайм-менеджмент: технология планирования и управления своим временем и своей жизнью

Основы успешного планирования времени. Трёхуровневая процедура диагностики проблем с организацией времени. Этапы долгосрочной системы организации и планирования времени: анализ – планирование – действие. Зоны деятельности. Характеристика этапов процедуры обработки и систематизации ежедневных задач: сортировка, зачистка, назначение времени, уплотнение задач, гармонизация.

Тема 7. Психотехнологии создания и реализации программы самосовершенствования: обзор

Личный план развития по М. Вудкок и Д. Фрэнсис. Личная ответственность и постановка целей по Д.Эймен. 13 недель самоорганизации по Б. Франклину и Ф. Беттджеру. Навык постановки целей и мобилизации жизненных сил по Т. Хопкинсу. Пять основных фрагментов мозаики жизни по Д. Рону. «Орден Человеков», или вертикаль личностного роста по Н. Козлову. Психотехнологии произвольного самовнушения: метод Г.Н. Сытина.

Тема 8. Индивидуальное самопрограммирование: создание и реализация индивидуальной программы

Универсальный и индивидуальный подходы к самосовершенствованию. Сущность индивидуального самопрограммирования, варианты структур индивидуальной программы. Условия применения индивидуальной программы и ее эффективность. Действенность аффирмаций и афформаций. Психологический самосаботаж и условия самоперестройки.

Раздел 3. Психотехнологии достижения коллективной эффективности

9. Психология развития взаимоотношений в группе

Понятие группы и классификация групп. Социально-психологические характеристики группы. Функции групп: социализации; инструментальная; экспрессивная; поддерживающая. Стадии развития зрелости коллектива. Психология межгруппового взаимодействия: эт-

ноцентризм; внутригрупповой фаворитизм; внешнегрупповая дискриминация. Практические рекомендации по реализации идеи коллективности. Понятия философии и корпоративной культуры организации.

Тема 10. Пути и факторы командообразования

Понятие команды. Пути командообразования. Шаги в направлении создания команды: определение собственных целей; подбор и отбор кандидатов; работа над целями; формирование энергии единства; формирование ценностей команды; обучение технологиям работы; создание имиджа команды; усиление командного духа; сопровождение деятельности команды. «Принцип колеса».

Тема 11. Современные подходы, концепции и проблемы мотивации

Обзор мотивационного аспекта в современных теориях личности. Индивидуальная и групповая мотивация, их взаимосвязь. Факторы, оказывающие влияние на чувство удовлетворения от работы и мотивацию: рабочая среда, вознаграждение, безопасность, личное развитие и рост, чувство причастности, интерес и вызов. Критерии оптимальной мотивации. Аналитический обзор современных практических подходов к мотивирующей организации труда.

Раздел 4. Стратегии и технологии психологического воздействия

Тема 12. Проблема манипуляции и скрытого управления в человеческих взаимоотношениях

Понятие, причины и проблема манипуляции. Манипулятор вне и внутри нас. Основные характеристики манипулятора и актуализатора. Потенциал преобразования манипулятивного поведения в актуализационное. Технология скрытого управления. Защита от манипуляций. Трансакционный анализ. Технология нейролингвистического программирования (НЛП). Трансакционный анализ – концепция осознания людьми своих скрытых психологических игр и жизненных сценариев: основная идея концепции, характеристика основных «эго-состояний», виды трансакций: дополнительные, пересекающиеся, скрытые. Советы.

Тема 13. Закономерности возникновения, развития и разрешения конфликтов

Понятие конфликта. Природа конфликтов. Социальные дилеммы. Направления преодоления «ловушек» социальных дилемм. Метод преодоления разногласий Д. Дэна. Технология предотвращения и разрешения конфликтов В.П. Шейнова. Классификация конфлик-

тов в организациях и в педагогической деятельности. Предупреждение конфликтов и конструктивное поведение в рамках возникшего конфликта.

Тема 14. Фактор справедливости в человеческих взаимоотношениях

Сущность фактора справедливости. Причины трудностей сохранения отношений с другими людьми. Парадигмы силы справедливости: сила перспективы; сила позитивных ожиданий; сила выбора цели; сила обратной связи; сила неожиданного поощрения. Психологическая сущность денег и потенциал финансовой независимости человека. Деньги как универсальный инструмент работы человека с самим собой. Внутреннее отношение к деньгам: мысли и эмоции. Психология достатка и финансового благополучия.

Тема 15. Коммуникативная культура личности

Понятие общения и его функции. Виды общения. Кодексы светского и делового общения. Имидж делового человека. Характеристика внутренней структуры общения. Вербальный и невербальный уровни общения. Сравнительная характеристика авторитарной и диалогической коммуникации. Типы и стратегии межличностного взаимодействия. Коммуникативные умения личности: умение публично выступать; умение задавать вопросы; умение слушать; умение рассказывать истории.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Учебная дисциплина «Психология руководящей деятельности» реализует свои цели через такие формы учебных занятий, как практические занятия, внеаудиторную самостоятельную работу, проектную деятельность. Эти формы обучения имеют разную функциональную значимость в достижении целей курса. Реализация компетентного подхода осуществляется посредством использования в учебном процессе *активных и интерактивных форм проведения занятий: компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических тренингов.*

Как основная форма обучения по данной дисциплине, практические занятия в отсутствии лекций совмещают две формы их проведения – семинар, как один из основных методов обсуждения учебного материала, и собственно практическое занятие по решению различных прикладных задач. В проведении занятия должна преобладать продуктивно-преобразовательная деятельность студентов, позволяющая развивать и закреплять у студентов навыки самостоятельной работы, умения составлять планы теоретических докладов, их тезисы, готовить развернутые сообщения и выступать с ними перед аудиторией, участвовать

в дискуссии и обсуждении, обосновывая и излагая собственное суждение по обсуждаемому вопросу, проявляя умение отстаивать свои взгляды.

