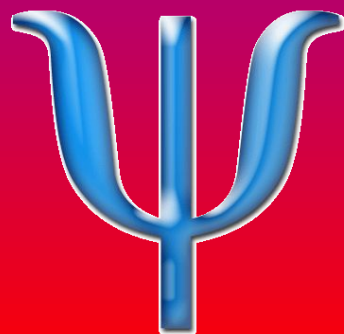


# Министерство образования и науки Республики Казахстан



Казахский государственный  
женский педагогический  
университет

# СТАТУС ПЕДАГОГА: РЕСУРСЫ, РОСТ И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ



**Авторы:**

**ШЕРЬЯЗДАНОВА ХОРЛАН ТОКТАМЫСОВНА,**  
доктор психологических наук, профессор, заведующая  
кафедрой теоретической и практической психологии

**ИСХАКОВА ЭЛЬЗАРА ВАРИСОВНА,**  
старший преподаватель кафедры теоретической  
и практической психологии



## **РЕЦЕНЗЕНТЫ:**

Доктор психологических наук, профессор кафедры  
общей и прикладной психологии Казахского  
национального педагогического университета  
имени Абая **О.С. Сангилбаев**

Доктор педагогических наук, доцент, заведующая  
кафедрой общей и этнической педагогики Казахского  
Национального Университета  
имени Аль-Фараби **А.К. Мынбаева**



**В Государственной Программе развития образования РК на 2012-2020 гг. четко представлены результаты анализа текущей ситуации в образовании и обозначены цели и задачи:**

- повышение престижа профессии педагога;**
- обеспечение педагогических работников системой карьерного роста;**
- обучение на протяжении всей деятельности, в том числе за рубежом, и развитие профессиональной компетентности.**

# СТАТУС ПЕДАГОГА: РЕСУРСЫ, РОСТ И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

**Кредит: 1**

**Лекций: 20 ч**

**Практических**

**занятий: 20 ч**

**СРС: 5 ч**





## **Цель курса:**

**ознакомление, изучение и усвоение  
новых знаний в области  
инновационных педагогических  
технологий посредством личностного  
роста и раскрытия внутренних  
ресурсов для укрепления и  
повышения статуса педагогических  
работников и престижа профессии**

# Задачи курса:

- способствовать в соответствии с Государственной программой развития образования РК на 2012-2020 гг. повышению престижа профессии педагога;
- овладение компетенциями ценностно-смысловых оснований педагогической деятельности;
- совершенствование в творческой активности, в раскрытии потенциала и ресурсов, в успешном саморазвитии;
- формирование новых подходов в создании имиджа;
- развитие навыков проектирования и осуществления индивидуальной программы личностного роста

# Модули



Модуль 1. Теоретические основы  
деятельности педагога

Модуль 2. Мотивация сотрудников и  
удовлетворенность работой

Модуль 3. Совершенствование педагога  
в  
деятельности

Модуль 4. Создание имиджа  
современного



# Модуль 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

- Субъект труда и его структура
- Профессионально-важные качества
- Профессиональная пригодность
- Психологический профиль специалиста
- Индивидуальный стиль трудовой деятельности
- Уровни и этапы развития профессионализма и профессиональной карьеры



# СУБЪЕКТ ТРУДА

- это активно действующий,  
познающий и преобразующий, обладающий  
сознанием и волей индивид или социальная группа



# **ЧТО НАДО ДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ СТАТЬ СУБЪЕКТОМ ТРУДА**

- **достижение высокого уровня развития способностей и других профессиональных качеств личности;**
- **удовлетворенность трудом;**
- **адекватное отражение объекта труда;**
- **развитие систем саморегуляции;**
- **усвоение общественно выработанных способов деятельности;**
- **развитие навыков самооценки, чувства самоутверждения и самоуважения.**

# Психологический профиль специалиста



**Профессионализм** - это не просто некий высший уровень знаний, умений и результатов человека в данной области, а определенная система организации сознания, психики человека, включающая, как минимум, следующие компоненты:

# СВОЙСТВА ЧЕЛОВЕКА (ЛИЧНОСТИ, СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ):

- направленность, социально -ориентированные мотивы, деятельностно-ориентированные мотивы, конкретные мотивы;
- отношение к внешнему миру, к людям, к деятельности;
- отношение к себе, особенности саморегуляции;
- креативность, ее особенности, проявления;
- интеллектуальные черты индивидуальности;
- оперативные черты индивидуальности (умелость, готовность к действиям, исполнительские способности);
- эмоциональность, ее особенности и проявления;
- осознание того, какие качества данная профессия развивает у человека, и какие их подавляет;
- представление о своем месте в профессиональной общности.

## А. ПРАКСИС ПРОФЕССИОНАЛА (СПОСОБНОСТИ К ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)



- моторика (движения, координация движений), статика;
- умения, навыки, действия, ориентированные на предметную область труда (исполнительный аспект);
- умения, навыки, действия организационно-производственные, коммуникативные;
- умения информационно-преобразовательные (исполнительный аспект);
- умения, навыки, действия саморегуляционные.

