

Министерство образования Республики Беларусь
БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра «Психология»

Е.Е. Белановская
И.И. Лобач
В.П. Самусевич

ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

Учебно-методическое пособие
для студентов инженерных специальностей

Под редакцией И.И. Лобача

Издание 2-е, дополненное и переработанное

Минск 2005

УДК [15 + 37] (075.8)

ББК 87 я 7 + 74 я 7

Б 43

Рецензент И.Т. Кавецкий

Белановская Е.Е.

Б 43 Основы психологии и педагогики: Учебно-метод. пособие для студ. инженерных спец. / Е.Е. Белановская, И.И. Лобач, В.П. Самусевич; Под ред. И.И. Лобача. – Мн.: БНТУ, 2005. – 116 с.

ISBN 985-479-229-3.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов инженерных специальностей БНТУ и включает содержание программы, распределение часов по темам лекционных и практических занятий, ключевые понятия, которые должен усвоить студент, тесты и рекомендации студентам и преподавателям по подготовке к практическим занятиям, а также список основной и дополнительной литературы.

Настоящее издание может быть адресовано магистрам и аспирантам, изучающим курс «Основы психологии и педагогики высшей технической школы», а также кураторам студенческих групп.

УДК [15 + 37] (075.8)

ББК 87 я 7 + 74 я 7

ISBN 985-479-229-3

© Белановская Е.Е., Лобач И.И.,
Самусевич В.П., 2005

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

В настоящее время производственная деятельность инженера становится более сложной по своим задачам, интенсивности и содержанию. Она требует не только глубоких инженерных знаний, но и психолого-педагогического осмысления деятельности, связанной с управлением людьми с учетом их индивидуально-психологических особенностей, знания социально-психологических процессов групп и коллективов, а также принципов, форм и методов обучения и воспитания в производственных коллективах. Таким образом, целесообразность изучения основных вопросов производственной психологии и педагогики в вузе диктуется необходимостью обеспечения эффективности работы системы «человек – человек». Это во-первых. Во-вторых, с развитием техники все более остро становится потребность в детальном и всестороннем изучении особенностей поведения человека в системе «человек – техника».

Учитывая это, программа включает ряд наиболее актуальных вопросов инженерной психологии для студентов некоторых специальностей и специализаций автотракторного, энергетического, машиностроительного, механико-технологического, приборостроительного факультетов, факультета информационных технологий и робототехники и др. Студенты архитектурного факультета вместо основ инженерной психологии изучают вопросы психологии творческой деятельности.

Основные задачи дисциплины «Основы психологии и педагогики»:
изучить общие закономерности формирования человека как личности, ее индивидуально-типологические особенности и деятельность;

раскрыть сущность и содержание основных вопросов воспитания и обучения личности;

изучить социально-психологические особенности групп и коллективов, межличностные отношения, конфликты и способы их разрешения, массовые явления и психологическую совместимость различных личностей в деятельности;

ознакомить с психологией управления, общения и видами адаптаций на производстве;

раскрыть основные вопросы инженерно-психологического проектирования с учетом особенностей и возможностей психомоторики человека.

Дисциплина «Основы психологии и педагогики» изучается студентами в процессе лекционных, практических занятий и самостоятельной работы. Количество часов на все виды занятий и форма отчетности студентов определяются учебными планами. Основные положения дисциплины изучаются студентами с опорой на межпредметные связи.

2. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ЗНАНИЯМ И УМЕНИЯМ ВЫПУСКНИКА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ, ИЗУЧАЮЩЕГО ДИСЦИПЛИНУ «ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ»

Студенту необходимо:

знать:

основные теоретические положения психологии и педагогики; важнейшие понятия психологии и педагогики; основные категории психологии и педагогики; главные положения теории воспитания (структура и принципы); основные понятия, содержания и структуры педагогического процесса; акмеологические категории и принципы высшего образования; основные понятия и категории психологии личности; важнейшие категории социальной психологии; основные понятия и категории психологии управления;

уметь характеризовать:

основные категории психологии; психические процессы; психические состояния; психические свойства и их особенности; понятия «социализация», «сотворчество», «самоактуализация личности»; виды конфликтов, их основные этапы и стадии; психологические особенности управленческой деятельности; методы принятия управленческих решений; психологические проблемы лидерства; психологические методы диагностики; методы психологической коррекции личности; основные категории педагогики; закономерности педагогического процесса; основные закономерности и принципы обучения; формы и методы обучения; преподавание как творческий процесс обучения; основные закономерности и принципы

процесса воспитания; формы и методы воспитания; основные категории педагогического мастерства; акмеологические понятия и категории высшего образования;

уметь анализировать, интерпретировать и иллюстрировать:

психические процессы как основу познавательной и исполнительской деятельности; психические свойства личности и их особенности; основные этапы социализации, стадии и механизмы самоактуализации; внешние и внутренние причины деловых, личностных и межличностных конфликтов; психологические особенности индивидуального стиля управления; психологические аспекты принятия управленческих решений; психологические состояния личности как объекта психокоррекции; изменение психических состояний; педагогический процесс как взаимодействие преподавателя и обучающегося; процесс обучения и закономерности его развития; воспитание как процесс передачи социального опыта; педагогическое мастерство как искусство деятельности руководителя и подчиненного; закономерности развития взрослого человека;

приобрести навыки:

профессиональной рефлексии; саморазвития и самоактуализации личности; профессионального творчества; управления процессами обучения и воспитания; творческой активности в системе взаимоотношений в коллективе; делового, личностного и межличностного общения; коллективно-группового совместного творчества; предупреждения и решения конфликтов; саморегуляции психических состояний; использования знаний в непредвиденных профессиональных и жизненных обстоятельствах; применения знаний в профессиональной практике.

3. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Предмет, задачи и методы психологии и педагогики

Психология – наука о закономерностях возникновения, развития и протекания различных психических явлений. Природа возникновения и развития психики. История развития психологической науки. Принципы психологии.

Педагогика – наука о воспитании и обучении. Социальная природа образования, его общечеловеческий характер. Общечеловеческое, национальное и индивидуальное в образовании и воспитании. Непрерывность воспитания и образования. История образования и педагогических учений. Культурно-исторический характер воспитания. Зарождение идей о всестороннем развитии человека. Концепция свободного воспитания. Выделение педагогики в самостоятельную область знаний. Реформаторская педагогика XIX-XX века. Развитие педагогики как науки и искусства.

Место психологии и педагогики в системе научного знания. Методы исследования в психологии и педагогике. Значение знаний психологии и педагогики в инженерной деятельности. Место психологии и педагогики в системе социально-гуманитарных наук.

3.2. Личность в психологии и педагогике

Понятие личности в психологии и педагогике. Типология психологических моделей личности по К.К.Платонову, З.Фрейду, К.Юнгу, К. Хорни, А. Маслоу и др. Соотношение биологического и социального в структуре личности. Значение ведущей деятельности в развитии личности. Источники активности. Движущие силы развития личности. Оценка и самооценка личности, их роль в формировании личности. Методы психологической коррекции личности.