Активная деятельность студентов по практическому приложению психолого-педагогических знаний в профессионально значимом направлении осуществляется через выполнение самостоятельных заданий. Во внеаудиторной самостоятельной работе студенты реализуют возможности приобщения к научному поиску, преобразования информации применительно к решению поставленных задач и соответственно успешной подготовки к практическим занятиям и зачёту. Формулировка заданий имеет следующие целевые ориентации: закрепить и расширить знания по отдельным темам; включить в практическую деятельность на основе полученных знаний; создать условия для понимания, принятия, развития собственной личности; расширить область чтения психолого-педагогической литературы; способствовать поиску психологически эффективного профессионального поведения. Выполнение самостоятельных заданий создаёт хорошую основу для применения в обучении диалогового общения в форме дискуссии и эвристической беседы.

Большая часть учебного материала оформлена в виде презентаций с использованием программы PowerPoint. Для демонстрации презентаций используется соответствующая аппаратура (ноутбук, проектор). Применяемые методы направлены на закрепление у студентов теоретических знаний и формирование практических навыков в профессионально-педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями к профессии и личности педагога.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОС- ВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Оценочные средства для текущего контроля

Текущий контроль освоения курса включает в себя:

- наблюдение, анализ и оценку работы студентов на практических занятиях;
- периодический устный и письменный опрос студентов по изученному материалу;
- оценку выполнения заданий для самостоятельной работы;
- оценку результатов рейтинг-контроля (№1, №2, №3)

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Контрольная работа 1 (рейтинг-контроль 1)

Задание: Последовательно письменно воспроизведите наиболее важную информацию по указанным темам и вопросам в течение не более 4 минут. Общее время работы составляет 20 мин. (4 мин. x 5 вопросов)

Критерии оценки. Оценка выставляется дифференцированно за качество знания материала по каждой теме. Оценивается полнота и точность воспроизведения нужной информации по привычной 5-балльной системе. В итоге студент получает шесть оценок, характеризующих знание им шести ведущих тем раздела 1 учебной дисциплины.

Пример индивидуального варианта:

1. Общая характеристика концепции С Кови:

Вопрос: секрет эффективности.

2. Навыки, обеспечивающие человеку «личную победу»:

Вопрос: проактивность и реактивность, как альтернативный выбор человека.

3. Навыки, обеспечивающие «коллективную победу»:

Вопрос: понятие «счёт в Банке Эмоций» и вклады, определяющие этот счёт.

4. Навык сбалансированного самообновления:

Вопрос: характеристика духовного направления самообновления.

5. Принцип-центричный подход к организации жизни:

Вопрос: уровни принцип-центричного руководства и их ключевые принципы.

Проверяемые вопросы во всех вариантах:

1. Общая характеристика концепции «Семь навыков лидера»: а) социальные представления о путях достижения успеха; б) система жизнеобеспечения человека и её построение на основе принципов; в) сущность принципа «от внутреннего к внешнему»; г) секрет эффективности; д) ступени «Непрерывного Роста Зрелости» человека; е) навыки жизненного успеха; ж) привычки неэффективных людей.

2. Навыки, обеспечивающие человеку «личную победу»: а) составляющие философии детерминизма; б) стержневой принцип природы человека; в) проактивность и реактивность, как альтернативный выбор человека; г) категории проблем по степени контролируемости ситуации; д) суть навыка мысленного творчества; е) особенности и преимущества 4-ого этапа распределения времени; ж) способы распределения полномочий.

3. Навыки, обеспечивающие «коллективную победу»: а) понятие «счёт в Банке Эмоций» и вклады, определяющие этот счёт; б) модели человеческого взаимодействия; в) основные измерения стратегии В/В; г) составные элементы договоров в духе В/В; д) уровни слушания и виды автобиографической реакции в общении; е) смысл синергии и уровни коммуникации.

4. Навык сбалансированного самообновления: а) сущность навыка «заточите пилу»; б) характеристика физического направления самообновления; в) характеристика духовного направления самообновления; г) характеристика интеллектуального направления самообновле-

ния; д) характеристика социально-эмоционального направления самообновления; е) пример духовного обновления «Четыре рецепта»; ж) баланс обновления по всем четырём измерениям применительно к производственному ко.

5. Принцип-центричный подход к организации жизни: а) сущность принцип-центричного подхода к организации жизни; б) уровни принцип-центричного руководства и их ключевые принципы; в) характеристика первого уровня принцип-центричного руководства; г) характеристика второго уровня принцип-центричного руководства; д) характеристика третьего уровня принцип-центричного руководства; е) характеристика четвёртого уровня принцип-центричного руководства; ж) характеристика принцип-центричных руководителей.

Контрольная работа 2 (рейтинг-контроль 2).

1. Что такое индивидуальная программа и какие альтернативные названия она имеет?
2. В чём состоит подготовка к созданию индивидуальной программы или какова цель самоанализа готовности к руководящей деятельности по отношению к себе и другим людям?
3. Какие компоненты может содержать индивидуальная программа и какие из них являются ведущими?
4. Какие упражнения помогают активизировать сознание на составление индивидуальной программы?
5. Что такое альбом мечты и как он взаимосвязан с индивидуальной программой?
6. Что такое дневник успеха и как он взаимосвязан с индивидуальной программой?
7. Почему индивидуальную программу называют компасом в мире перемен?
8. Почему проблема «изменения установок» актуальна для любого человека?
9. С каких психологических позиций достаточно точно можно объяснить плодотворность следующего практического совета: «После удовлетворения потребности физического выживания насущная потребность человека - в выживании психологическом. Ему необходимо быть понятым, снискать одобрение и признание. Сопереживая, вы снабжаете собеседника психологическим кислородом. А когда эта жизненная потребность удовлетворена, можно сосредоточиться на решении проблемы».
10. Кредо компании Ай Би Эм включает в себя три основных положения. Вставив пропущенные три слова, воспроизведите основы философии компании Ай Би Эм, лежащие в основе программы деятельности коллектива ее сотрудников: а). достоинство _____; б). высочайшее _____; в). отличное _____.
11. Изложите идею программы самосовершенствования Бенджамина Франклина и Фрэнка Беттджера, благодаря которой, по их словам, они добились в жизни успеха.