## ***В. ГНОЗИС ПРОФЕССИОНАЛА (ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ) :***

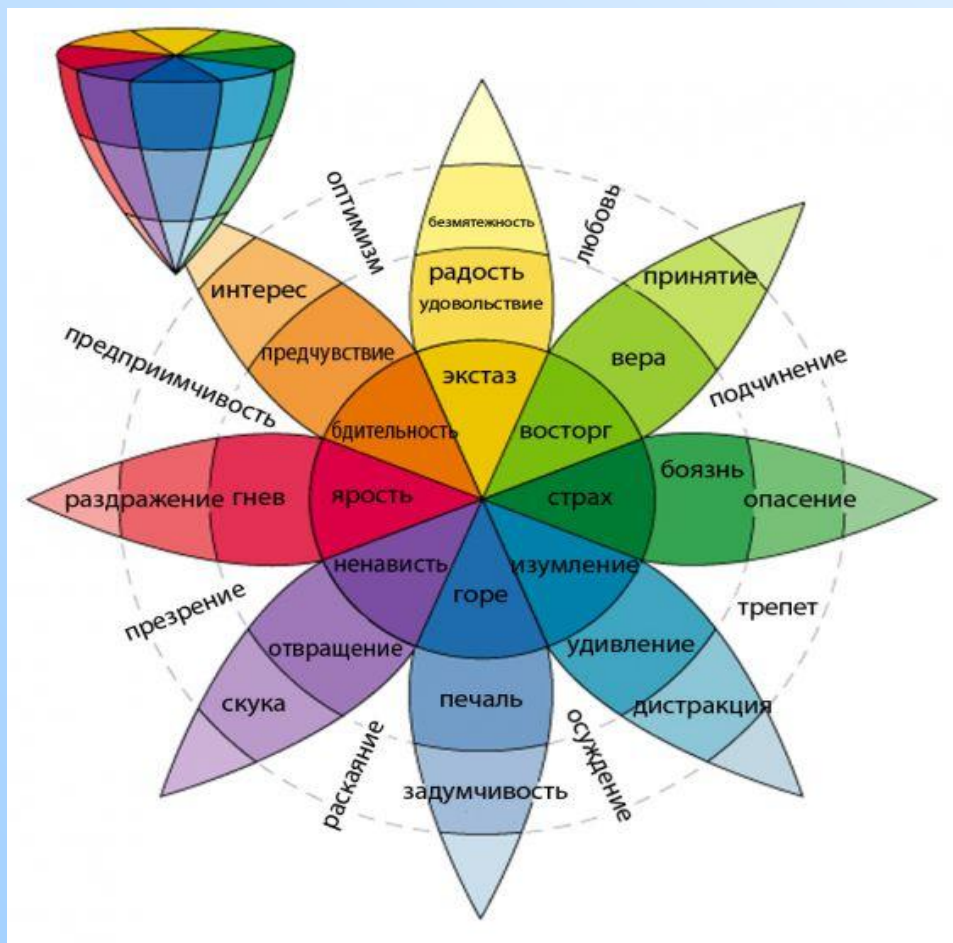


- прием информации;
- внимание, профессиональная специфика внимания;
- ощущения и восприятия, их профессиональная специфика;
- переработка информации и принятие решений;
- мышление, его профессиональная специфика;
- воображение, его профессиональная специфика;
- гностические умения, навыки, действия.

# С. ИНФОРМИРОВАННОСТЬ, ЗНАНИЯ, ОПЫТ, КУЛЬТУРА ПРОФЕССИОНАЛА







## D. ПСИХОДИНАМИКА

- **ИНТЕНСИВНОСТЬ переживаний,**
- **быстрота их смены,**
- **психологические трудности,**
- **нагрузки в данной области**



## МОДУЛЬ 2. МОТИВАЦИЯ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ

- Виды стимулирования труда и их психологическая характеристика
- Социально-психологический климат в трудовом коллективе как фактор мотивации
- Планирование работы и функциональное состояние работников
- Психологическая готовность к деятельности.  
Состояние утомления. Производственный стресс



# Виды стимулирования труда и их психологическая характеристика

**Стимулирование** - целенаправленное применение по отношению к человеку стимулов для воздействия на его усилия в деле решения задач, стоящих перед организацией, и включения соответствующих мотивов.



## Выделяют экономические и неэкономические стимулы



Сущность *экономических методов стимулирования* состоит в том, что работники, выполняя предъявляемые к ним требования, приобретают определенные выгоды, повышающие их благосостояние. Экономические стимулы связаны с теми потребностями, которые обеспечиваются за счет благ и услуг, имеющих цену. К ним относятся **прямые** (денежный доход) и **косвенные**, облегчающие получение прямых (например, дополнительное свободное время), стимулы.

*Неэкономические стимулы* труда подразделяются на организационные и моральные.

К **организационным** относятся планирование профессионального развития и карьеры, продвижение по службе, поручение важных участков работы и др.

К **моральным** - информирование об успехах работника его, коллег, объявление моральных поощрений (благодарности, грамоты и т.п.) и др.



# Удовлетворенность работой и ее выполнение

**Удовлетворенность трудом** - эмоционально-оценочное состояние личности, возникающее по отношению к выполняемой работе и условиям ее протекания.

Она зависит от:

- восприятия соотношения между вложениями в работу,
- ее характеристик и результатов;
- возможности достижения посредством работы ценных для данного человека целей;
- соответствия вознаграждения ожиданиям работника;
- потребностей человека и потенциала их удовлетворения, содержащегося в работе.



# Социально-психологический климат в трудовом коллективе как фактор мотивации труда

**Социально-психологический климат** - естественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и постороннему развитию личности в группе.

## **Признаки:**

- информированность членов коллектива о его задачах и состоянии;
- доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу;
- доброжелательность и деловая критика;
- свободное выражение мнения при обсуждении общегрупповых вопросов;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым членом;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения.



**К специальным мерам по формированию здорового климата в трудовом коллективе относятся:**

- продуманный отбор, качественное обучение и своевременная аттестация кадров;
- формирование коллективов с учетом их психологической совместимости;
- обучение персонала психологическим методам эффективного взаимодействия;
- применение адекватного для текущей ситуации стиля руководства коллективом и др.



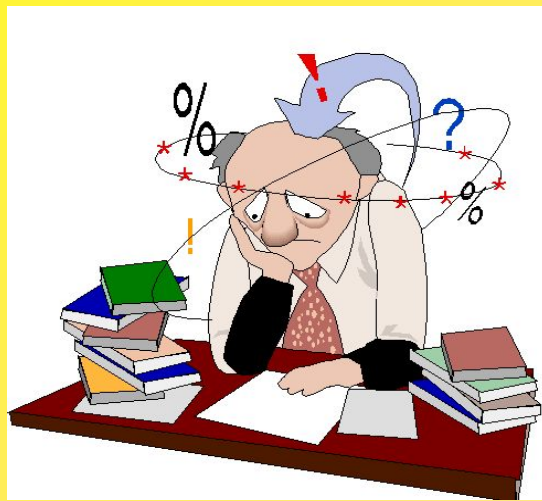
# Функциональные состояния работников

**Функциональное состояние** - системная реакция организма и психики человека, выражающаяся в виде интегрального динамического комплекса наличных характеристик физиологических, психологических, поведенческих функций и качеств. Понятие «функциональное состояние» возникло в физиологии труда для характеристики мобилизационных и энергетических возможностей работающего организма.