3.3. Общая характеристика деятельности личности

Понятие о деятельности. Мотивы и цели деятельности. Интериоризация и экстериоризация. Две сферы в структуре деятельности: потребностно-мотивационная и предметно-операционная. Знания, умения и навыки – основа успешной профессиональной деятельности. Принцип единства сознания и деятельности. Профессиональная деятельность личности и ее особенности. Профессиограммы и их виды. Профессиональная пригодность личности. Профессиональное становление личности. Деятельностный подход к воспитанию и развитию личности.

3.4. Личность и психические явления

Ощущение и восприятие, их роль в деятельности личности. Сенсорная культура личности. Память. Индивидуальные различия в процессах памяти. Развитие памяти. Мышление и его виды. Логические формы мышления. Стили мышления. Воображение и его роль в процессе научного и технического творчества. Внимание. Эмоции и чувства. Воля.

Темперамент и типы высшей нервной деятельности. Учет особенностей темперамента в производственной деятельности. Личность и черты характера. Акцентуации характера. Способности. Задатки как предпосылки развития способностей. Психодиагностика личности.

3.5. Сущность и содержание процесса обучения и воспитания личности

Сущность процесса обучения. Принципы и правила обучения. Виды и формы обучения. Повышение квалификации как фактор развития личности. Система непрерывного профессионального образования. Подготовка и переподготовка кадров.

Сущность процесса воспитания. Особенности воспитательного процесса в производственной деятельности. Личность воспитателя. Общие закономерности процесса воспитания. Принципы и общие методы воспитания. Виды воспитания. Воспитание личности как саморазвивающаяся система. Особенности косвенного управления процессом обучения и воспитания личности на производстве.

3.6. Психология групп и коллективов

Классификация групп. Понятие малой группы. Механизм образования малых групп. Феномен группового давления. Лидерство и групповая динамика. Принципы группового решения. Эффективность деятельности малой группы.

Определение понятия коллектива. Специфика роли и функции коллектива в обществе. Соотношение понятий «группа» и «коллектив». Психологическая сущность и особенности коллектива. Организованность коллектива. Коллектив - социальный объект управления. Роль коллектива в формировании личности.

Межличностные отношения в производственных коллективах. Восприятие и понимание человека. Потребность в общении и межличностные отношения. Сплоченность как ценностно-ориентационное единство. Иерархия контактных групп (диффузная группа, ассоциация, корпорация, коллектив). Формальная и неформальная структуры производственного коллектива. Методы изучения межличностных отношений в производственных коллективах. Способы регулирования межличностных отношений. Воспитательная работа в производственном коллективе. Массовые социально-психологические явления.

3.7. Психология управления

Психологические аспекты руководства производственным коллективом. Функции и структура деятельности руководителя производственного коллектива. Педагогические функции руководителя. Социально-психологические аспекты управленческого решения. Сไตล์ руководства. Эффективность различных стилей руководства. Личность руководителя и его профессионально важные качества. Содержание и структура педагогического мастерства руководителя.

3.8. Адаптация личности в производственном коллективе

Понятие адаптации. Виды адаптации. Профессиональная адаптация. Социально-психологическая адаптация в производственном коллективе. Показатели и этапы адаптации. Психофизиологические требования к рабочему месту. Работоспособность человека. Факторы, влияющие на эффективность труда и деятельность работника. Деятельность руководителя по управлению адаптацией.

3.9. Социально-психологический климат производственного коллектива

Понятие социально-психологического климата (СПК). Воздействие на социально-психологический климат со стороны макросреды: характерные особенности настоящего времени; деятельность организаций, руководящих данным предприятием, его органов управле-

ния и самоуправления; связи предприятия с вышестоящими организациями.

Воздействие на СПК со стороны микросреды: предметно-вещевая сфера деятельности первичного производственного коллектива (весь комплекс технических, технологических, санитарно-гигиенических и организационных элементов трудовой ситуации); сугубо социально-психологические факторы (специфика официальных и неофициальных организационных связей и отношений между ними, стиль руководства, уровни психологической совместимости членов коллектива).

Показатели СПК: объективные (продуктивность, самоуправление коллектива, дисциплина труда, стабильность кадров, уровень конфликтности и др.) и субъективные (удовлетворенность членов коллектива своим трудом в целом и отдельными элементами трудовой ситуации). Понятие о психологической совместимости.

3.10. Конфликты в производственном коллективе и их регулирование

Понятие о конфликте. Элементы конфликтной ситуации (участники, социальная среда, восприятие конфликтной ситуации, действия участников). Виды конфликтов: внутриличностный, межличностный, межгрупповой, ролевой, маргинальный, конструктивный, деструктивный и др. Предрасположенность к конфликтам. Конфликтология как наука.

Причины производственных конфликтов. Стадии развития конфликтов. Психолого-педагогические методы разрешения и регулирования конфликтных ситуаций. Стили разрешения конфликтов. Роль руководителя в разрешении конфликтных ситуаций.

3.11. Психология общения

Понятие общения. Общение и деятельность. Виды общения. Коммуникативные умения и их структура. Предкоммуникативная ориентация в ситуации общения. Барьеры общения. Стили и модели педагогического общения. Аттрактология как наука. Технические средства коммуникации. Профессиональное общение руководителя. Культура общения.

3.12. Основы инженерной психологии

Причины возникновения инженерной психологии, ее цели и задачи. Понятие системы «человек – техника» и ее основные характеристики. Общие инженерно-психологические требования к средствам отображения информации и органам управления и их классификация. Инженерно-психологические требования к организации рабочего места человека-оператора. Инженерно-психологические принципы проектирования системы «человек – техника».

3.13. Психология творческой деятельности

Техническое творчество – эффективный путь повышения качества обучения и деятельности личности. Основные задачи научно-технического творчества. Технология творчества. Диалектика изобретения. Психологические барьеры. Построение и реализация методики организации и формирования коллективного творчества.

Методы технического творчества. Алгоритм решения изобретательских задач (АРИЗ), разработанный инженером-изобретателем Г.С. Альтшуллером. Стратегия семикратного поиска и метод гирлянд, ассоциаций и метафор, разработанные Г.Я. Бушем. Метод творческого тренинга КАРУС (комбинирование, аналогизирование, реконструирование, универсализирование, случайные подстановки), разработанный В.А.Моляко.

Мозговая атака (разработка А.Ф. Осборна). Морфологический анализ (разработка Ф. Иванки). Синектика (разработка У.Дж. Гордона) и др. Обучение студентов методам поиска решения технических задач. Развитие технического творчества студентов.

4. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

(ориентирован на максимальное количество часов учебного плана), табл. 1, 2.