12. Дайте общую характеристику метода управления состояниями человека, предложенного Г.Н. Сытиным.
13. Раскройте формулу "СуперЖизнь!", состоящую из семи шагов к достижению целей.
14. Какие этапы входят в процедуру обработки и систематизации ежедневных задач?
15. Раскройте «Принцип Колеса» как структурную модель «команды».
16. Каковы «плюсы» и «минусы» организации команды?
17. Какую проблему необходимо постоянно решать руководству, чтобы «высвободить энергию подчинённых и направить её на достижение целей организации?»
18. Какие ориентиры в решении проблемы мотивации даёт пирамида потребностей А.Маслоу?
19. Какие факторы, известные как «регуляторы мотивации, необходимо привести в соответствие, чтобы избежать чувства неудовлетворённости у людей на работе?
20. Какие факторы называют «главными мотиваторами», потому что они реально увеличивают выделение энергии личности и являются подлинными источниками чувства личной удовлетворённости от работы?

Контрольная работа (рейтинг-контроль №3)

Задание: Ответьте на предложенные вопросы

1. Охарактеризуйте значение личностного фактора в управлении организацией.
2. В чём различие между рабочей группой и командой?
3. Нарисуйте и сравните изображения стилей жизни с проактивным и реактивным фокусами.
4. На какие категории по степени контролируемости ситуации можно подразделить все проблемы, встречающиеся человеку в жизни.
5. Охарактеризуйте содержание измерений обновления личности: физическое, духовное, интеллектуальное и социально-эмоциональное.
6. Какие элементы являются обязательными составляющими договора в духе В/В, а также параметрами взаимопонимания при сознательном делегировании полномочий?
7. Какой навык в концепции «7 навыков лидера» замыкает в кольцо все остальные навыки, потому что только благодаря ему их применение становится возможным?
8. Назовите уровни и принципы принцип-центричного руководства.
9. Какое определение понятия «организованность» лежит в основе системы организации пространства, предметной среды и информации, предложенной Д. Моргенстерн?
10. Верна ли нижеследующая информация? «Исследованиями Курта Левина было обнаружено, что авторитарное руководство добивалось выполнения большего объема работы, чем демократичное. Однако, на другой чаше весов были низкая мотивация, меньшая

оригинальность, меньшее дружелюбие в группах, отсутствие группового мышления, большая агрессивность, проявляемая как к руководителю, так и к другим членам группы, большая подавляемая тревога и одновременно - более зависимое и покорное поведение»

11. Вставьте пропущенное слово: «В общении убеждает только наличие _____ между сказанными словами и другими внешними проявлениями человеческого тела; между различными внешними проявлениями человека; между сознательно демонстрируемым отношением и подсознательными проявлениями нашего истинного отношения к ситуации.
12. Какой особенный признак появляется в глазах человека, если он проявляет интерес к вам или к предмету обсуждения?
13. Назовите основные манипулятивные системы, используемые людьми в общении.
14. Используя транзакционный анализ, оцените, какое из состояний РВД владеет Вашим партнером, если он обращается к Вам со словами: «Боже мой, ты слышал, начальником назначена женщина?» и ответьте ему фразами от собственных РВД состояний
15. Выявите в тексте четыре ошибки, касающиеся имиджа деловой женщины: «Для женщины-бизнесмена, желающей добиться успеха при заключении контрактов, в деловых переговорах, очень важно помнить о своей внешности, более того, поставить ее на службу бизнесу. Прежде всего, об одежде. Деловую одежду отличают классический покрой, броские цвета, многофункциональность. Во всем мире основная одежда для работы – это брючный костюм. Платье можно позволить себе лишь в жару и только однотонное. Прическа, макияж, бижутерия должны органично дополнять деловой костюм. Прическа должна быть строгой, но элегантной. Косметика должна быть заметной на расстоянии. Специалисты рекомендуют покупать больше косметики декоративной, чем профилактической. Духи следует использовать в таком количестве, чтобы их запах был легко уловим. И, конечно, это должны быть хорошие духи. Но самое главное - это ваша индивидуальность. Дело не в том, как вы одеваетесь, а как вы себя ощущаете».
16. В китайском языке понятие «кризис», «конфликт» образовано сочетанием двух иероглифов, имеющих разный смысл. Какие потенциальные возможности содержит в себе конфликт?
17. Какой метод аргументации использован в предложенном примере? «Я был учителем английского языка в классе, который только приступил к изучению этого предмета, Класс был обычный, «нормальный». Мне представлялось, что я несу им огонь знаний, и вся ответственность за этих детей лежит на мне. Однажды во время занятий, когда я блистал красноречием, сейчас уже не помню по какому поводу, они вели себя не лучшим образом. И я сказал: «У нас демократия, но не забывают: здесь я – король!» Неплохо сказано, подумалось мне. Последовавшее за тем молчание убедило меня, что я попал в точку и

овладел ситуацией. И тут один мальчишка медленно поднял руку и спросил, очень почтительно: «Можно кое-что уточнить?» «Конечно,- бодро ответил я.- Что именно?» «Вы сказали, что вы – король, правильно?» «Правильно!» ответил я. «А мы – ничто, правильно?» «Правильно! – я действительно так о них думал». «О‘кей, - заключил он.- Значит, вы - король ничтожеств!» Молчание – и хохот в классе. Силуось хоть что-нибудь ответить – и не могу. Да я им покажу!... И тут осознаю – эту ситуацию я вызвал сам; сам выбрал ристалище. Словом я владел, но чертенята в том классе владели им лучше! И я проиграл». (Паркинсон Дж.Р.)