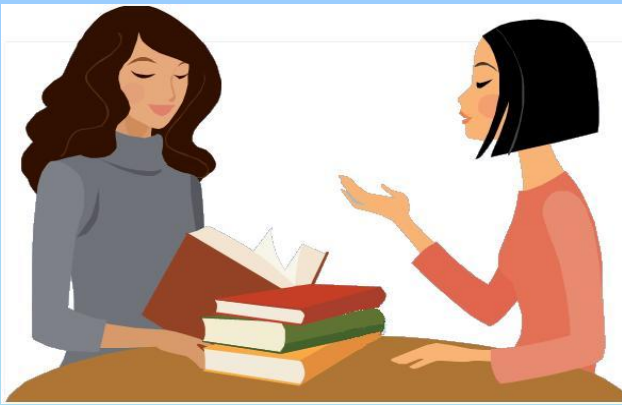
**В функциональных состояниях условно выделяют компоненты:**

- энергетический;
- сенсорный;
- информационный;
- эффекторный;
- активационный.





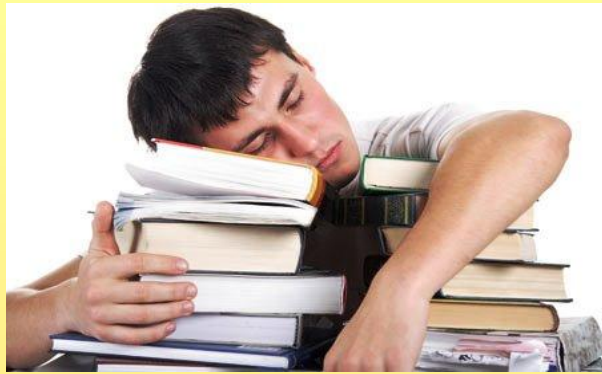
- **Интеллектуальное напряжение** - напряжение, вызванное чистым обращением к интеллектуальным процессам, обусловленное количеством проблемных ситуаций.
- **Сенсорное напряжение** - напряжение, обусловленное минимальными условиями деятельности сенсорных и перцептивных систем и возникающее в случае больших затруднений в восприятии необходимой информации.
- **Монотония** - напряжение, сопряженное с однообразием выполняемых действий, невозможностью переключения внимания, повышенными требованиями к концентрации и устойчивости внимания.
- **Политония** - напряжение, связанное с необходимостью частых переключений внимания в неожиданных направлениях.



## Психологическая готовность к деятельности

**Психологическая готовность** - психическое состояние, характеризующееся мобилизацией ресурсов субъекта труда на выполнение конкретной деятельности. Различают длительную психологическую готовность и временное состояние готовности, синонимами которого являются "предстартовое состояние" (Н.Д. Левитов), состояние "оперативного покоя" (А.А. Ухтомский) и состояние "бдительности" (Л.С. Наресесян, В.Н. Пушкин),

- **Длительная готовность** – это структура, интегрирующая положительное отношение к тому или иному виду деятельности, профессии; черты характера, темперамент, мотивацию, адекватные требованиям деятельности; необходимые знания, навыки, умения; устойчивые профессионально важные особенности восприятия, внимания, мышления, эмоционально-волевые процессы.
- **Временная готовность** отражает особенности и требования предстоящей деятельностной ситуации. Ее основные характеристики - относительная устойчивость, действенность влияния на процесс деятельности, соответствие структуры готовности оптимальным условиям



# Состояние утомления и МОНОТОНИИ

**Утомление** - временное снижение работоспособности под влиянием длительного воздействия нагрузки.

При продолжительном воздействии чрезмерных нагрузок и отсутствии условий для полноценного восстановления функциональных нарушений состояние **утомления** может перейти в **переутомление**. Основная причина утомления - интенсивная и длительная рабочая нагрузка. Для умственного утомления такая нагрузка обычно связана с интеллектуальной деятельностью по преобразованию большого потока информации, работой при временных ограничениях, сложности и ответственности задания.

## **Состояние монотонии**

В процессе трудовой деятельности, помимо состояния утомления, возникает **монотония**, отрицательно действующая на работоспособность человека.

# Производственный стресс

## Виды стресса

*Информационный стресс возникает в условиях, когда поступающий информационный поток значительно превышает возможности человека по его переработке.*



# Классификация приемов управления функциональным состоянием

| Формы воздействия                                | Средства и методы   |
|--|---|
| Организационные                                  | Индивидуальная регламентация труда: рабочая нагрузка, режим труда, отдыха и питания   |
| Психологические                                  | Психогенные: аутотренинг, психосоматическая саморегуляция, гипноз, функциональная музыка и цветомузыка  |
| Физиолого-гигиенические и электрофизиологические | Дыхание кислородом и искусственными газовыми смесями, ускоренная температурная адаптация, регуляция среды обитания (динамическая оснащенность и др.), закаливание организма |
| Фармакологические                                | Стимуляторы центральной нервной системы, транквилизаторы, адаптогены, психоседативные (успокаивающие) препараты   |
| Физические                                       | Общая и специальная физическая подготовка, спорт; активный отдых (физзарядка, турпоходы, пешеходные прогулки, рыбалка и т.д.); массаж: душ, ванны, сауна                    |



# МОДУЛЬ 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЕДАГОГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА И ЕГО СОСТАВЛЯЮЩИЕ
- МЕТОДЫ СТИМУЛЯЦИИ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ
- ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



