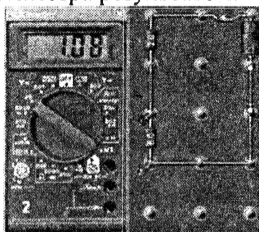


Следующий рисунок показывает уже собранную электрическую схему с измеренным с помощью мультиметра результатом.



В заключение отметим, что рассмотренная нами программа позволяет получить результат измерения различных величин простым и удобным способом.

УДК 355.2

Кетов Д.Ю.

АПРОБАЦИЯ МЕТОДИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ Т.ЛИРИ В ПРАКТИКЕ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

УО «Военная академия Республики Беларусь», г. Минск

Научный руководитель: канд. пед. наук, доц. Улитко С.А.

Статья посвящена проблеме влияния стиля поведения и характера межличностных взаимоотношений на процесс создания эффективных условий взаимодействия людей в процессе службы. Описанные в статье характеристики личностей должны быть учтены руководителем при организации совместной деятельности членов коллектива.

Взаимодействие с коллегами является одной из актуальных проблем для деятельности руководителя как в гражданском социуме, так и в воинской среде.

В ходе общения его участники не только воспринимают и понимают друг друга, не только обмениваются информацией, но и осуществляют взаимодействие, т.е. планируют общую деятельность, обмениваются действиями, вырабатывают формы и нормы совместных действий. Таким образом, действие – главное содержание интерактивной стороны общения. Описывая те или иные ситуации общения мы чаще всего используем термины действий. Например, "мы пришли к единому мнению", "он на меня давил, но я не поддался", и т.д. Между тем речь идет об общении, а не о борьбе. То, что оно передается такими фразами, обычно не приукрашивание, а главный смысл, который увидели партнеры в общении. Итак, взаимодействие в общении – это система взаимно обусловленных действий партнеров по общению, направленных на взаимные изменения их поведения, деятельности, отношений, установок с целью обеспечения результативности общения и выработки единой стратегии поведения.

Так как:

– взаимодействие необходимый и обязательный элемент совместной деятельности, без него проблематично говорить и о результативной выраженности социальной активности человека;

– основу взаимодействия составляет многообразие межличностных контактов и действий (непосредственных и опосредованных, случайных и преднамеренных, частных и публичных, длительных и кратковременных, вербальных и невербальных и т.д.);

– для взаимодействия характерна циклическая причинная зависимость действий партнеров, когда поведение каждого выступает одновременно и стимулом, и реакцией на поведение остальных, т.е. между партнерами проявляется взаимная связь, взаимное воздействие, взаимные изменения, мы поставили перед собой задачу изучить стили и структуры межличностных отношений, их особенности, в конкретном воинском коллективе.

Сделано предположение, что данные результаты могут быть проанализированы, обобщены и использованы в практическом направлении любого руководителя, например при приёме персонала на работу, расстановке кадров, комплектовании рабочих групп для достижения максимального эффекта в совместной деятельности.

Для достижения данной цели была использована методика, позволяющая определить зависимость конфликтов, от стиля поведения и характера межличностных отношений.

В рамках данной проблемы было продиагностировано 22 военнослужащих срочной службы. По результатам диагностики были составлены психogramмы на каждого диагностируемого военнослужащего. Характеристики, выходящие за пределы 8 баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным блоком. Баллы, достигающие уровня 14-16, свидетельствуют о трудностях в социальной адаптации личности. Низкие показатели по всем блокам (0-3 балла) были результатом в некоторой степени неоткровенности испытуемого. Если в психogramме нет блоков, обозначенных выше 4 баллов, то данные, на наш взгляд, можно было считать сомнительными (испытуемый не захотел оценить себя откровенно).

За основу исследовательской работы были взяты следующие характеристики согласно методике Т. Лири:

1. Властный-лидирующий
2. Независимый-доминирующий
3. Прямолинейно-агрессивный
4. Недоверчивый-скептический
5. Покорно-застенчивый
6. Зависимый-послушный
7. Сотрудничающий-конвенциональный
8. Ответственно-великодушный.