18. Люди хотят справедливости в любых взаимоотношениях. Чего же они хотят? Назовите основной принцип справедливых человеческих взаимоотношений.
19. Назовите уровни доверия, влияющие на наше восприятие справедливости и опишите особенности поведения людей, соответствующие каждому уровню.
20. Раскройте целевой смысл психологических игр «Система сообщения» и «Игра Роджера» из серии «Тренинг лидерства».
21. Какие три взаимосвязанные стороны выделяют в структуре общения?
22. В чём функциональные особенности вербального и невербального уровней общения?
23. Дайте сравнительную характеристику авторитарной и диалогической коммуникации.
24. Какие преимущества имеют люди, которые чётко видят свою цель и владеют техникой постановки вопросов?
25. К какому результату приводит умение рассказывать истории так, что в процессе повествования в ней будет нарастать «напряжение», а в конце всё завершится «открытием», которое слушатели совершат вместе с автором?

Тесты

Тест 1. Психотехнологии достижения самоэффективности

Задание: Выберите правильный ответ из предложенных вариантов

1. Создание любой индивидуальной программы начинается с...

- | | |
|---------------------|--|
| а) оглавления; | б) формулирования критериев эффективности; |
| в) постановки цели; | г) планирования своей жизни. |

2. Какое из правил супержизни по Р.С. Шарма сформулировано верно?

- а) правило 21: если вы что-то делаете в течение 21 дня, это становится вашей привычкой;
- б) правило 15: если вы что-то делаете в течение 21 дня, это становится вашей привычкой;
- в) правило 80/20: 20% ваших результатов являются следствием 80% вашей активности;

г) уделяйте не менее 60 минут в день физическим упражнениям. Физическое совершенство выведет вас на орбиту полнокровной жизни гораздо быстрее любой другой стратегии.

3. Единственное, ради чего стоит соревноваться в этой жизни - это...

а) деньги; б) богатство; в) любовь; г) совершенствование самого себя.

4. Какой из указанных признаков относится к самосаботажу?

а) стремление к общению с теми, кто привык мыслить позитивно;

б) импульсивность; в) дисциплинированность;

г) умение учиться на ошибках.

5. Хотя успех - понятие строго индивидуальное, в общем виде его можно определить как возможность совершить то, что Вы хотели бы, сделать это как можно лучше, получить за это награду и испытать при этом положительные эмоции. Какую из предложенных характеристик нельзя отнести к мотивации успеха?

а) я умею сделать сначала то, что необходимо, а потом уже заняться всем остальным;

б) когда у меня бывают удачи, я им искренне радуюсь;

в) я делаю то, что приближает меня к цели, нравится мне это или нет в данный момент;

г) я живу как получится.

6. Что придает человеку истинную уверенность в себе ?

а) глубокое осознание самооценности; б) высокая самооценка;

в) хорошее отношение окружающих; г) манипулятивное поведение.

7. Как называется рекомендованный Г.Н. Сытиным нетрудный и весьма эффективный прием самоуправления, заключающийся в мысленном перенесении нужного качества на себя. Этот прием полезен, например, при самовоспитании вежливости, выдержки, настойчивости.

а) работа над прошлым;

б) опора на свои удачи и победы;

в) иллюзорное преодоление препятствий; г) способ переноса.

8. Из предложенных ответов выберите тот, который, завершая предложение, правильно воспроизводит одну из проблем, имеющих место в предпринимательской среде:

«Руководители упускают возможности ...»

а) и это очень плохо;

б) потому что мир слишком динамичен;

в) а не в отсутствии возможностей;

г) и это оборачиваются банкротством.

9. Какой уровень проблем, связанных с организацией планирования времени, можно диагностировать, если человек говорит: «Я испытываю чувство вины, когда прошу других людей что-нибудь сделать для меня» ?

а) внешние факторы;

б) психологические препятствия;

в) комбинация причин;

г) низкое саморазвитие.

10. Приобретение самоэффективности может происходить любым из четырех путей (А. Бандура). Какой из нижеперечисленных путей к ним не относится ?

- а) способность выстроить поведение;
- б) косвенный опыт;
- в) вербальное убеждение;
- г) невербальный контакт.

11. Согласно концепции С.Кови «баланс П/СП» – это...

- а) секрет проактивности;
- б) секрет продуктивности;
- в) секрет эффективности;
- г) секрет межличностного общения.

12. Основу метода словесно-образного эмоционально-волевого управления состоянием человека Г. Сытина составляют...

- а) настрои;
- в) работа со страхами;
- б) безусловная любовь;
- г) позитивное мышление.

13. По мнению Бандуры, люди, осознающие свою самоэффективность ...

- а) осознанно не репетируют успешные решения потенциальных проблем;
- б) мысленно представляют себе удачный сценарий;
- в) уделяют чрезмерное внимание своим личным недостаткам;
- г) склонны предаваться самокритике.

14. Какая черта не является характеристикой зрелой личности по Г. Олпорту ? Зрелый человек...

- а) имеет ограничения Я;
- б) способен к теплым, сердечным отношениям;
- в) демонстрирует эмоциональную незабоченность и самопрятие;
- г) обладает цельной жизненной философией.

15. Какой из предложенных советов является вредным советом?

- а) учитесь всему, чему можно (любые навыки и знания пригодятся вам впоследствии);
- б) устанавливайте хорошие отношения с людьми – сослуживцами и клиентами;
- в) не относитесь пренебрежительно к своим обязанностям, это может стать дурной привычкой. Не забывайте пословицу «нет ничего более постоянного, чем временное»;
- г) всегда говорите о том, что для вас приемлемо, а что неприемлемо, и критикуйте предлагаемые вам условия работы.

16. На каком этапе процедуры обработки и систематизации ежедневных задач необходимо задать себе следующие два вопроса в отношении каждого пункта в вашем списке дел: 1) соответствует ли эта задача одному из видов деятельности, которые я выбрал и положил в основу плана распределения времени. 2) сколько времени мне потребуется для выполнения задачи?

- а) уплотнение времени;
- б) «зачистка» расписания;

в) сортировка задач;

г) выбор времени.