# Психологические особенности личности педагога и его составляющие

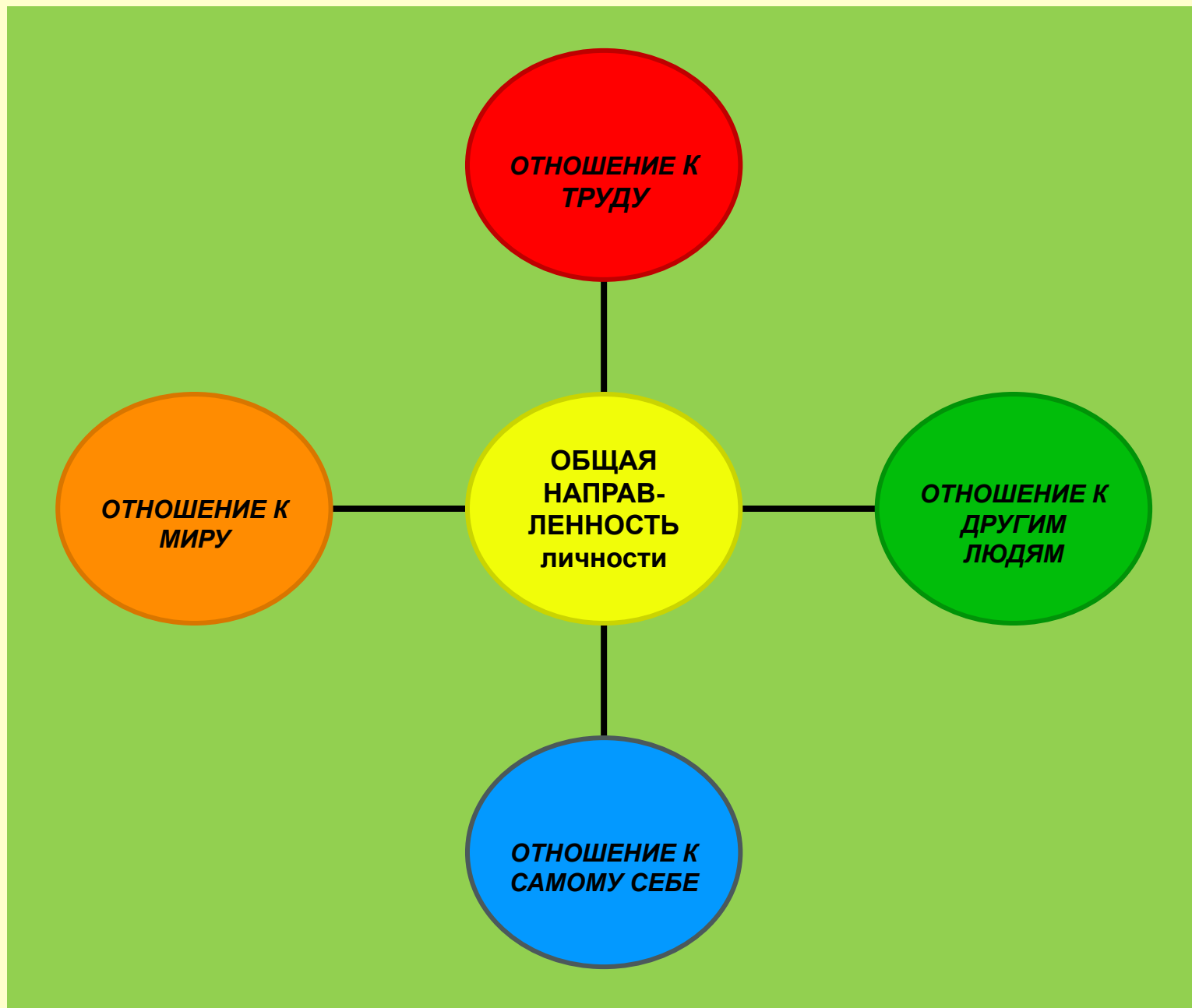
**Творческая индивидуальность педагога –**

это высшая характеристика его деятельности и, как всякое творчество,

она тесно связана с его личностью

Структура педагогических способностей выделяет следующие компоненты:

- **гностический,**
- **конструктивный**
- **проектировочный,**
- **организаторский**
- **коммуникативный.**



**Общая направленность личности педагога**





**Проектировочные способности** обеспечивают стратегическую направленность педагогической деятельности.

**Конструктивные способности** обеспечивают реализацию тактических целей.

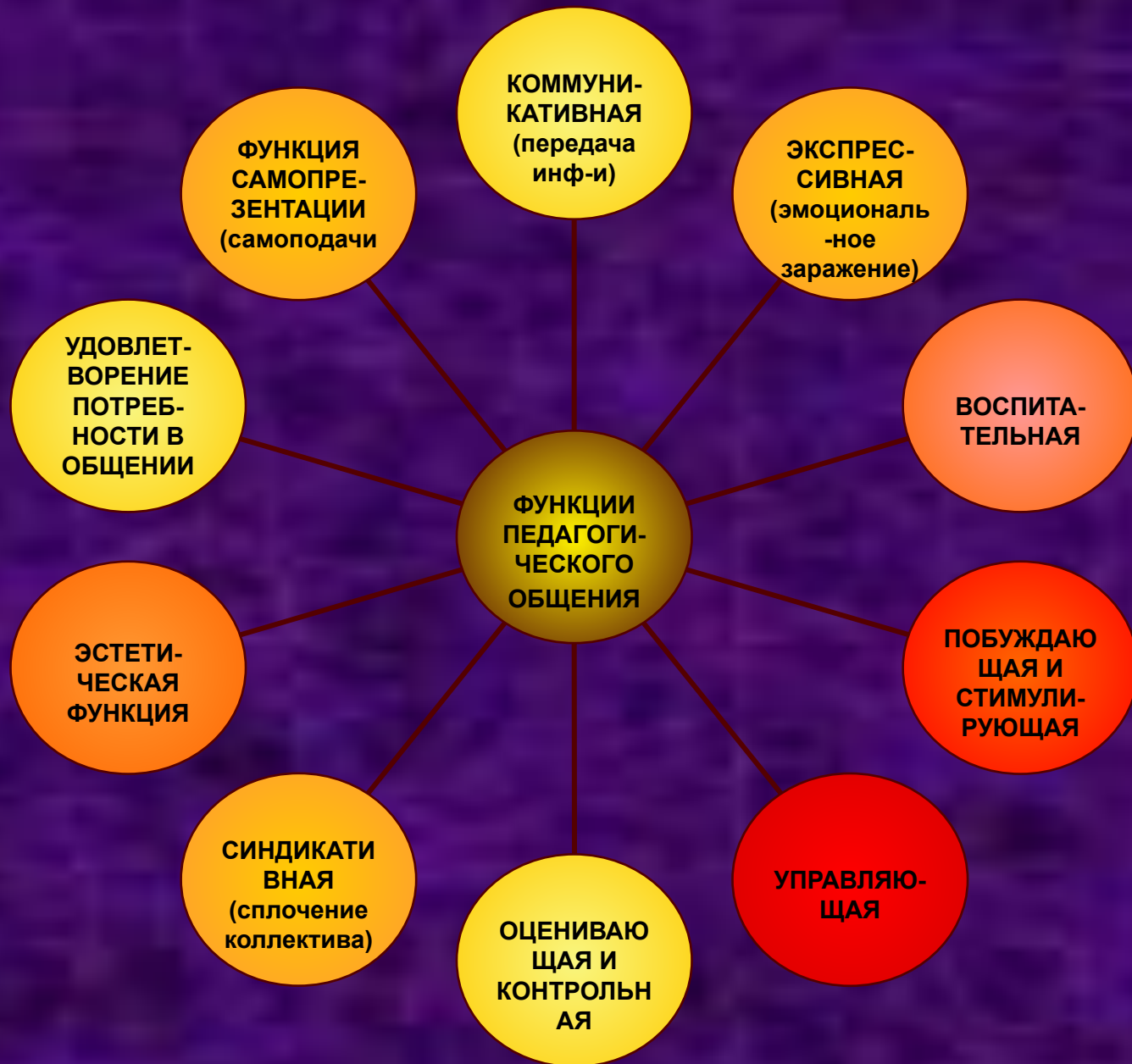
**Организаторские способности** - самоорганизация деятельности преподавания в вузе.

