



**УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ПЕДАГОГА

**КУРС ПРОГРАММЫ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**КАНД.ПЕД. Н., ПРОФЕССОР КАФЕДРЫ
ТЕХНОЛОГИЙ И ПСИХОЛОГИИ СЕРВИСА УрГПУ
САФОНОВА Людмила Валентиновна**



**САМОМЕНЕДЖМЕНТ ПЕДАГОГА -
ЭТО СПОСОБНОСТЬ ПЕДАГОГА ОРГАНИЗОВАТЬ
ВРЕМЯ В ПРОСТРАНСТВЕ СВОЕГО ТРУДА**



**САМОМЕНЕДЖМЕНТ - ЭТО САМООРГАНИЗАЦИЯ
ДЛЯ САМООРГАНИЗАЦИИ НЕОБХОДИМЫ :**

- 
- **СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОСОЗНАНИЮ
СЕБЯ В ПРОСТРАНСТВЕ СВОЕГО ТРУДА**
 - **ТАЙМ - МЕНЕДЖМЕНТ**
 - **СТРЕСС - МЕНЕДЖМЕНТ**



ЭЛЕМЕНТЫ ТРУДА ПЕДАГОГА

*А.К. МАРКОВА ВЫДЕЛЯЕТ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ЭЛЕМЕНТЫ ТРУДА ПЕДАГОГА:*

- *ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
(ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ, ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ,
СТИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И САМООРГАНИЗАЦИИ)*
- *ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЩЕНИЕ
(ПАРТНЕРСТВО, СТИЛЬ ОБЩЕНИЯ)*
- *ЛИЧНОСТЬ ПЕДАГОГА
(ПОЗИЦИИ, СУБЪЕКТНЫЙ ОПЫТ, ГИБКОСТЬ)*
- *РЕЗУЛЬТАТЫ ТРУДА
(ОБУЧЕННОСТЬ, РАЗВИТЬСТЬ, ВОСПИТАННОСТЬ
ШКОЛЬНИКА, СТУДЕНТА)*



СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

РАССМАТРИВАЕТ:

- **ОРГАНИЗАЦИЮ – КАК СИСТЕМУ**
(УНИВЕРСИТЕТ, ИНСТИТУТ, АКАДЕМИЯ, КОЛЛЕДЖ, ШКОЛА)
- **ПЕДАГОГА – В СИСТЕМЕ ОТНОШЕНИЙ**
- **ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ – КАК ПРОЦЕСС ПОИСКА «ХОРОШЕГО РЕШЕНИЯ»**



ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СИСТЕМА – это:



■ *живой организм*, постоянно обменивается информацией и энергией с окружающей средой

(Minuchin S., 1981)

■ *открытая система*, элементы которой взаимодействуют друг с другом и с внешними институтами

ОРГАНИЗАЦИЯ

имеет ряд признаков:

- система как целое больше, чем сумма ее частей
- что-то, затрагивающее систему в целом, влияет на каждый отдельный элемент внутри неё
- расстройство или изменение в одной части единства отражается в изменении других частей и системы в целом



ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СИСТЕМА ЖИВЁТ

ПО ЗАКОНАМ :

- *ГОМЕОСТАЗА*: каждая система стремится сохранить свое положение, каким бы оно ни было
- *РАЗВИТИЯ*: каждая система должна пройти свой жизненный цикл, включающий последовательную смену событий и стадий



ПРИНЦИПЫ ЗДОРОВОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ:

- ВСЕ ИМЕЮТ РАВНЫЕ ПРАВА НА МЕСТО В СИСТЕМЕ
- В СИСТЕМЕ СУЩЕСТВУЕТ ЧЕТКИЙ ДОЛЖНОСТНОЙ ПОРЯДОК
- ПРИ ЛЮБОМ ОБМЕНЕ ДОЛЖЕН СОБЛЮДАТЬСЯ БАЛАНС МЕЖДУ «ДАВАТЬ» И «БРАТЬ»



РАВНЫЕ ПРАВА НА МЕСТО В СИСТЕМЕ

- Все работающие в организации люди знают и согласны с тем, кем они здесь являются
- Каждый в организации, не зависимо от того, кем он является, занимает свое место в системе
- Право принадлежать к организации у всех равное и все сотрудники для организации одинаково ценны



ЧЕТКИЙ ДОЛЖНОСТНОЙ ПОРЯДОК

Означает:

- *Порядок, распределение должностей и функциональные обязанности связаны с целями организации*
- *Тот, кто создает структуру организации, занимает главенствующее положение в системе*
- *Каждый занимает свое место, на котором он может спокойно работать и качественно исполнять обязанности*



БАЛАНС МЕЖДУ «ДАВАТЬ» И «БРАТЬ»

- Баланс между «давать» и «брать» - это эмоциональный обмен между членами системы
- Каждый человек в организации выполняет определенную работу и вносит свой вклад в её благополучие и адекватно вкладу получает от неё что-то взамен;
- Баланс между «давать» и «брать» может постоянно увеличиваться
- Постоянный обмен происходит также между организацией, потребителями и партнерами (поставщиками)



ФУНКЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

Выполняются при помощи:

- **структуры функциональных ролей**
- **организационных подсистем**
- **внешних и внутренних границ между ними**



СТРУКТУРА ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ РОЛЕЙ

Кроме актуального поведения в понятие «роль» включают:

- желания
- цели
- убеждения
- чувства
- социальные установки
- ценности
- действия, которые ожидаются или приписываются человеку



ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПОДСИСТЕМЫ

Локальные, дифференцированные совокупности профессионально функциональных ролей, которые позволяют организации избирательно выполнять определенные функции и обеспечивать ее жизнедеятельность

Сальвадор Минухин, 1998



ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПОДСИСТЕМЫ

Параметры организационной системы:

- организационные правила
- стандарты (стереотипы) взаимодействия
- организационные мифы
- организационная история (тема)
- организационные стабилизаторы



ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ГРАНИЦЫ

- Любая система имеет свои **границы**, задающие ее структуру и динамику функционирования
- Это **правила**, которые определяют, кто и каким образом выполняет организационные предписания в определенном аспекте жизни коллектива



ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ГРАНИЦЫ

- в организации производственного процесса
- в организации корпоративных праздников
- в управлении информацией
- в принятии решений
- в определении и распределении ответственности и полномочий



ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ГРАНИЦЫ

- *Внешние* границы способствуют формированию идентичности организации
- *Внутренние* границы способствуют структурированию ее психологического пространства
- Границы бывают *жесткие, размытые и проницаемые*





ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТ –

*это искусство планирования и управления
своим профессиональным временем и*

- **ПЛАНИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ** *жизнью* состоит из трёх шагов: АНАЛИЗ – ПЛАНИРОВАНИЕ - ДЕЙСТВИЕ
(ВРЕМЯ – НЕВИДИМО, НЕОСЯЗАЕМО И БЕСФОРМЕННО, ЭТО НЕЧТО, ЧТО МОЖНО ОЩУТИТЬ ПРЕДСТАВИВ ЕГО В РАМКАХ КОНКРЕТНОГО ПРОСТРАНСТВА)
- **УПРАВЛЕНИЕ ВРЕМЕНЕМ** по принципу «ИЗНУТРИ НАРУЖУ» - УЧЕТ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ
(ЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ ГЛУБОКО УДОВЛЕТВОРЕННЫМ В КОНЦЕ КАЖДОГО РАБОЧЕГО ДНЯ)





ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТ

ДИАГНОСТИКА ПРОБЛЕМ, связанных с организацией планирования времени:

- **ТЕХНИЧЕСКИЕ ОШИБКИ**
- **ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ**
- **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕПЯТСТВИЯ**



ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТ

ТЕХНИЧЕСКИЕ ОШИБКИ – это легко исправимые методические ошибки в подходах к планированию времени:

- Не отводится конкретный промежуток времени
- Время неподходящее
- Ошибка в расчете объема времени
- Вы – неподходящий человек для выполнения задачи
- Задача чрезмерно сложна
- Вы зачастую забываете о важной задаче
- Рабочее пространство не организовано должным образом



ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТ

ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ – это факторы окружающей Вас среды, находящиеся за пределами вашего контроля

Вы оказались в ситуации, выходящих за пределы ваших возможностей:

- Объем работы непомерно большой
- Проблемы со здоровьем ограничивают Ваши силы
- Вы попали в полосу перемен
- Высокий уровень помех
- Вам мешает неорганизованный партнер



ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕПЯТСТВИЯ – это осознаваемое или неосознаваемое сопротивление полноценному планированию и эффективному управлению своим временем:

- **Вы не прояснили собственные цели и приоритеты**
(по какой-то причине вы отвергаете или обесцениваете собственные потребности и желания)
- **Возможно Вы «Укротитель хаоса»**
(возможно вас подготовили к этой роли еще в детстве, когда приходилось быть и организатором и миротворцем)
- **Страх вынужденного бездействия**
(«простой» вызывает тревогу или раздражение)
- **Вам необходимо постоянно помогать другим, жертвуя собой**
(оказывая помощь другим, вы можете сделать свою жизнь богаче и интереснее)



ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕПЯТСТВИЯ (продолжение):

- **Страх перед возможной неудачей**
- **Вы боитесь успеха**
(перспектива предстоящего успеха вызывает тревогу)
- **Опасаетесь нарушить существующее положение вещей**
(опасаясь реакции окружающих, возможно то, что планируете делать может кому-то не понравиться)
- **Испытываете страх перед завершенностью**
(возможно вы не получаете удовольствия от завершения дела – потеря энергии и самооценки, либо вам жаль расставаться с процессом творчества)
- **Вам необходимы совершенство и безупречность**
(важно научиться гибко менять свои стандарты и требования, в зависимости от задачи)
- **Есть страх потери творческих сил**



ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТ - ПЛАНИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ :

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ:

1 шаг - проанализировать личное отношение к своему времени, ответив на три вопроса:

- **Что работает, и что не работает в вашей жизни** (вы обладаете способностями планировать и управлять временем, даже если пока - выборочно)
- **Ваши личные предпочтения в процессе планирования и управления временем**
- **Ваши циклы изменения энергии и источники сил**





СТРЕССМЕНЕДЖМЕНТ

Стресс - напряжение (тревожное)

Фазы стресса (по Г. Селье):

- **Нервное напряжение**
- **Резистенция**
- **Истощение**



КОПИНГ РЕСУРСЫ

***«копинг» (coping) — преодоление
стресса, совладение с ним***

- ***КОПИНГ – РЕСУРСЫ ЛИЧНОСТИ***
- ***КОПИНГ – РЕСУРСЫ СРЕДЫ***

КОПИНГ – РЕСУРСЫ ЛИЧНОСТИ

- ***ресурсы когнитивной сферы***
(возможности, позволяющие оценивать воздействие социальной среды, окружающей человека)
- ***я-концепция***
(представление человека о себе)
- ***интернальный локус контроля***
(умение контролировать свою жизнь и принимать на себя ответственность за нее)
- ***аффилиация***
(умение общаться с окружающими, определенная социальная компетентность, стремление быть вместе с людьми)





КОПИНГ – РЕСУРСЫ ЛИЧНОСТИ

■ ***эмпатия***

(умение сопереживать окружающим, проживать вместе с ними какой-то отрезок их жизни, накапливая при этом свой собственный опыт)

■ ***позиция человека***

(по отношению к жизни, смерти, любви, одиночеству, вере)

■ ***духовность человека***

■ ***ценностная мотивационная структура личности***



КОПИНГ – РЕСУРСЫ СРЕДЫ



■ ***система социальной поддержки***
окружение, в котором живет человек
(семья, рабочий коллектив, общество)



■ ***социально-поддерживающий процесс***

(умение находить, принимать и оказывать
социальную поддержку)



СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

(СЭВ) - Фазы стресса:

«НАПРЯЖЕНИЕ»

- *Переживание психотравмирующих обстоятельств*
- *Неудовлетворенность собой*
- *«Загнанность в клетку»*
- *Тревога и депрессия*



СЭВ: ФАЗЫ СТРЕССА

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»

- Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование
- Эмоционально-нравственная дезориентация
- Расширение сферы экономии эмоций
- Редукция профессиональных обязанностей



СЭВ: ФАЗЫ СТРЕССА

«ИСТОЩЕНИЕ»

- **Эмоциональный дефицит**
- **Эмоциональная отстраненность**
- **Личностная отстраненность (деперсонализация)**
- **Психосоматические и психовегетативные нарушения**





Сафонова
Людмила
Валентиновна
канд.пед.н.,
профессор и
зав. кафедрой
технологий и
психологии сервиса
Уральского государственного
педагогического университета
тел./факс 8(343)257-10-05;
8 912 24 311 09
e-mail: tips_ftgs@mail.ru
Адрес: г. Екатеринбург,
ул. 8 Марта, 75, каб. 304





**Спасибо
за внимание !**