17. Выберите верное представление о самоорганизации:

- а) организованность – это непостижимый талант. Некоторым счастливицам он дан от рождения, в то время как другие обречены страдать;
- б) организованность заключается не в том, как выглядит окружение, а в том, насколько эффективно оно функционирует. Если человек может найти то, что ему нужно, и тогда, когда нужно, легко достигает своих целей и счастлив в своём пространстве - он организован;
- в) организованность - это жизнь в хорошо упорядоченном пространстве (чистом и аккуратном, строгом, аскетичном, скучном);
- г) организованность – это умение привлечь к организации пространства профессионалов, а затем поддерживать порядок, созданный ими.

Тест 2. Психотехнологии достижения коллективной эффективности

Задание: Выберите правильный ответ из предложенных вариантов

1. Какое из высказываний неверно отражает взаимосвязь между личной и коллективной победами?

- а) эффективная взаимодополнительность может быть построена только на фундаменте подлинной независимости;
- б) личная победа предшествует коллективной;
- в) самостоятельность и самодисциплина – надёжный фундамент для строительства добрых отношений с другими людьми;
- г) ценность каждого человека познается в сравнении. Внутренние свойства личности ничего не значат: признание дается в награду за внешние достижения.

2. Какую из перечисленных ниже тенденций можно отнести к разряду новых (прогностических) требований к руководителю будущего ?

- а) быть предпринимателем по своему образу жизни ... исходить из того, что нет ни гарантии, ни перспективы занимать длительное время определенную должность;
- б) свободно принимать решения и брать на себя ответственность, проявлять качества лидера, включая природный талант к мотивации и убеждению своего окружения;
- в) уметь побуждать к деятельности других людей;
- г) обладать независимым, созидательным умом, быть готовым к риску.

3. Какой из законов бизнеса провозглашен Д. Стэком самым главным законом, раскрывающим суть «Большой игры» в бизнес?

- а) болельщиков одурачить можно, но игроков никогда;

б) надо сильно хотеть. Главное в искусстве управления – умение пробудить в людях желание побеждать. Необходимо, чтобы у людей повысилась самооценка, появилось чувство гордости и особое внутреннее сияние, свойственное победителям;

в) апеллируя к высшей сознательности сотрудников, вы добьетесь наивысшего уровня производительности труда;

г) один в поле не воин. Главный приз – постоянное улучшение уровня и качества жизни – можно получить, если играть дружной командой в динамичной компании.

4. Корпоративная (организационная) культура присуща...

а) любой организации; б) большим по численности организациям;

в) высокоразвитым организациям; г) только зарубежным организациям.

5. Совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников организации, называют...

а) коммуникативной культурой; б) корпоративной культурой;

в) сплоченностью; г) стилем руководства.

6. Психологически наиболее точно понятие «карьера» означает...

а) жить так, как хочется, достичь того, чего хочется, иметь то, что хочется. И при всем этом не предавать себя и своих принципов, не потерять главного – самоуважения;

б) жить так, чтобы твои достижения были значительнее чем у других;

в) жить так, чтобы быть «звездой», и этом не затмевать других, сверкать, но давать проявиться способностям других;

г) мечтать о том, что можешь сделать.

7. В чём сущность мотива кооперации?

а) максимизация относительного выигрыша; б) максимизация общего выигрыша

в) максимизация собственного выигрыша; г) минимизация различий выигрышей

8. Обнаружение личностных черт в стиле исполнения социальной роли и возникновение целой системы неформальных межличностных отношений обычно называют...

а) психологическим климатом; б) совместимостью; в) социумом; г) сплоченностью.

9. Поставьте в правильной последовательности шаги (этапы) в направлении создания команды:

а) подбор и отбор кандидатов; б) определение собственных целей; в) усиление командного духа;

г) формирование энергии единства; д) сопровождение деятельности команды;

е) обучение технологиям работы; ж) создание имиджа команды; к) работа над целями;

л) формирование ценностей команды.

10. Какие игровые упражнения целенаправленно способствуют формированию доверия в группе и энергии единства в команде?

- а) «социометрия»; б) «невидимая связь»; в) «чудесный ковёр»; г) «ожерелье благопожеланий»; д) «система сообщения».

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

ВОПРОСЫ К ЗАЧЁТУ

1. Тенденции изменений в мире и их психологические последствия.
2. Сущность принципа развития «от внутреннего к внешнему»
3. Общая характеристика графического образа концепции С. Кови.
4. Навык 1: Навык творческой эффективности.
5. Навык 2: Навык мысленного творчества (внутреннего руководства).
6. Навык 3: Навык самоорганизации.
7. Основы взаимодополнительности
8. Навык 4: Навык эффективного межличностного руководства.
9. Навык 5: Навык эффективного межличностного общения.
10. Навык 6: Навык творческой кооперации.
11. Навык 7: Навык сбалансированного самообновления.
12. Уровни принцип-центричного руководства и характерные признаки принцип-центричных лидеров-руководителей.
13. Технология планирования и управления своим временем и своей жизнью.
14. Психотехнологии самосовершенствования: обзор.
15. Индивидуальное самопрограммирование: создание и реализация индивидуальной программы.
16. Психология развития взаимоотношений в группе.
17. Пути и факторы командообразования.
18. Современные подходы, концепции и проблемы мотивации.
19. Проблема манипуляции и скрытого управления в человеческих взаимоотношениях.
20. Трансакционный анализ.
21. Закономерности возникновения, развития и разрешения конфликтов.
22. Фактор справедливости в человеческих взаимоотношениях.
23. Вербальный и невербальный уровни общения.
24. Имидж делового человека.
25. Коммуникативные умения личности.

Семестровые творческие задания:

1. В составе рабочих групп численностью 2-3 чел. осуществить функции ведущих одного из семинаров. Инструкция для ведущих: Проявить способности к руководящей деятельности и навыки педагогического общения с аудиторией. Представить себя редакцией психологической газеты и объявить конкурс статей с интересной информацией или описанием и анализом жизненных ситуаций по теме вашего семинара. Осуществить аргументированный отбор, редактирование статей и выпустить психологическую газету. В соответствии с темой семинара можно взять интервью у однокурсников (родителей, успешных руководителей и др.) и использовать эти материалы в семинаре и в газете. Создать мотивационно-обучающую аудиозапись по теме вашего семинара (по желанию).