Таблица 1

№ п/п	Тематика лекций	Кол-во часов
----------	-----------------	-----------------

1	Предмет, задачи психологии как науки	2
2	Предмет, задачи педагогики как науки	2
3	Методы психолого-педагогических исследований	2
4	Личность в психологии и педагогике	6
5	Общая характеристика деятельности личности	2
6	Личность и психические явления	8
7	Сущность и содержание процесса обучения и воспитания личности	6
8	Психология групп и коллективов	4
9	Психология управления	6
10	Адаптация личности в производственном коллективе	2
11	Социально-психологический климат производственного коллектива	2
12	Конфликты в производственном коллективе и их регулирование	4
13	Психология общения	4
14	Основы инженерной психологии	2
15	Психология творческой деятельности	2
	Итого часов	54

Таблица 2

№ п/п	Тематика практических занятий	Кол-во часов
1	2	3
1	Изучение психолого-педагогических методов исследования	2
2	Определение направленности личности. Профессиональное становление личности	2
3	Определение самооценки личности. Уровень притязаний личности. Роль самооценки в самовоспитании личности	2
4, 5	Психодиагностика личности. Изучение индивидуально-типологических свойств личности и их учет в производственной деятельности. Изучение экстраверсии, интроверсии и нейротизма	6
6	Эмоции и чувства. Изучение предпочтительной эмоциональной направленности личности	2

Окончание табл. 2

1	2	3
---	---	---

7	Методика изучения межличностных отношений в группах и коллективах, психологический климат и совместимость	2
8	Конфликты в производственных коллективах. Выявление способов реагирования на конфликтные ситуации	2
9, 10	Личность руководителя и воспитательная работа в коллективе. Определение стиля руководства. Педагогический менеджмент. Определение социально-коммуникативной компетентности личности. Профессионально важные качества личности руководителя	6
11, 12	Виды, стили и модели общения. Определение общего уровня общительности. Изучение эмпатии личности	4
13	Сущность и содержание процесса обучения. Подготовка и переподготовка кадров. Повышение квалификации	4
14	Сущность и содержание процесса воспитания. Средства и методы воспитательной работы в производственных коллективах	2
	Итого часов	36

5. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Знания психологии и педагогики сегодня необходимы каждому специалисту. В свое время крупнейший советский психолог Б.Г. Ананьев обосновал концепцию развития психологии как центра человекознания. Теория и методология современной психологии позволяет находить подходы к решению многих задач как в деле воспитания и обучения, организации трудовой деятельности людей, так и в проектировании систем «человек – техника».

Содержание и структура практических занятий соответствует программе дисциплины и состоит из перечня тем, вопросов, выносимых на занятие, ключевых понятий, которые должны быть усвоены студентом, и психодиагностических методик изучения основ психологии и педагогики личности, социальных процессов в группах и коллективах, возможностей и особенностей человека в создании систем «человек – техника». В работе с пособием студентам рекомендуется соблюдать следующий порядок:

1) перед началом занятия изучить теоретический материал по лекциям, источникам, предложенным на предыдущем занятии;

2) ознакомиться с содержанием занятия и заблаговременно подготовить протоколы и таблицы, образцы которых даны в пособии;

3) усвоить порядок выполнения исследования и инструкцию испытуемому;

4) в заключение занятия представить преподавателю краткий письменный отчет о проделанной работе.

Ключи кодов тест-опросников изложены в пособии, а интерпретацию результатов исследования дает преподаватель. По результатам исследования в целом проводится дискуссия.

Следует отметить, что на современном уровне развития психологии человека личностный подход тесно связан с системным подходом, согласно которому любое психическое явление, изучаемое на практическом занятии, должно рассматриваться как часть того целого, которым является наше сознание.

З а н я т и е 1

ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

План занятия

1. Основные принципы и требования к методам и проведению исследования.

2. Наблюдение и его разновидности.

3. Типы и виды опроса.

4. Экспериментальные методы в психологии и педагогике.

5. Общие требования к составлению анкеты.

6. Психологические тесты.

Метод – это путь к познанию. Все методы направлены на раскрытие закономерностей психики, поведения и деятельности человека. Для того чтобы объяснить эмпирические факты, их нужно сопоставить друг с другом и на основе сопоставления обобщить, найти закономерность, которой они подчиняются.

Основные принципы исследования: принцип объективности, принцип изучения психических явлений в их развитии, принцип комплексного изучения личности, принцип развития личности в деятельности. Подбор методов исследования должен отвечать требованиям надежности, обоснованности (валидности) и точности.

Классификация методов в психологии и педагогике

1. *Теоретические методы* – анализ литературных источников по изучаемой проблеме.

2. *Организационные методы* – группа методов, которые определяют способ организации исследования:

– сравнительный и лонгитюдный – сопоставление различных групп людей по возрасту, деятельности и т.д., многократные обследования лиц на протяжении длительного времени;

– комплексный – в исследовании принимают участие представители разных наук.

3. *Эмпирические методы* – группа методов, позволяющих получить первичные данные об изучаемом явлении:

– наблюдение – один из основных методов сбора первичной информации, состоящий в систематическом и целенаправленном восприятии и формировании явлений в определенных условиях. Наиболее широко применяется в системе «человек – человек». Наблюдение может быть: а) житейское; б) научное (включенное и невключенное);

– эксперимент – один из основных методов сбора первичной информации, характеризующийся тем, что исследователь планомерно манипулирует одной или несколькими переменными (или факторами) и фиксирует сопутствующие изменения в проявлении изучаемого явления. Эксперимент может быть: а) лабораторный и естественный; б) формирующий и констатирующий;

– тестирование (опыт, проба) – один из методов сбора первичной информации, характеризующийся предъявлением испытуемому системы знаний, позволяющих измерить уровень развития определенного явления. Тесты классифицируются: а) по форме проведения (индивидуальные и групповые); б) по цели (для отбора, для распределения, для классификации); в) по изучаемому признаку (тесты интеллекта, тесты достижений, тесты специальных способностей, личностные тесты (опросники, проективные, ситуативные).

– анкетирование;

– интервью;

– беседы;

– анализ продуктов деятельности;

– метод экспертных оценок;

– биографический метод;

– моделирование (математическое, логическое, техническое и др.).

4. *Методы обработки данных* – статистические методы, позволяющие произвести количественную обработку первичной информации: количественный анализ; качественный анализ.

5. *Методы интерпретации* – различные приемы объяснения выявленных в результате статистической обработки данных закономерностей и их сопоставление с ранее установленными фактами или литературными данными.

6. *Методы воздействия (коррекции)*: аутотренинг, групповой тренинг, психотерапия, ролевые игры, гипноз, психоанализ, поощрения, наказания, личный пример и др.

В заключение первого занятия в качестве практического примера приводится один из методов (по выбору преподавателя). К примеру, определение свойств нервной системы. Темперамент зависит от особенностей нервной системы. Эти особенности характеризуются основными свойствами процессов возбуждения и торможения: силой, уравновешенностью, подвижностью, а также эмоциональностью. В течение жизни особенности нервной системы почти не изменяются.

Задание. На каждый из предлагаемых вопросов (четыре группы) ответьте «да» или «нет».

Ответы запишите в табл. 3.

Таблица 3

№ п\п	Группа вопросов			
	1	2	3	4
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Группа вопросов 1

1. Могли бы вы сказать себе, что вы – уверенный в себе человек? (За ответ «да» – 1 балл.)