**Коммуникативные способности** - легкость установления контактов преподавателя со студентами и другими преподавателями.

## КОМПОНЕНТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА



**Компоненты педагогического мастерства по Д.Аллену и К.Райну.**



**Функции педагогического общения**



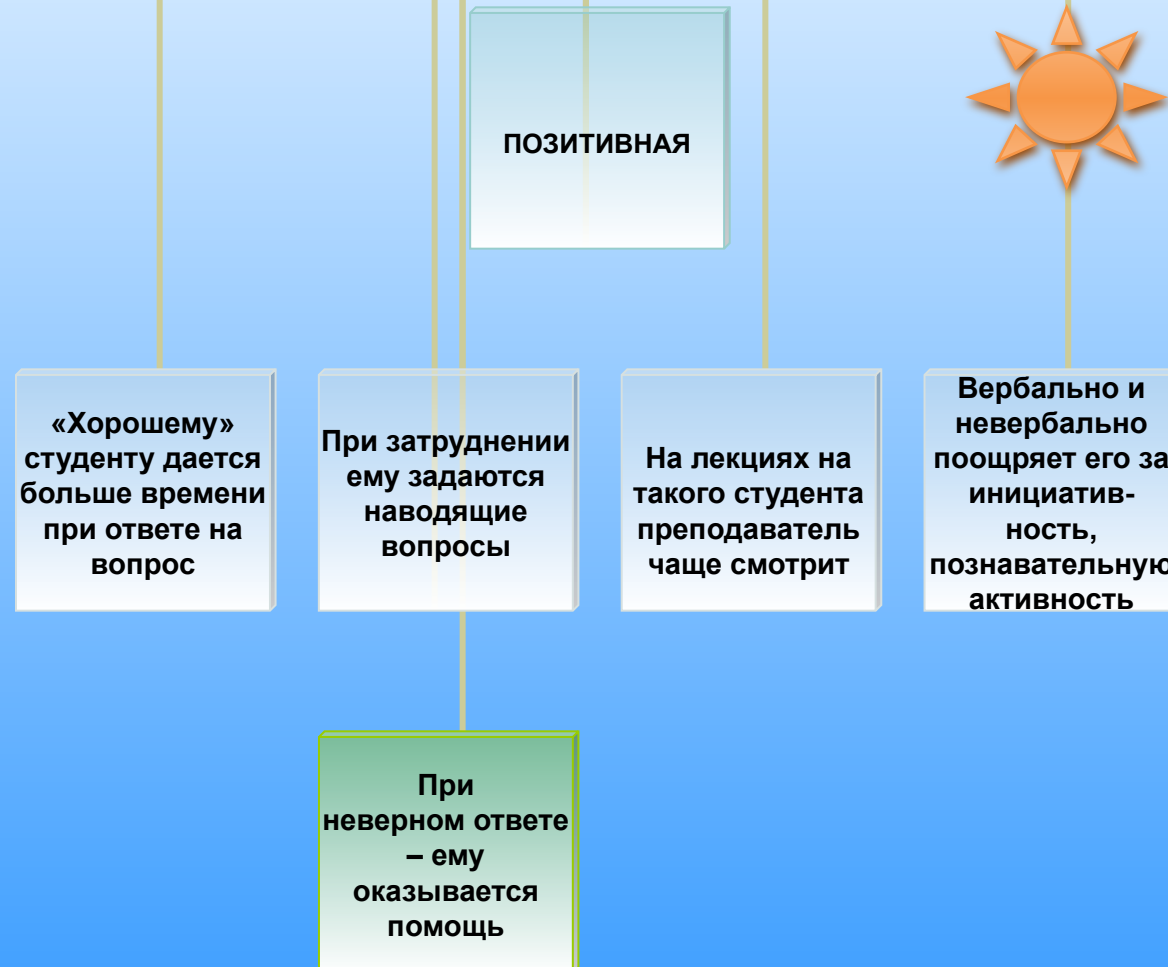
**Перечень качеств, высоко ценимых в преподавателе**



**Перечень качеств, отвергаемых в преподавателе**

# УСТАНОВКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

## ТИПЫ УСТАНОВОК ПРЕПОДАВАТЕЛЯ



ПРИЗНАКИ УСТАНОВКИ К КОНКРЕТНОМУ СТУДЕНТУ (ПОЗИТИВНАЯ)

## НЕГАТИВНАЯ



«Плохому»  
студенту дается  
меньше времени  
на ответ, чем  
«хорошему»

Не используются  
наводящие  
вопросы и  
подсказки

Чаще порицаются  
и меньше  
поощряются  
действия  
«плохого»  
студента

Игнорирование

При  
неверном ответе  
вопрос  
переадресовывае  
тся другому  
студенту или  
отвечает сам

**ПРИЗНАКИ УСТАНОВКИ К КОНКРЕТНОМУ СТУДЕНТУ (НЕГАТИВНАЯ)**



# Методы стимуляции творческой деятельности и понятие творческой личности

*Творческая личность – это свободная личность,  
а свободная личность – это личность,  
способная быть собой, слышать свое «Я»*  
К.Роджерс.

Среди личностных черт, благоприятствующих творческому мышлению, выделяют:

- уверенность в своих силах;
- доминирование эмоций радости и даже определенную долю агрессивности;
- склонность к риску;
- отсутствие боязни показаться странным и необычным;
- отсутствие конформности;
- хорошо развитое чувство юмора;
- наличие богатого по содержанию подсознания (видит разнообразные по содержанию сны, обладает подпороговой чувствительностью, переживает феномены синестезии и т.п.);
- любовь к фантазированию и построению планов на будущее и т.п.