– выступление на семинарах; выпуск психологической газеты; аудиозапись.

2. Осуществить самоанализ готовности к руководящей деятельности, составить индивидуальную программу саморазвития (желательно, чтобы в ней были отражены принципы личной философии жизни или жизненное кредо, сформулированы стратегические цели в значимых областях жизни, способы достижения целей, 10 аффirmаций) и действовать в соответствии с ней в течение месяца.

– письменная работа и отчёт

Текущие задания по изучаемым разделам

Раздел 1

4. Сделать реферативный обзор информации (не менее 10 позиций) о прогнозируемом характере изменений в обществе, образовании, деловом мире и перспективных требованиях к личности современного руководителя.
5. Написать статью на тему «Могущество жизненного принципа «от внутреннего к внешнему», выразив сущность принципа и продемонстрировав его влияние через психологический анализ конкретных примеров жизненных ситуаций.
6. Описать ситуацию психологически эффективного поведения, принятия решения человеком (руководителем).
7. Представьте себя духовным наставником шестилетнего ребёнка. Расскажите ему сказку (подберите или придумайте её сами), которая позволила бы ему понять навык проактивности и вызвала бы стремление быть проактивным в жизни.
8. Выберите из нижеследующего любые шесть незавершённых предложений, которые вам кажутся наиболее привлекательными, и продолжите их до выражения завершённой мысли, затратив на это не более трёх минут.
 - 1) Я должен...
 - 2) Если бы обстоятельства сложились иначе...
 - 3) Я готов попробовать доказать...
 - 4) Так уж я устроен, что...
 - 5) Я не виноват...
 - 6) У меня обязательно получится...
 - 7) Ничего не поделаешь, если...
 - 8) Я очень хорошо умею...
 - 9) Предпочитаю...
 - 10) Обязательно сделаю...
 - 11) Мне никогда не дадут...
 - 12) Я планирую...
9. Обсудите результаты выполненной работы с преподавателем. Выделите не менее 5 видов деятельности, относящихся к квадранту 2 (важно, но не срочно), выполнение которых могло бы значительно улучшить качество Вашей жизни, если бы Вы регулярно этим занимались.
10. Применить в жизни технологию «слушания-сопереживания», описать и проанализировать результаты

13. Опишите ситуацию синергетического эффекта в жизни творческих людей, используя материалы интервью, периодической печати, их мемуары и пр.

Раздел 2

15. Проанализируйте индивидуально принятую систему распоряжения своим временем и своей жизнью, используя рекомендации Д. Моргенстерн

Упражнение 1. Что работает в вашу пользу?

Очень важно начать с того, что уже работает и дает результаты. Это укрепляет уверенность в себе, вы обнаружите, что у вас есть фундамент, основа для развития навыков планирования и управления временем. Определяя то, что работает, можно сэкономить массу времени и сил, т.к. нет необходимости приводить в порядок то, что и без того в порядке. Необходимо задуматься, что работает в вашу пользу, рассмотреть все аспекты своей жизни: дом, работу, взаимоотношения с людьми, личное развитие.

Продолжите следующие утверждения по возможности наиболее подробно:

Как бы я не был занят, я всегда нахожу время для _____

Мои цели становятся чётко определёнными, когда дело касается _____

Я точно знаю, сколько времени мне потребуется для _____

Я всегда без промедления приступаю к _____

Я никогда не опаздываю

У меня никогда не возникает проблем, когда _____

Я безо всяких проблем приступаю к выполнению сложных проектов, когда _____

Я всегда занят в перерывах между _____

Мне легко сказать «нет» (кому? в каких ситуациях?) _____

Мне легче уложиться в заданные сроки, когда _____

Я больше всего счастлив, когда я _____

Дела, выполнение которых я легко перепоручаю другим, это _____

Примеры ответов:

Как бы я не был занят, я всегда нахожу время, чтобы *перед сном почитать детям книгу, вымыть холодильник, встретиться с новыми клиентами, выписать счета...*

Мои цели становятся чётко определёнными, когда дело касается *моих детей, моей работы, моих отношений с супругом...*

Я точно знаю, сколько времени мне потребуется, чтобы *добраться до работы, одеться утром, побриться, приготовить обед, подготовить речь для выступления, сходить за покупками, составить план работы...*

Я всегда без промедления приступаю к *кормлению ребёнка, работам в саду, выплате долгов, к обеду, к ведению дневника...*

Я никогда не опаздываю *в аэропорт, на свидание, на встречи с клиентами, в кино, к доктору...*

У меня никогда не возникает проблем, когда я *рано встаю, нахожусь в отпуске, смотрю телевизор, нахожусь в компании...*

Я безо всяких проблем приступаю к выполнению сложных проектов *в понедельник утром, когда у меня достаточно времени для подготовки, когда рядом нет детей, когда в про-*

екте заняты другие люди...

Я всегда занят в перерывах *по дороге из дома на работу и обратно, между выполнением двух творческих задач, между работой с цифрами и игрой с моими детьми...*

Мне легко сказать «нет» (кому? в каких ситуациях?) *в ответ на просьбу безвозмездно помочь чужим людям, своей теще, в ответ на неразумные требования или просьбу поработать сверхурочно...*

Мне легче уложиться в заданные сроки, когда *эти сроки устанавливает кто-то другой, когда я работаю под давлением, когда за это мне платят деньги, на работе...*

Я больше всего счастлива, когда *работаю в саду, занимаюсь поиском новых идей, танцюю, работаю в Интернете...*

Дела, выполнение которых я легко поручаю другим, это – *стирка, ввод информации в компьютер, вынос мусора, редактирование писем, работа с юридическими документами...*

Теперь оцените, с какими задачами вы справляетесь лучше (с теми, которые требуют работы в одиночку или совместно с другими людьми). Спросите себя, почему выполнение этих конкретных дел у вас лучше получается. Почему это работает. Даже если некоторая жизненная область находится под вашим полным контролем, то проблема перестает казаться такой бесконечной и бесформенной.