2. Можно ли о вас сказать, что вы не боитесь публично критиковать товарищей и руководителей? (Да – 2 балла.)

3. Любите ли вы рисковать (например, в играх, в спорте)? (Да – 2 балла.)

4. Имеете ли вы обыкновение на занятиях стремиться отвечать в первую очередь? (Да – 1 балл.)

5. Верно ли, что на экзаменах вы обычно показываете лучшие результаты, чем в процессе учебы? (Да – 1 балл.)

6. Мешают ли вам в обыденной жизни и в спорте опасения, боязнь ошибиться, сделать что-то не так? (Да – 1 балл.)

7. Верно ли, что на спортивных соревнованиях вы обычно показываете лучшие результаты, чем на тренировках? (Да – 1 балл.)

8. Верно ли, что в условиях шума или вообще, когда вам что-то мешает, вы можете продолжать успешно работать? (Да – 1 балл.)

Группа вопросов 2

1. Верно ли, что вы любите действовать неспеша, тщательно обдумывая обстоятельства? (Да – 1 балл.)

2. Глубокий ли у вас сон, часто ли вы спите без всяких сновидений? (Да – 1 балл.)

3. Свойственно ли вам без особого раздражения в течение длительного времени распутывать тугую и сложный узел, устранять неисправность технического устройства? (Да – 2 балла.)

4. Верно ли, что в утомленном и голодном состоянии вы становитесь раздражительным? (Да – 2 балла.)

5. Верно ли, что непредвиденные препятствия, затруднения на пути осуществления ваших намерений вызывают у вас сильное раздражение? (Да – 1 балл.)

6. Можно ли сказать, что вы осторожны в выражениях (лишнего не скажете)? (Да – 1 балл.)

7. Верно ли, что вам нравятся люди, которые обычно спешат? (Да – 1 балл.)

Группа вопросов 3

1. Могли бы вы назвать себя находчивым? (Да – 1 балл.)

2. Нравятся ли вам занятия, которые требуют быстроты в действиях, частого переключения от одного дела к другому? (Да – 1 балл.)
3. Быстро ли вы можете включаться в учебную работу после перерыва? (Да – 1 балл.)
4. Много ли у вас друзей, быстро ли вы сходитесь с новыми людьми? (Да – 1 балл.)
5. Верно ли, что если вас разбудить среди ночи, то после этого вам трудно заснуть? (Нет – 1 балл.)
6. Часто ли бывает так, что вам очень хочется закончить какое-то начатое дело, несмотря на то, что необходимость в этом уже отпала? (Да – 1 балл.)
7. Верно ли, что многие отмечают у вас быструю речь и живую мимику? (Да – 1 балл.)
8. Быстро ли вы осваиваетесь в новой обстановке, включаетесь в новое дело? (Да – 1 балл.)
9. Верно ли, что вы испытываете раздражение, когда вам приходится готовить домашнее задание, работая не за своим рабочим местом? (Нет – 1 балл.)
10. Верно ли, что вам нравится, когда нарушается покой и привычный ритм вашей деятельности? (Нет – 1 балл.)

Группа вопросов 4

1. Часто ли у вас резко меняется настроение (подъемы и спады)? (Да – 2 балла.)
2. Часто ли бывает так, что в минуту острого спора или на экзамене у вас заметно меняется голос и появляются не свойственные вам низкие или высокие тона? (Да – 2 балла.)
3. Часто ли бывает так, что когда вы волнуетесь или сердитесь, вас бросает в дрожь и у вас теряется связность речи, или вы бледнеете, или краснеете? (Да – 2 балла.)
4. Верно ли, что вас легко вывести из себя? (Да – 2 балла.)
5. Случается ли так, что маленькие незначительные неприятности выбивают вас из колеи, мешают учиться, работать, но потом спустя некоторое время, когда вы успокоитесь, то удивляетесь, почему так переживали из-за пустяков? (Да – 1 балл.)

Обработка полученных результатов

Подсчитывается количество набранных баллов по каждой группе.

1-я группа ответов характеризует силу процесса возбуждения в нервной системе.

2-я группа оценивает процессы торможения в нервной системе. Сопоставление результатов по этим группам дает представление о преобладании возбуждения или торможения.

3-я группа вопросов относится к оценке подвижности нервных процессов.

4-я группа характеризует эмоциональность.

Уровневые оценки представлены в табл. 4.

Таблица 4

	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Процессы возбуждения	0-3	4-6	7-10
Процессы торможения	0-3	4-6	7-10
Подвижность нервных процессов	0-3	4-6	7-10
Эмоциональность	0-2	3-5	6-9

Результаты исследования позволяют отнести каждого студента по особенностям нервной системы к одному из четырех типов темперамента:

1. Тип сильный, уравновешенный и подвижный; процессы возбуждения и торможения одинаково сильны, а их подвижность значительная. Соответствует темпераменту сангвиника.

2. Тип сильный, уравновешенный, но инертный. Отличается от первого недостаточной подвижностью. Соответствует темпераменту флегматика.

3. Тип сильный, неуравновешенный. Отличается от первого тем, что процессы возбуждения преобладают над процессами торможения – это холерик.

4. Слабый тип, процессы возбуждения и торможения снижены, высокая чувствительность – это меланхолик.

Темы рефератов

1. Научное и житейское понимание психических явлений.
2. Система явлений, изучаемых в современной психологии.
3. Основные разделы педагогики.
4. Значение психологических знаний для педагогической практики.
5. Методы психологических исследований.
6. Методы педагогических исследований.

З а н я т и е 2

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

План занятия

1. Общее понятие личности и деятельности в психологии и педагогике.
2. Структура личности.
3. Роль биологических и социальных компонентов в формировании личности.
4. Источники активности личности и ее движущие силы.
5. Виды деятельности.
6. Знания, умения и навыки как основа успешной профессиональной деятельности.
7. Профессиональное становление личности.

Личность – это понятие социальное. Вне общества личности нет, так как каждый человек формируется как личность только в обществе, коллективе и проявляется в общении с другими людьми. Личность – это индивид, обладающий развитым самосознанием, занимающий определенное положение в обществе и выполняющий определенную общественную роль. Личность формируется в деятельности.

Деятельность – это совокупность осознанных и мотивированных действий человека, направленная на удовлетворение его потребностей и интересов.

Деятельность может быть внутренняя (психическая) и внешняя (физическая); может проявляться как игра, учение, труд и общение.

Профессиональное становление личности – сложнейший психолого-педагогический процесс. Можно выделить следующие стадии:

1. Возникновение и формирование профессиональных намерений под влиянием общего развития и первоначальной ориентировки в различных сферах труда.

2. Профессиональное обучение.

3. Профессиональная и социально-психологическая адаптация – активное освоение профессии и нахождение своего особого места в системе производственного коллектива.

4. Полная или частичная реализация личности в самостоятельном труде, это творчество, мастерство, это достижение «акме», максимума в деятельности.

Задание 1. Определите направленности личности (ориентационная анкета).

Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения или же наименее соответствует реальности. Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» – 0, оставшийся невыбранным – 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно.