Критерии данных характеристик позволяют руководителю делать объективные выводы относительно сотрудников. Но вместе с тем особое внимание заслуживают такие характеристики испытуемых, как:

1. «Прямолинейно-агрессивный» – тип межличностных отношений, который характеризуется ригидностью установок, сочетающихся с высокой спонтанностью, упорством в достижении целей, практицизмом при недостаточной опоре на накопленный опыт. Повышенным чувством справедливости, сочетающимся с убежденностью в собственной правоте, чувством враждебности при противодействии и критике в свой адрес, непосредственностью и прямолинейностью в высказываниях и поступках, повышенной обидчивостью, легко угадающей в ситуации комфортной, не ущемляющей престиж личности.

2. «Недоверчивый-скептический» – тип межличностных отношений, проявляющийся в замкнутости, критического настроения к любым мнениям, кроме собственного. Неудовлетворенностью своей позицией в микрогруппе, подозрительностью, сверхчувствительностью к критическим замечаниям в свой адрес. Склонностью к построению ригидных умозаключений, связанных с убежденностью в недоброжелательности окружающих. Враждебностью в высказываниях, иронии, высокой конфликтностью.

К положительным выводам мы можем отнести следующие результаты исследования:

90 % испытуемых характеризуются такими качествами, как:

– Уверенный, независимый, ориентированный на себя, склонный к соперничеству тип, упрямый, упорный, настойчивый в достижении цели, энергичный, непосредственный;

– Конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый, нуждается в признании;

1 % обследуемых охарактеризовано нами как личности:

– Требовательные, прямолинейные, откровенные, строгие и резкие в оценке других;

– С выраженным чувством собственного достоинства, превосходства над окружающими, с тенденцией иметь особое мнение, и занимать обособленную позицию в группе;

– Доминантные, энергичные, успешные в делах, любящие давать советы, требующие к себе уважения. Им свойственна переоценка собственных возможностей.

Таковыми характеристиками как:

– Застенчивость, кротость, стыдливость, склонность подчиняться без учета ситуации, разочарованность в людях, замкнутость, скрытность, обидчивость;

– Беспомощность, не умение проявить сопротивление при эмоциональном давлении обладали 3 % обследуемых из оставшихся 9%.

И только 6 % испытуемых охарактеризованы нами как:

– Самодовольные, с выраженным чувством собственного достоинства, превосходства над окружающими;

– Резки в оценке других, непримиримы, имеют склонность во всем обвинять окружающих. Насмешливы и ироничны.

Результаты работы позволяют акцентировать внимание руководителя на том, что любые характеристики людей необходимо учитывать при построении системы отношений с ними и при создании межличностного взаимодействия коллектива, а также, в целях обучающих технологий в работе по подготовке и расстановке как руководящих, так и рядовых кадров.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Кухарчук, А.М. Человек и его профессия: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. – Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.

УДК 355.2

Козлов И.В.

ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКИХ ТЕХНИЧЕСКИХ УМЕНИЙ У УЧАЩИХСЯ

*Белорусский национально технический университет,
г. Минск Республика Беларусь*

Научный руководитель: канд. пед. наук, доц. Соловянчик А.А.

Формирование у учащихся творческих технических умений – одна из центральных проблем дидактики. Оно представляет собой одно из самых сложных объектов учительского мастерства, требующего знание философии, логики, психологии и педагогики. Формирование основных общих понятий науки представляет одну из важнейших задач на пути формирования творческих технических умений у учащихся.

1. Условия формирования творческих технических умений:

– подбор упражнений для формирования устойчивых умений и навыков решения творческих задач.

Конечно, подбор упражнений должен основываться на индивидуальных способностях учащихся, но требуется выявить наиболее те которые практически в общем помочь учащемуся решить какую ту нибыло задачу творческого характера:

– стимулирование активности и самостоятельности, учащихся к творческому труду.

Нужно указать на то, что на самом деле может вызвать заинтересованность, что учащийся вполне сам способен решить, чем руководствоваться в своем творческом труде;

– мобилизация инициативы и мыслительной активности, учащихся к проявлению элементов собственного творчества, т.е. умение организовать творче-