Упражнение 2. *Что не работает?*

Ваши ответы на вопрос «Что не работает?» станут для вас перечнем того, что вам нужно исправить. Осваивая технологию тайм менеджмента почаще возвращайтесь к этому списку, чтобы определить, как далеко вы продвинулись на пути к достижению ваших целей.

Продолжите следующие утверждения. Приведите как можно больше примеров.

У меня нет никогда времени _____

Я трачу слишком много времени на _____

У меня нет четких целей в отношении _____

Я могу и хочу весь день заниматься _____

Я всегда откладываю начало _____

Я часто опаздываю _____

Мне трудно сказать «нет» _____

Мне трудно закончить _____

Вот несколько примеров ответов:

У меня нет никогда времени *на занятия спортом, встречи с друзьями, на отдых, на планирование новых дел, на ответственные телефонные звонки...*

Я трачу слишком много времени *на уборку дома, работу с документами, на обработку электронной почты, организацию совещаний...*

У меня нет четко определённых целей *в отношении моей личной жизни, моей карьеры, моего финансового положения...*

Я могу и хочу весь день заниматься *игрой на гитаре, физическими упражнениями, спать, общаться с детьми, есть, сидя перед телевизором...*

Я всегда откладываю начало *новых дел и проектов, оплату счетов, занятия спортом...*

Я часто опаздываю *на работу, на встречи, на приём к стоматологу, везде...*

Мне трудно сказать «нет» *моему начальнику, моим детям, моему супругу, настойчивым людям...*

Мне трудно закончить *стирку, письма, приготовление блюд, большие проекты...*

Упражнение 3. *Ваши предпочтения в процессе планирования и управления временем.*

Иногда люди справляются с одними задачами хуже, чем с другими не потому, что не хватает навыков, а из-за личных предпочтений и конкретных условий, в которых они должны эти задачи выполнить. Когда мы уважаем свои предпочтения, запланированное становится намного легче. Чтобы выяснить ваши предпочтения, предлагаем следующее упражнение.

Выпишите следующий перечень альтернатив на листе бумаги и отметьте то, что вы предпочитаете: в большинстве случаев я предпочитаю...

- | | |
|---|--|
| * Работать независимо от других | * Работать совместно в коллективе |
| * Тренироваться в одиночестве | * Тренироваться вместе с другими |
| * Отдыхать в одиночестве | * Отдыхать в компании |
| * Сосредотачиваться на короткие периоды времени | * Концентрироваться в течение продолжительного времени |
| * Сосредотачиваться на чем-то одном | * Работать в многозадачном режиме (несколько дел одновременно) |
| * Напряжённый рабочий график | * Неторопливое и необременительное расписание |
| * Планы и предсказуемость | * Неожиданность и спонтанность |
| * Жёстко заданные сроки | * Длительное время реализации задачи, отведённое с запасом |
| * Долго размышлять над выполнением задачи | * Принимать быстрые решения |
| * Работать в тишине | * Работать на фоне музыки и шума |
| * Работать в полумраке, при неярком, рассеянном свете | * Работать при ярком свете |
| * Работать головой | * Работать руками |

Ответы помогут понять причины того, что работает и что не работает на вас. Эта информация поможет спланировать удачный для вас график.

Упражнение 4. *Определение собственных источников сил и циклов изменения энергии*

Как только вы осознаете и примите во внимание свои источники и циклы изменения энергии, вы сможете управлять ими. К числу факторов влияния можно отнести температуру, влажность, апатию, монотонную работу, прием лекарств, расстройство сна. Необходимо стараться ограничить влияние факторов утечки сил и энергии. В целях эффективного планирования и управления временем необходимо определить, какие виды деятельности могут восстанавливать вашу энергию в периоды ее упадка.

Часть 1. Письменно ответьте на вопросы:

- Утро для меня - лучшее время для _____ и самое худшее время для _____
- Середина дня для меня - лучшее время для _____ и самое худшее время для _____
- Вечер для меня - лучшее время для _____ и самое худшее время для _____
- Поздний вечер для меня - лучшее время для _____ и самое худшее время для _____

Часть 2. Отметьте ответы, которые верны по отношению к вам. Затем подумайте, есть ли у вас другие способы восстановления вашей энергии.

Когда я устаю, я обычно восстанавливаю силы следующим образом:

- Меняю вид деятельности
- Выполняю физические упражнения
- Съедаю высококалорийную пищу
- Устраиваю что-нибудь весёлое
- Пересматриваю свои планы и цели
- Смотрю на фотографию любимого человека
- Выпиваю стакан воды
- Пытаюсь вздремнуть
- Делаю короткий перерыв
- Потягиваюсь
- Слушаю музыку
- Звоню друзьям
- Что-нибудь другое.

Иногда изменение темпа работы – все, что нужно, чтобы увеличить уровень сил. Если мозг нуждается в передышке, самое лучшее – использование мускулов; если занимаетесь весь день физическим трудом – ваш мозг может быть в прекрасной форме и займется задачами, требующими напряжения. Планируя свой день, убедитесь, что вы внесли в него достаточно разнообразия, чтобы поддержать и укреплять свои силы.

16. Практически применить процедуру обработки ежедневных задач, предложенную Д. Моргенстерн, и в соответствии с приобретенным опытом составить и обосновать недельный план распределения времени

17. Выбрать или составить в соответствии с изученными психологическими требованиями позитивный «настрой», придать ему личную функциональную ценность как самопроизвольно внушаемому пророчеству, нацеленному на успех и самоэффективность. Выучить его наизусть

18. Пройдите 30-дневную программу Р. Шарма «СуперЖизнь!» или выполните отдельные упражнения из нее (по индивидуальному выбору)

Раздел 3

19. Подготовить к проведению на семинаре диагностические процедуры на лидерство, совместимость, сплочённость, эмоциональный климат, уровень развития коллектива и тренинговые упражнения на формирование команды.