С помощью методики выявляются следующие направленности:

1. Направленность на себя (Я) – ориентация на прямое вознаграждение; агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2. Направленность на общение (О) – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. Направленность на дело (Д) – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация

на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:
 - а) одобрения моей работы;
 - б) сознания того, что работа сделана хорошо;
 - в) сознание того, что меня окружают друзья.

2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:
 - а) тренером, который разрабатывает тактику игры;
 - б) известным игроком;
 - в) выбранным капитаном команды.

3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:
 - а) проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
 - б) вызывает интерес к предмету, так что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;
 - в) создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.

4. Мне нравится, когда люди:
 - а) радуются выполненной работе;
 - б) с удовольствием работают в коллективе;
 - в) стремятся выполнить свою работу лучше других.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:
 - а) были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности;
 - б) были творческими личностями;
 - в) были умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:
 - а) с кем складываются хорошие взаимоотношения;
 - б) на кого всегда можно положиться;
 - в) кто может многого достичь в жизни.

7. Больше всего я не люблю:
 - а) когда у меня что-то не получается;

- б) когда портятся отношения с товарищами;
 - в) когда меня критикуют.
8. По-моему, хуже всего, когда педагог:
- а) не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;
 - б) вызывает дух соперничества в коллективе;
 - в) не достаточно хорошо знает предмет, который преподает.
9. В детстве мне больше всего нравилось:
- а) проводить время с друзьями;
 - б) ощущение выполненных дел;
 - в) когда меня за что-нибудь хвалили.
10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:
- а) добился успеха в жизни;
 - б) по-настоящему увлечен своим делом;
 - в) отличается дружелюбием и доброжелательностью.
11. В первую очередь школа должна:
- а) научить решать задачи, которые ставит жизнь;
 - б) развивать, прежде всего, индивидуальные способности ученика;
 - в) воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:
- а) для общения с друзьями;
 - б) для отдыха и развлечений;
 - в) для своих любимых дел и самообразования.
13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:
- а) работаю с людьми, которые мне симпатичны;
 - б) у меня интересная работа;
 - в) мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. Я люблю, когда:
- а) другие люди меня ценят;

- б) испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы;
 - в) приятно провожу время с друзьями.
15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:
- а) рассказали о каком-либо интересном деле, связанном с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать;
 - б) написали о моей деятельности;
 - в) обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю или учусь.
16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:
- а) имеет ко мне индивидуальный подход;
 - б) сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
 - в) устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.
17. Для меня нет ничего хуже, чем:
- а) оскорбление личного достоинства;
 - б) неудача при выполнении важного дела;
 - в) потеря друзей.
18. Больше всего я ценю:
- а) успех;
 - б) возможности хорошей совместной работы;
 - в) здравый практичный ум и смекалку.
19. Я не люблю людей, которые:
- а) считают себя хуже других;
 - б) часто ссорятся и конфликтуют;
 - в) возражают против всего нового.
20. Приятно, когда:
- а) работаешь над важным для всех делом;
 - б) имеешь много друзей;
 - в) вызываешь восхищение и всем нравишься.
21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:
- а) доступным;
 - б) авторитетным;

в) требовательным.

22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:

а) о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;

б) о последних достижениях науки и техники;

в) о жизни знаменитых и интересных людей.

23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:

а) дирижером;

б) композитором;

в) солистом.

24. Мне бы хотелось:

а) придумать интересный конкурс;

б) победить в конкурсе;

в) организовать конкурс и руководить им.

25. Для меня важнее всего знать:

а) что я хочу сделать;

б) как достичь цели;

в) как организовать людей для достижения цели.

26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:

а) другие были им довольны;

б) прежде всего, выполнить свою задачу;

в) его не упрекали за выполненную работу.

27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:

а) в общении с друзьями;

б) просматривая развлекательные фильмы;

в) занимаясь своим любимым делом.

Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» – 0, оставшийся невыбранным – 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно (табл. 5).

Таблица 5

<u>№</u>	<u>Я</u>	<u>О</u>	<u>Д</u>	<u>№</u>	<u>Я</u>	<u>О</u>	<u>Д</u>
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

<u>П/П</u>				<u>П/П</u>			
<u>1</u>	<u>а</u>	<u>в</u>	<u>б</u>	<u>15</u>	<u>б</u>	<u>в</u>	<u>а</u>
<u>2</u>	<u>б</u>	<u>в</u>	<u>а</u>	<u>16</u>	<u>а</u>	<u>в</u>	<u>б</u>
<u>3</u>	<u>а</u>	<u>в</u>	<u>б</u>	<u>17</u>	<u>а</u>	<u>в</u>	<u>б</u>
<u>4</u>	<u>в</u>	<u>б</u>	<u>а</u>	<u>18</u>	<u>а</u>	<u>б</u>	<u>в</u>
<u>5</u>	<u>б</u>	<u>а</u>	<u>в</u>	<u>19</u>	<u>а</u>	<u>б</u>	<u>в</u>
<u>6</u>	<u>в</u>	<u>а</u>	<u>б</u>	<u>20</u>	<u>в</u>	<u>б</u>	<u>а</u>
<u>7</u>	<u>в</u>	<u>б</u>	<u>а</u>	<u>21</u>	<u>б</u>	<u>а</u>	<u>в</u>
<u>8</u>	<u>а</u>	<u>б</u>	<u>в</u>	<u>22</u>	<u>б</u>	<u>а</u>	<u>в</u>
<u>9</u>	<u>в</u>	<u>а</u>	<u>б</u>	<u>23</u>	<u>в</u>	<u>а</u>	<u>б</u>
<u>10</u>	<u>а</u>	<u>в</u>	<u>б</u>	<u>24</u>	<u>б</u>	<u>в</u>	<u>а</u>
<u>11</u>	<u>б</u>	<u>в</u>	<u>а</u>	<u>25</u>	<u>а</u>	<u>в</u>	<u>б</u>
<u>12</u>	<u>б</u>	<u>а</u>	<u>в</u>	<u>26</u>	<u>в</u>	<u>а</u>	<u>б</u>
<u>13</u>	<u>в</u>	<u>а</u>	<u>б</u>	<u>27</u>	<u>б</u>	<u>а</u>	<u>в</u>
<u>14</u>	<u>а</u>	<u>в</u>	<u>б</u>				

Оцениваемая направленность личности считается выраженной, если она набирает наибольшее количество баллов.

Описание некоторых черт характера соответственно имеющимся видам направленности

Лица с направленностью на себя:

- больше всего заняты собой, своими чувствами и переживаниями;
- делают необоснованные и поспешные выводы о других людях, так же ведут себя в дискуссиях;
- пытаются навязать свою волю группе;
- создают у окружающих дискомфорт;
- не чувствуют, когда нужно говорить, а когда промолчать;
- не любят других людей.

Лица с направленностью на общение (на взаимодействие):

- избегают прямого решения проблемы;
- не высказывают оригинальных идей, не могут точно себя выразить;
- не работают интенсивно сами и не помогают группе подойти к сути вопроса;
- не принимают на себя руководство, когда речь идет о выборе задачи;
- не помогают отдельным членам группы выразить свои мысли.