# Развитие творческого мышления в процессе обучения и воспитания

1. **Не подавлять интуицию воспитанника (ученика, студента).**
2. **В формировании у учащегося уверенности в своих силах, веры в свою способность решить задачу.**
3. **В процессе обучения желательно в максимальной степени опираться на положительные эмоции (удивления, радости, симпатии, переживания успеха и т.п.). Отрицательные эмоции подавляют проявления творческого мышления.**
4. **Необходимо всемерно стимулировать стремление учащегося к самостоятельному выбору целей, задач и средств их решения (как в больших, так и в частных вопросах).**
5. **Следует в довольно широких пределах поощрять склонность к рискованному поведению.**
6. **Важнейшая задача – не допускать формирования конформного мышления,**
7. **Развивать воображение и не подавлять склонность к фантазированию, даже если оно иногда граничит с выдаванием выдумки за истину.**
8. **Формировать чувствительность к противоречиям, умение обнаруживать и сознательно формулировать их.**
9. **Чаще использовать в обучении задачи так называемого открытого типа, когда существенно повышает показатели беглости, гибкости, оригинальности мышления.**
10. **Шире применять проблемные методы обучения, которые стимулируют установку на самостоятельное или с помощью преподавателя открытие нового знания, усиливает веру учащегося в свою способность к таким открытиям.**
11. **Весьма полезным для развития творческого мышления является обучение специальным эвристическим приемам решения задач различного типа**
12. **Важнейшим условием развития творчества студентов является совместная с преподавателем исследовательская деятельность.**
13. **Наконец, самая главная заповедь, - всячески поощрять стремление человека любого возраста быть самим собой, его умение слушать свое «Я» и действовать в соответствии с его «советами».**



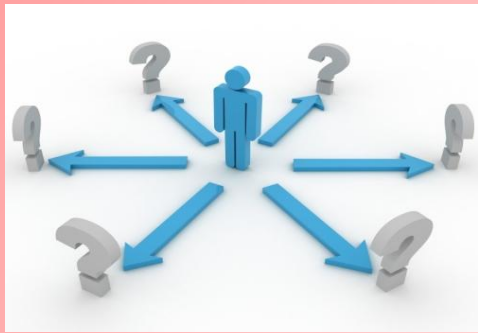
# Психология безопасности

1. *Факторы природной среды.*
2. *Макросоциальные факторы.*
3. *Факторы микросоциальной среды.*
4. *Эргономические факторы*
5. *Личностные особенности работников.*
6. *Травматогенные особенности нервно-психической конституции*



## МОДУЛЬ 4 . СОЗДАНИЕ ИМИДЖА СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА

- САМООПРЕДЕЛЕНИЕ В ЛИЧНОМ ИМИДЖЕ
- ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЛИЧНЫМ ИМИДЖЕМ
- ПОСТРОЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ИМИДЖА
- САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ, ИСКУССТВО ПУБЛИЧНОГО ВЫСТУПЛЕНИЯ



# Самоопределение в личном имидже

Самоопределение в собственном имидже - данная процедура называется **самомониторингом**. Она состоит в исследовании своего поведения и его коррекции с учетом требований ситуации.

Применительно к имиджу, самомониторинг начинается с вопроса, какое впечатление мы производим на окружающих людей в настоящее время.

Принцип обратной связи выдвигает важное требование – получать оперативную информацию о производимом нами эффекте. Для решения этой задачи используются три основных способа:

- Получение обратной связи в тренинговой группе;
- Метод фокус-группы (опрос небольшой группы людей, по своим характеристикам приближенной к имиджевой аудитории);
- Самоотестирование.

Наиболее эффективный способ на самоизучение – **участие в тренинге, ориентированном на работу с имиджем**. Тренинговая группа дает живую и качественную обратную связь относительно нашего актуального имиджа. Одновременно она обучает эффективным способам формирования и продвижения личного имиджа.

Другой, достаточно распространенный способ самоизучения – **метод фокус-группы**.

Самооценка по заданным качествам;

- Оценка вас со стороны фокус-группы по тем же качествам;
- Сравнение полученных результатов с последующим внесением необходимых корректив.

| № | Характеристика образа | Степень выраженности |   |   |   |   |
|---|-----------------------|----------------------|---|---|---|---|
|   |                       | 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Яркость               |                      |   |   |   |   |
| 2 | Понятность            |                      |   |   |   |   |
| 3 | Позитивность          |                      |   |   |   |   |
| 4 | Влиятельность         |                      |   |   |   |   |
| 5 | Популярность          |                      |   |   |   |   |
| 6 | Естественность        |                      |   |   |   |   |



# САМОТЕСТИРОВАНИЕ

**Тестирование** является самым доступным и дешевым способом самомониторинга. С помощью тестов можно получить общее представление о себе, не выходя из собственной квартиры. Использование тестов позволяет выявить те характеристики, которые мы часто не замечаем, но которые в полной мере воспринимаются окружающими людьми.

*Познав самого себя, никто не останется прежним.*

Томас



# САМОМОНИТОРИНГ

**Мы начинаем самоанализ с оценки такого свойства личности, как способность к самомониторингу. Под последней понимают *индивидуальную тенденцию отслеживать и изменять свое поведение в ответ на реакции окружающих людей*. Способность к самомониторингу включает в себя комплекс психологических качеств. Это:**

- **Желание произвести впечатление на других людей;**
- **Чувствительность к реакциям окружающих;**
- **Умение изменять свое поведение в ответ на**



# Технология управления личным имиджем

*Тот, кто может ответить  
на вопрос «для чего?»,  
Почти всегда может  
ответить на вопрос «Как?»*

**Ницше**

**Для представителей профессий, непосредственно  
связанных с массовой коммуникацией или  
межличностным взаимодействием,  
эффективный имидж становится одной  
из наиболее важных составляющих успеха**





## **Управление личным имиджем осуществляется в три этапа:**

- Проектирование желательного имиджа с учетом личных целей и особенностей имиджевой аудитории;
- Реализация желательного имиджа в деятельности и жизни;
- Получение обратной связи, корректировка и дальнейшее развитие имиджа.

## **Проектирование имиджа означает создание личной концепции и включает в себя 3 элемента:**

- Формулировка имиджевых целей и имиджевой стратегии;
- Описание имидж-портрета (содержательной характеристики желательного образа);
- Выбор способов, каналов и средств продвижения личного имиджа.