Раздел 4

20. Описать деловую (жизненную, педагогическую) ситуацию общения и объяснить ее с позиций транзакционного анализа

21. Исполнить роль имиджмейкера по отношению к одному из сокурсников, предложив ему визуальный образ более ярко выражающий его внутренние личностные достоинства

23. Описать свои наблюдения и впечатления по вопросу отношения окружающих людей к деньгам, обратив внимание на социальный статус, пол, возраст, особенности ситуации и другие факторы

25. Представьте, что Вы достаточно опытный руководитель и готовы издать книгу мемуаров, отражающую Ваш опыт, чтобы помочь молодёжи успешно влиться в когорту эффективных руководителей. Завершите готовые начальные конструкции предложений так, чтобы отразить самую существенную информацию из опыта Вашей руководящей деятельности.

- 1) Уже в детстве я начал...
- 2) Родители заложили в меня...
- 3) Чтобы преуспеть в бизнесе, как впрочем, и во всём другом, самое главное...
- 4) Чтобы целесообразно использовать своё время, необходимо твёрдо осознавать...
- 5) Тому, кто хочет стать специалистом в области решения любых задач в бизнесе, следует прежде всего...
- 6) Все хозяйственные операции можно, в конечном счёте, свести к обозначению тремя словами...

- 7) Сила профессиональных менеджеров в том, что они знают...
 - 8) Если бы мне пришлось охарактеризовать качества, необходимые хорошему менеджеру, я бы сказал, что все они сводятся к понятию...
 - 9) Ключ к успеху вовсе не в информации. Он в...
 - 10) Самый верный способ глубоко разрабатывать идею состоит...
 - 11) Единственный способ настраивать людей на энергичную деятельность – это...
 - 12) Наиболее значимый способ, каким компания может признавать ценность сотрудника – это...
- Познакомьтесь с фразами, взятыми из книги успешного руководителя Якокка Л. Карьера менеджера. - М.,1990.- 384 с., подумайте над ними и сделайте выводы

Якокка Л. Карьера менеджера.- М.,1990.- 384с.

- 1) Уже в детстве я начал... сам зарабатывать деньги, чтобы помочь семье.
- 2) Родители заложили в меня... принцип радости неудач.
- 3) Чтобы преуспеть в бизнесе, как впрочем, и во всём другом, самое главное...- это уметь сосредоточиться и рационально пользоваться своим собственным распорядком дня.
- 4) Чтобы целесообразно использовать своё время, необходимо твёрдо осознавать...что именно главное в твоей работе, а затем отдавать себя целиком осуществлению этого главного.
- 5) Тому, кто хочет стать специалистом в области решения любых задач в бизнесе, следует, прежде всего...научиться определять приоритеты.
- 6) Все хозяйственные операции можно, в конечном счёте, свести к обозначению тремя словами...люди, продукт, прибыль.
- 7) Сила профессиональных менеджеров в том, что они знают...как давать поручения другим и как вдохновлять людей на дело. Они умеют выявлять узкие места и определять приоритеты.
- 8) Если бы мне пришлось охарактеризовать качества, необходимые хорошему менеджеру, я бы сказал, что все они сводятся к понятию...решительность.
- 9) Ключ к успеху вовсе не в информации. Он в...людях.
- 10) Самый верный способ глубоко разрабатывать идею состоит... во взаимодействии с коллегами-менеджерами.
- 11) Единственный способ настраивать людей на энергичную деятельность – это...общение с ними.
- 12) Наиболее значимый способ, каким компания может признавать ценность сотрудника – это...денежное вознаграждение и продвижение в должности.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Библиотека ВлГУ

а) основная литература:

1. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови. – М.: «Альпина Паблишер», 2012. – 396 с. (<http://www.studentlibrary.ru>)
2. Моргенстерн Д. Тайм-менеджмент. Искусство планирования и управления своим временем и своей жизнью. – М.: «Добрая книга», 2013. – 256 с. (<http://maxima-library>)
3. Кови С. Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 302 с. (<http://www.iprbookshop.ru/43682>)

б) дополнительная литература

1. Кови С. Жить, используя семь навыков: истории мужества и вдохновения/ Стивен Кови. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 261 с. (<http://www.iprbookshop.ru/42089.5>)
2. Кови Ш. Как достичь цели: четыре дисциплины исполнения/ Шон Кови, Крис Макчесни, Джим Хьюлинг – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 308 с. (<http://www.iprbookshop.ru/43636>)

3. Моргенстерн Д. Самоорганизация по принципу «изнутри наружу». Система эффективной организации пространства. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2013. – 352 с. (<http://maxima-library>)

в) периодические издания

«Бизнес команда и её лидер», «Gala Биография», «Креативный директор», «Мотивация и оплата труда», «Управление человеческим потенциалом», «Учитель», «Учительская газета», «PSYCHOLOGIES», «Этическое воспитание».

г) интернет-ресурсы

1. <http://www.edu.ru>
2. <http://en.wikipedia.org>
3. <https://www.stephencovey.com>
4. <http://live-and-learn.ru>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Кабинеты кафедры, оснащенные мультимедийными средствами.
2. Презентации по темам дисциплины.
3. Раздаточный материал.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО
по направлению 44.03.05 «Педагогическое образование»

Рабочую программу составил доцент кафедры технологического и
экономического образования

Кулыгина Любовь Сергеевна



Рецензент:

Емельянов В.Е.



директор

МАОУ г. Владимира

"Промышленно-коммерческий лицей",

кандидат педагогических наук

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры технологического и
экономического образования

протокол № 7 от 10.03.1 2016 г.

Заведующий кафедрой ТЭО



Г.А. Молева

Программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления 44.03.05 «Педагогическое образование»

протокол № 3 от 17.03 2016 г.

Председатель комиссии



директор педагогического института

М.В. Артамонова

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ РУКОВОДЯЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Рабочая программа одобрена на на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____