Лица с направленностью на дело (на задачу):

- помогают отдельным членам группы выразить свои мысли;
- поддерживают группу, чтобы она достигла своей цели;
- помогают группе дойти до сути вещей и имеют хорошие идеи относительно того, как продолжить работу;
- легко дают понять, что хотят выразить;
- могут составить хорошие отчеты;
- берут в свои руки руководство, когда речь идет о выборе задачи;
- работают интенсивно;
- правильно оценивают, когда говорить, а когда молчать;
- создают атмосферу свободы и непринужденности;
- не уклоняются от непосредственного решения проблем.

З а д а н и е 2. Изучите шкалу оценки потребности в достижениях цели.

Мотивация достижения – стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении целей, стремление добиться своего, во что бы то ни стало – является одним из доминирующих свойств личности, оказывающих влияние на всю человеческую жизнь.

Многочисленные исследования показали тесную связь между уровнем мотивации достижения цели и успехом в жизнедеятельности. И это неслучайно, ибо доказано, что люди, обладающие высоким уровнем мотивации, ищут ситуации достижения цели, уверены в успешном исходе дела, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями. Измерить уровень мотивации достижения цели можно с помощью разработанной шкалы – небольшого теста-опросника. Шкала эта состоит из 22 суждений, по поводу которых возможны два варианта ответов: «да» или «нет». Ответы, совпадающие с ключевыми (по коду), суммируются (по 1 баллу за каждый такой ответ).

Суждения

1. Думаю, что успех в жизни скорее зависит от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет всякий смысл.
3. Для меня в любом деле важнее не его исполнение, а конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живут далекими целями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Мои близкие считают меня ленивым.
11. Думаю, что в моих неудачах повинны, скорее, обстоятельства, чем я сам.
12. Терпения во мне больше, чем способностей.
13. Мои родители слишком строго контролировали меня.
14. Лень, а не сомнение в успехе вынуждает меня часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы невелики.
17. Я усердный человек.
18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.
19. Если бы я был журналистом, я писал бы скорее об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.
20. Мои близкие обычно не разделяют моих планов.
21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

В отличие от многих ранее описанных тестов-опросников шкала потребности в достижениях имеет децильные (стендовые) нормы, поэтому конкретный результат можно оценить с помощью табл. 6:

Таблица 6

Сумма баллов	Уровень мотивации достижения цели									
	низкий			средний				высокий		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	2-9	10	11	12	13	14	15	16	17	18-19

Код: ответы «да» на вопросы 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22; ответы «нет» на вопросы 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

Тематика рефератов

1. Направленность личности учащегося и пути ее изучения.
2. Изучение и формирование профессиональных мотивов в процессе учебной деятельности.
3. Пути формирования профессиональных интересов.
4. Ценностные ориентации личности как фактор ее социализации.
5. Профессиональные установки студентов в системе высшего инженерного образования.
6. Мотивы учебно-профессиональной деятельности учащихся ПТУ (ССУЗ).
7. Проблема внешних и внутренних факторов при профессиональном выборе личности.
8. Методы активизации профессионального самоопределения.
9. Кризисы профессионального становления.
10. Профессиональные деформации личности.
11. Общее и специфичное в профессиональном, жизненном и личностном самоопределении.
12. Основы психологического изучения профессионального самоопределения.
13. Роль профессиональной деятельности в формировании личности.
14. Основные закономерности развития личности профессионала.
15. Профессиональная деятельность как система.

З а н я т и е 3

ОПРЕДЕЛЕНИЕ САМООЦЕНКИ И УРОВНЯ ПРИТЯЗАНИЙ ЛИЧНОСТИ. РОЛЬ САМООЦЕНКИ В САМОВОСПИТАНИИ

План занятия

1. Оценка и самооценка личности.
2. Самосознание и самовоспитание личности.
3. Роль оценки и самооценки в формировании личности.
4. Виды и уровни самооценки и их определение.
5. Связь уровней самооценки с уровнем притязаний личности.

В формировании личности велика роль оценки и самооценки. Оценку, как правило, дают эксперты, в роли которых могут выступать родители, педагоги, руководители, коллеги и т. д. Самооценка – это компонент самосознания, направленный на оценку человеком своего «Я» – своих действий, поступков, слов, чувств и т. п. Самооценка может быть текущая и личностная, адекватная и неадекватная.

Чем выше уровень самооценки, тем, как правило, выше уровень притязаний личности.

З а д а н и е . Определите уровни самооценки личности.

Вам предлагается список из 48 слов, обозначающих свойства личности, из которых необходимо выбрать 20, в наибольшей степени характеризующих эталонную личность (идеал) в вашем представлении. В этом ряду могут найти место и негативные качества.

Свойства личности

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. Аккуратность. | 25. Отзывчивость. |
| 2. Беспечность. | 26. Оптимизм. |
| 3. Вдумчивость. | 27. Подозрительность. |
| 4. Вспыльчивость. | 28. Практичность. |

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 5. Гордость. | 29. Принципиальность. |
| 6. Гуманность. | 30. Прямотушие. |
| 7. Доброта. | 31. Работоспособность. |
| 8. Жизнерадостность. | 32. Рассудительность. |
| 9. Заботливость. | 33. Решительность. |
| 10. Завистливость. | 34. Самостоятельность. |
| 11. Интернационализм. | 35. Самокритичность. |
| 12. Искренность. | 36. Сдержанность. |
| 13. Идейность. | 37. Смелость. |
| 14. Коллективизм. | 38. Справедливость. |
| 15. Легковерие. | 39. Сознательность. |
| 16. Мечтательность. | 40. Терпеливость. |
| 17. Мнительность. | 41. Трудолюбие. |
| 18. Мстительность. | 42. Тактичность. |
| 19. Надежность. | 43. Требовательность. |
| 20. Настойчивость. | 44. Убежденность. |
| 21. Нежность. | 45. Увлеченность. |
| 22. Непринужденность. | 46. Упорство. |
| 23. Обидчивость. | 47. Энтузиазм. |
| 24. Осторожность. | 48. Эгоизм. |

Из двадцати отобранных свойств личности вы должны построить эталонный ряд, причем свойства в ряду должны быть ранжированы (расположены) в порядке убывания их желательности, т.е. на первой позиции ранга располагаете наиболее значимое, важное, с вашей точки зрения, положительное свойство, а далее – менее желательные и в конце могут быть отрицательные. Результаты заносите в табл. 7.

Таблица 7

Ранг вашего эталона	Свойства личности	Ранг субъекта	Разность рангов	Квадрат разности рангов
1	Жизнерадостность	3	-2	4
2	Отзывчивость	8	-6	36

3	Доброта	9	-6	36
4	Требовательность	1	3	9
5	Самостоятельность	10	-5	25
...
20				
				$\sum d^2$

Из отобранных и записанных вами в табл. 7 свойств личности постройте субъективный ряд (ранг субъекта), в котором расположите данные свойства (числовой ряд) по мере убывания их выраженности у вас лично.