# **В этом случае важно:**

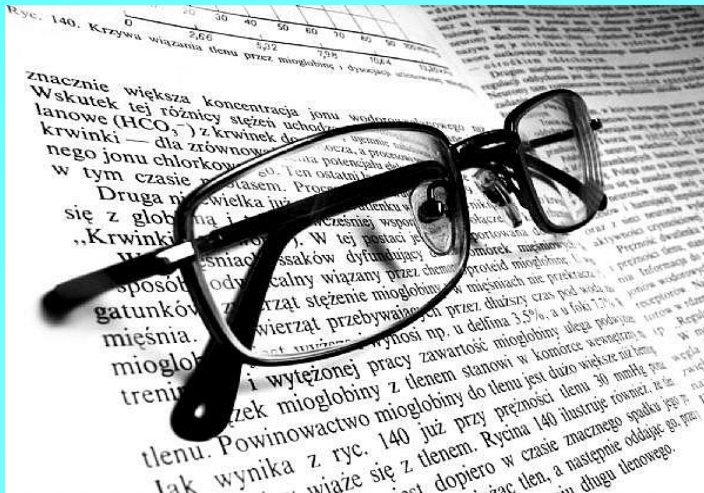
**Во-первых, чтобы наши слова и дела не расходились.**

**Во-вторых, чтобы мы были последовательны и относительно постоянны в своих проявлениях.**

**В-третьих, чтобы мы сами понимали, чего хотим от жизни, от себя и от окружающих людей.**

**В наше время уважением удостаивают того, кто:**

- **Хорошо знает, чего он хочет;**
- **ясно выражает свои желания и цели при взаимодействии с другими людьми;**
- **упорно идет к достижению своей цели;**
- **«делает» себя сам (так называемый «self-made man»), добиваясь успеха благодаря собственным заслугам и усилиям.**



# В управлении личным имиджем отчетливо прослеживаются три основные стратегии:

- **стратегия универсального имиджа**, формируемого на основе социальных стереотипов и коллективных образов;
- **стратегия целевого имиджа**, ориентированного на конкретную имиджевую аудиторию;
- **стратегия креативного имиджа**, отвергающего стереотипы и привычные образцы.



# Построение эффективного имиджа

Для удобства анализа мы разделили имеющиеся приемы на три большие группы:

- **Техники создания яркого и узнаваемого образа.**

Цель: привлечь внимание, запомниться, стать узнаваемым.

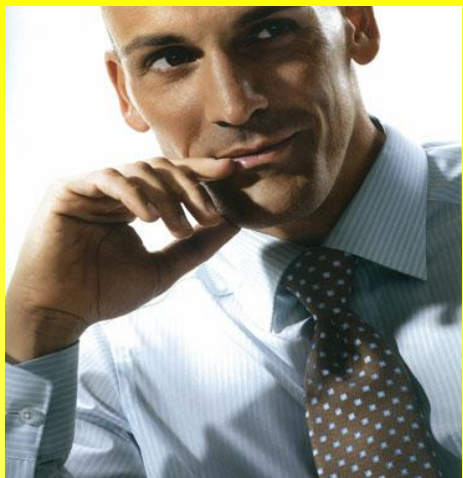
- **Техники формирования позитивного отношения.**

Цель: вызвать положительные чувства – доверие, симпатия, интерес.

- **Техники возвышения имиджа или усиления значительности образа.**

Цель: повысить значительность – силу, авторитетность, убедительность образа.

*Какие конкретные приемы можно использовать для достижения имиджевых целей?*



# Техники создания яркого и узнаваемого образа:

- **выбор подходящего имени;**
- **типизация;**
- **стилизация;**
- **использование имиджевой  
символики;**
- **мифилогизация образа;**
- **эпатаж.**



# **Техники формирования ПОЗИТИВНОГО ОТНОШЕНИЯ:**

- **повышение внешней привлекательности;**
- **позитивный настрой;**
- **создание безупречной репутации (целенаправленное создание положительного общественного мнения о себе благодаря конструктивному поведению и следованию социальным нормам);**
- **позитивные послания окружающим людям (выражение знаков внимания и благодарности, проявление уважения, поздравления, комплименты, похвалы);**
- **личное участие (проявление искреннего интереса к людям, оказание поддержки и реальной помощи);**
- **дистанцирование от негативных символов (отмежевание от компрометирующих факторов, групп, фигур).**



# Техники возвышения имиджа или усиления значительности образа:

- присоединение к безусловным социальным ценностям;
- усиление личной власти;
- повышение физической силы и выносливости;
- повышение уверенности и внутренней энергии;
- личный вклад (достижения, заслуги и труды);
- миссионерство – возложение на себя обязательств в решении актуальных социальных задач;
- присоединение к общепринятым авторитетам;
- создание ореола / контекста.

# Самопрезентация. Искусство публичного выступления

**Самопрезентация** – это личное заявление о себе.

Цель самопрезентации – сформировать желательный имидж.  
Принципы: краткость, убедительность, эмоциональность.

*У вас никогда не будет второго случая произвести первое впечатление*

Тренинговая поговорка



День психолога



| <b>Характеристика выступления</b> | <b>Оценка слушателя (от 1 до 5 баллов)</b> |
|-----------------------------------|--|
| Установление контакта             |  |
| Раскованность выступающего        |  |
| Богатство выступающего            |  |
| Компетентность выступающего       |  |
| Содержательность материала        |  |
| Структурированность материала     |  |
| Доступность материала             |  |
| Эмоциональность выступления       |  |
| Убедительность выступления        |  |
| Оригинальность выступления        |  |

***Где мало слов, там вес они имеют***  
**Уильям Шекспир**

# СИЛА УБЕЖДЕНИЯ

УМЕНИЕ  
УБЕЖДАТЬ

МОТИВИРОВАНИЕ  
ПОДЧИНЕННЫХ

ВЕДЕНИЕ  
ПЕРЕГОВОРОВ  
С  
ПАРТНЕРАМИ

БЕСЕДА  
С ВЫШЕСТОЯЩИМ  
РУКОВОДСТВОМ



# Уметь убеждать – это значит:

- владеть информацией и использовать ее по назначению;
- четко формулировать цель и сообщать вероятность ее достижения;
- разъяснять важные детали;
- опровергать ошибочные мнения;
- приводить сильные аргументы в пользу собственной позиции.

*Хорошее настроение повышает убедительность тем, что стимулирует позитивное мышление частично за счет ассоциативной связи, возникающей между хорошим настроением и предлагаемым сообщением.*



# ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ПРИ КОНСТРУИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОГО ИМИДЖА

*Если мы не управляем  
своим имиджем,  
он управляет нами  
Игорь Викентьев*

Многолетний опыт работы с группами показывает, что люди склонны допускать типичные ошибки в отношении собственного имиджа. Ошибки – это то, что вредит имиджу и его прототипу. Они могут принимать форму неверных представлений, мифов, негативных чувств или малопродуктивных действий.