Примеры построения эталонного и субъективного рядов свойств личности приведены в табл. 7.

Обработка и анализ полученных результатов

Показатель самооценки личности – это коэффициент корреляции между эталонным и субъективным рядами, который рассчитывается следующим образом:

$$P = 1 - (6 \sum d^2 / n(n^2 - 1)),$$

где P – коэффициент корреляции (показатель уровня самооценки личности);

d – разность рангов эталонного и субъективного рядов личности;

n – количество отобранных свойств личности.

При $n = 20$ формула имеет вид

$$P = 1 - 0,000752 \sum d^2 .$$

Коэффициент корреляции может изменяться от -1 до +1, т. е.

$$-1 \leq P \leq 1.$$

Знак указывает на наличие прямых или обратных связей в конкретном случае.

Примерные значения коэффициента корреляции для разных уровней самооценки:

самооценка высокая неадекватная при $P \geq 0,8$;

самооценка высокая адекватная – $0,65 \dots 0,79$;

самооценка средняя адекватная – $0,40 \dots 0,64$;

самооценка низкая адекватная – $0,26 \dots 0,39$;

самооценка низкая неадекватная – $\leq 0,25$.

Тест «Уровень притязаний»

Инструкция. Принять размеры таблиц 10×3 см; размеры маленьких квадратиков в таблицах 1×1 см; длительность первого, второго, четвертого опытов по 10 с, а в третьем опыте – 8 с для искусственного создания ситуации неудачи.

1. Подумайте, сколько «плюсиков» (например, 16) вы сможете поставить за 10 с, и это число предполагаемых «плюсиков» укажите в табл. 8; поставьте эту цифру в графу УП (уровень притязаний). Затем по сигналу экспериментатора «Пуск» начинайте писать «плюсики» в каждом квадратике табл. 8, а по сигналу «Стоп» прекратите писать. Подсчитайте число реально поставленных вами «плюсиков» и укажите в табл. 8 в графе УД (уровень достижений), например, 18.

2. Учитывая свой предыдущий опыт и диапазон своих возможностей (см. табл. 8) (можете ли вы больше поставить «плюсиков»), укажите в табл. 9 свой уровень притязаний. Затем по сигналам экспериментатора «Пуск» и «Стоп» повторите опыт, подсчитайте и запишите в табл. 9 свой уровень достижений.

3. Данную процедуру опыта повторите для табл. 10, а затем для табл. 11.

Обработка результатов

1. Вычислите свой уровень притязаний по формуле

$$\text{УП} = (\text{УП}_2 - \text{УД}_1) + (\text{УП}_3 - \text{УД}_2) + (\text{УП}_4 - \text{УД}_3) / 3,$$

где УП_2 – уровень притязаний из табл. 9;

УД_i – уровень достижений из табл. 8 и т. д.

В соответствии с указанными номерами таблиц полученные значения уровня притязаний сравните с уровнем достижений.

Таблица 8

УП 16	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
УД 18									

Таблица 9

УП 15	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+						
УД 13									

Таблица 10

УП									
УД									

Таблица 11

УП									
УД									

Психодиагностическая шкала (разработана К. Шварцладером)

Уровень притязаний УП = 5 и выше – нереалистично высокий; УП = 3...4,99 – высокий; УП = 1...2,99 – умеренный; УП = -1,49...0,99 – низкий; УП = -1,50 и ниже – нереалистично низкий.

Уровень притязаний характеризуется степенью трудности тех целей, к которым стремится человек и достижение которых представляется ему привлекательным и возможным. На уровень притязаний оказывает влияние динамика удач и неудач на жизненном пути, динамика успеха в конкретной деятельности. Бывают адекватные уровни притязаний (человек ставит перед собой те цели, которые реально может достичь, которые соответствуют его способностям и возможностям) и неадекватные, т. е. завышенные (притязает на то, чего не может достичь) или заниженные (выбирает легкие и упрощенные цели, хотя способен на большее). Чем адекватнее самооценка личности, тем адекватнее уровень притязаний.

Лица с нереалистично завышенным уровнем притязаний, переоценивая свои способности и возможности, берутся за непосильные задачи и часто терпят неудачи. Люди с высоким, но реалистичным уровнем притязаний постоянно стремятся к улучшению своих достижений, к самосовершенствованию, к решению все более и более сложных задач, к достижению трудных целей. Лица с умеренным

УП стабильно успешно решают круг задач средней сложности, не стремясь улучшить свои достижения и способности и перейти к более трудным целям. Лица с низким или нереалистично заниженным уровнем притязаний выбирают слишком легкие и простые цели, что может объясняться: а) заниженной самооценкой, неверием в свои силы, «комплексом неполноценности»; б) «социальной хитростью», когда наряду с высокой самооценкой и самоуважением человек избегает социальной активности и трудных, ответственных дел и целей.

Темы рефератов

1. Модели Я–концепции, разработанные различными психологами.
2. Развитие самооценки в онтогенезе.
3. Развитие самооценки в условиях депривации (отсутствие эмоциональных стимулов).
4. Неадекватная самооценка. Пути коррекции.
5. Влияние самооценки на эмоционально-волевую сферу индивида.
6. Влияние самооценки на профессиональную деятельность индивида.
7. Низкая самооценка и неврозы. Пути коррекции.
8. Влияние высокой неадекватной самооценки и уровня притязаний на поведение человека. Пути коррекции.

Занятия 4, 5

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТИ. ИЗУЧЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИХ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ И ИХ УЧЕТ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

План занятия

1. Классификация темпераментов и их психологическая характеристика.
2. Методы диагностики темперамента и индивидуальный стиль деятельности человека.
3. Основные черты характера и их формирование.
4. Акцентуации характера и их диагностика.
5. Способности и задатки.
6. Классификация способностей и их формирование.

В истории учения о темпераменте свойства темперамента с самого начала характеризовались как групповые «типологические» особенности. Темперамент как свойство личности проявляется в динамике, тоне, поведении, реакциях на различные жизненные воздействия и определяет индивидуальный стиль деятельности человека. Академик И.П. Павлов выделил **4 типа нервной системы**, которые определяют соответствующий темперамент:

- 1) сильный, уравновешенный, подвижный – сангвинический;
- 2) сильный, неуравновешенный – холерический;
- 3) сильный, уравновешенный, инертный – флегматический;
- 4) слабый (сверхчувствительный) – меланхолический.

Английский психолог Айзенк Г.Ю. в качестве основных свойств темперамента называет экстраверсию, интроверсию и нейротизм.

Экстраверсия – механизм психической деятельности, при котором наибольшей значимостью для человека является реализация себя во внешнем мире.

Интроверсия – принципиально иной механизм, при котором наибольшей значимостью обладают внутренние психические процессы личности.

Нейротизм – это свойство личности, связанное с высокой раздражимостью и возбудимостью.