## Основные ловушки, подстерегающие нас при построении собственного имиджа.

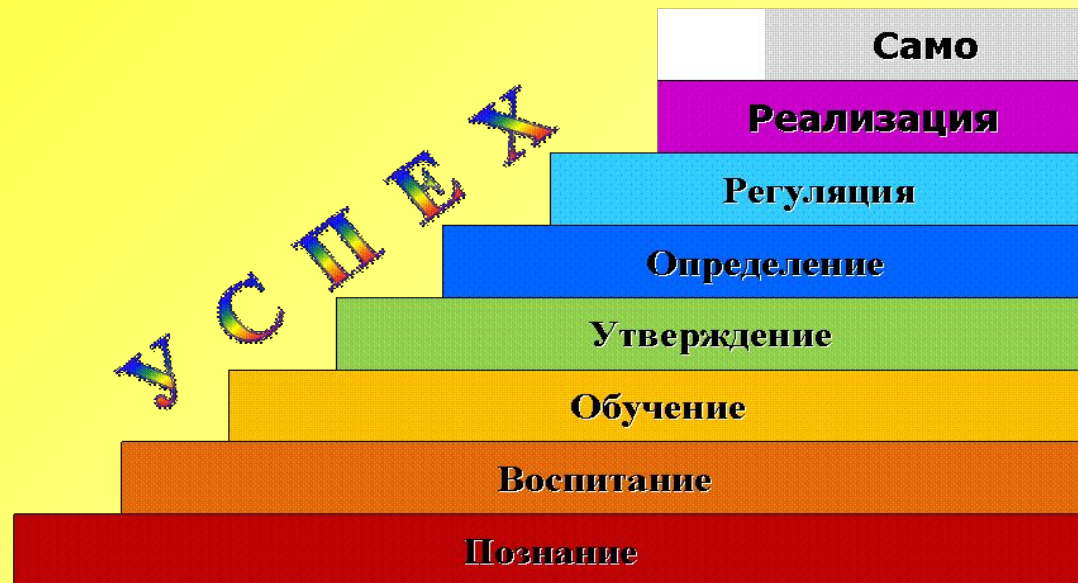
- **Неинформированность** – отсутствие необходимых знаний о том, что такое имидж и как им управлять
- **Пассивность** – отсутствие действий, убеждение, что от тебя ничего не зависит и что имидж создается сам по себе.
- **Должная скромность** – нежелание заявлять о себе и своих достоинствах.
- **Поиск одобрения** – желание понравиться всем, болезненная чувствительность к негативным оценкам.
- **Самоуверенность** – убежденность в том, что «про свой имидж я знаю все» и могу быть «сам себе режиссером».
- **Измена самому себе** – формирование неестественного для себя, публичного образа, противоречащего собственным возможностям и особенностям.
- **Нетерпеливость** – стремление получить все сразу.
- **«Черный PR** – использование безнравственных приемов по принципу «Для достижения цели все средства хороши».
- **«Ньюфобия»** - страх изменения имиджа.
- **Жадность** – стремление сэкономить на имидже, нежелание складывать в него время и деньги.
- **«Мегаломания»** - неоправданно большие финансовые вложения в имидж как продукцию.

## Практические работы слушателей

| № | Тема  | Активные и интерактивные методы              | Стимульный материал  | Форма работы           | Кол-во часов |
|---|---|--|--|------------------------|--------------|
| 1 | Интерактивная беседа «Что нужно человеку чтобы стать субъектом труда?»  | дискуссия                                    | схема  | групповая              | 1            |
| 2 | Диагностика профессионально-важных качеств личности как субъекта труда  | тестирование                                 | Методики   | Индивидуальная         | 1            |
| 3 | Диагностика направленности личности как индивидуальности  | тестирование                                 | Методики   | Индивидуальная         | 1            |
| 4 | Творческий проект на темы: «Я - через 5 лет», «Педагог XXI века», «Мир глазами педагога», «Педагог спасает мир» | коллаж                                       | Карточки с заданием  | Работа в малых группах | 1            |
| 5 | Диагностика мотивационной сферы   | тестирование                                 | Методики «Определение своих потребностей», М. Рокича «Ценностные ориентации» | Индивидуальная         | 1            |
| 6 | Стимулирование труда. Сплоченный коллектив как один из факторов стимулирования труда                            | Деловая игра на сплочение коллектива         | «Кораблекрушение»  | Работа в малых группах | 1            |
| 7 | Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации   | Ролевая игра и тестирование                  | Задания с ситуациями (ролевая игра), тест К. Томаса                          | Работа в малых группах | 1            |
| 8 | Медитативные техники. Аутотренинг.  | Элементы метода сказкотерапии, музыкотерапии | Медитативные сказки  | Индивидуальная         | 1            |

|    |  |                                       |                                  |                 |           |
|----|--|---------------------------------------|----------------------------------|-----------------|-----------|
| 9  | Релаксация как способ высвобождения напряжения и тревожности                                 | Арт-терапия                           | Рисование «Свободные ассоциации» | Групповая       | 2         |
| 10 | Диагностика коммуникативных организационных качеств и эмпатийных тенденций личности педагога | Тестирование                          | Методики                         | Индивидуальная  | 1         |
| 11 | Диагностика креативности   | Тестирование                          | Тест Торренса, тест Медника      | Индивидуальная  |           |
| 12 | Развитие творческого мышления личности в развитии и обучении                                 | Техника решения «сказочных задач»     | Задания «Сказочные задачи»       | Групповая       | 2         |
| 13 | «Что определяет наше здоровье?» (физическое, психическое, духовное, психологическое)         | «Мозговой штурм»                      | Задание для группы (общее)       | Групповая       | 1         |
| 14 | Самомониторинг   | Самоанализ, само-тестирование         | Блиц-опросы, мини-тесты          | Индивидуальная  | 1         |
| 15 | Творческий проект на тему: «Имиджевый портрет»   | Презентация образа (персонажа, героя) | Выбор Образа                     | В малых группах | 1         |
| 16 | Творческая работа на тему: «Я создаю свой имидж педагога»                                    | коллаж                                | Задание для малых групп          | В малых группах | 1         |
| 17 | Завершающий проект «Публичное выступление»   | Само презентация                      | Защита проекта                   | Индивидуальная  | 2         |
|    | <b>Всего:</b>  |                                       |                                  |                 | <b>18</b> |

# ЗАКЛЮЧЕНИ Е



## Программа курса дает возможности:

- совершенствовать педагогов в творческой активности, раскрытии потенциала и ресурсов, в успешном саморазвитии;
- сформировать у педагогических работников новых подходов в создании имиджа педагога;
- развить навыки проектирования и осуществления индивидуальной программы личностного роста.



**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!**