Если темперамент характеризует динамическую сторону личности, то характер – содержательную. Под характером человека следует понимать индивидуальные ярко выраженные и качественно своеобразные черты человека, влияющие на его поведение и поступки и выражающие его отношение к труду, к другим людям, к себе и окружающим его вещам. Физиологической основой характера является сплав черт типа нервной системы и сложных устойчи-

вых временных нервных связей, выработанных в результате индивидуального жизненного опыта.

Характер человека – это сгусток его биографии. Все черты характера – это черты личности. Но черты личности становятся чертами характера, только если они отвечают трем требованиям: отчетливо выражены, тесно взаимосвязаны (симптомокомплекс черт) и проявляются обязательно в разных видах деятельности.

Однако в характерах людей наблюдаются некоторые проявления акцентуаций. Это пограничное состояние на стыке нормы и патологии. На развитие акцентуации характера влияют биологические, социальные и психологические факторы. В работе с людьми важно уметь диагностировать акцентуации их характера.

Способностью называют такие особенности личности, которые обеспечивают ей успешную деятельность в какой-либо области. Анатомо-физиологической предпосылкой развития способностей являются задатки. Считают, что раннее проявление способностей обусловлено полностью задатками. Более позднее проявление способностей может быть обусловлено влиянием среды, обучения и воспитания. Способности могут быть общие, специальные, потенциальные и актуальные.

Таким образом, личность представляет собой индивидуальность, некое своеобразие особенностей, неповторимое их сочетание, которые необходимо знать и уметь диагностировать.

З а д а н и е . Изучить индивидуально-типологические свойства личности

Для изучения степени выраженности типов темперамента предварительно заготавливается форма, в которой испытуемый выделяет вертикальной нумерацией от 1 до 20 четыре столбца.

Инструкция испытуемому

На представленные 20 вопросов по каждому темпераменту отвечать нужно объективно и честно. Ответ обозначать знаком “+” напротив номера в форме, если то или иное качество имеется у вас и проявление которого вы не однажды у себя замечали. Если вы считаете, что обозначенное в вопросе качество у вас отсутствует, то никакого знака не ставьте.

Паспорт холерика

Если вы:

- 1) неусидчивы, суетливы;
- 2) невыдержанны, вспыльчивы;
- 3) нетерпеливы, реактивны;
- 4) резки и прямолинейны в отношениях с людьми;
- 5) решительны и инициативны;
- 6) энергичны;
- 7) находчивы в споре;
- 8) работаете рывками;
- 9) склонны к риску;
- 10) незлопамятны и необидчивы;
- 11) обладаете быстрой, страстной, со сбивчивой интонацией речью;
- 12) неуравновешенны, склонны к горячности;
- 13) агрессивны;
- 14) нетерпимы к недостаткам;
- 15) обладаете выразительной мимикой;
- 16) способны быстро действовать и решать;
- 17) неустанно стремитесь к новому;
- 18) обладаете резкими, порывистыми движениями;
- 19) настойчивы в достижении поставленной цели;
- 20) склонны к резким сменам настроения, то вы – чистый **холерик**.

Паспорт сангвиника

Если вы:

- 1) веселы и жизнерадостны;
- 2) деловиты;
- 3) часто не доводите начатое дело до конца;
- 4) склонны переоценивать себя, свои возможности;
- 5) способны быстро схватывать новое;
- 6) неустойчивы в интересах и склонностях;
- 7) легко переживаете неудачи и неприятности;
- 8) легко приспосабливаетесь к разным обстоятельствам;
- 9) с увлечением беретесь за любое новое дело;
- 10) быстро остываете, если дело перестает вас интересовать;

- 11) быстро включаетесь в новую работу и быстро переключаетесь с одной работы на другую.
- 12) тяготитесь однообразием, будничной, кропотливой работой;
- 13) общительны и отзывчивы, не чувствуете скованности в общении с новыми людьми;
- 14) работаете быстро, ровно, увлеченно, нуждаетесь в перерывах реже других;
- 15) выносливы и работоспособны;
- 16) обладаете громкой, быстрой, отчетливой речью, сопровождающейся жестами и выразительной мимикой;
- 17) сохраняете самообладание в неожиданной, сложной обстановке;
- 18) обладаете всегда бодрым настроением;
- 19) быстро засыпаете и пробуждаетесь;
- 20) часто не собраны, проявляете поспешность в решениях, то вы – **сангвиник**.

Паспорт флегматика

Если вы:

- 1) спокойны и хладнокровны;
- 2) последовательны и обстоятельны в делах;
- 3) осторожны и рассудительны;
- 4) работаете спокойно, медленно и редко отдыхаете;
- 5) молчаливы и не любите попусту болтать;
- 6) обладаете спокойной, равномерной речью без резко выраженной мимики, эмоций и жестикуляции;
- 7) сдержанны и терпеливы;
- 8) доводите начатое дело до конца;
- 9) не тратите попусту сил;
- 10) строго придерживаетесь выработанного распорядке жизни, системы в работе;
- 11) легко сдерживаете порывы;
- 12) маловосприимчивы к одобрению и порицанию;
- 13) незлобливы, проявляете снисходительное отношение к колкостям в свой адрес;
- 14) постоянны в своих отношениях и интересах, умеете ждать и ладить с другими;

- 15) медленно включается в работу и переключается с одного дела на другое;
- 16) равны в отношениях со всеми;
- 17) любите аккуратность и порядок во всем;
- 18) с трудом приспосабливаетесь к новой обстановке;
- 19) инертны, малоподвижны и вялы;
- 20) обладаете выдержкой, то вы, вне сомнения, – **флегматик**.

Паспорт меланхолика

Если вы:

- 1) стеснительны и застенчивы;
- 2) теряетесь в новой обстановке;
- 3) затрудняетесь установить контакт с незнакомыми людьми;
- 4) легко переносите одиночество;
- 5) не верите в свои силы, падаете духом при невзгодах;
- 6) чувствуете подавленность и растерянность при неудачах;
- 7) склонны уходить в себя;
- 8) быстро утомляетесь, нуждаетесь в более частых для отдыха перерывах;
- 9) обладаете слабой, тихой речью, иногда снижающейся до шепота;
- 10) невольно приспосабливаетесь к характеру собеседника;
- 11) впечатлительны до слезливости, тревожны;
- 12) чрезвычайно восприимчивы к одобрению и порицанию;
- 13) предъявляете высокие требования к себе и к окружающим;
- 14) склонны к подозрительности, мнительности;
- 15) болезненно чувствительны и легкоранимы;
- 16) чрезмерно обидчивы;
- 17) скрытны и необщительны, не делитесь ни с кем своими мыслями;
- 18) малоактивны в работе;
- 19) безропотно покорны;
- 20) стремитесь вызвать сочувствие и помощь у окружающих, то вы – **меланхолик**.

Обработка результатов

Чистый тип темперамента встречается редко. У каждого человека можно обнаружить качества, характерные для различных типов темперамента. Степень выраженности каждого типа темперамента у человека подсчитывается по следующим формулам:

$$X = A_x/A \cdot 100\%;$$

$$C = A_c/A \cdot 100\%;$$

$$\Phi = A_\Phi/A \cdot 100\%;$$

$$M = A_M/A \cdot 100\%,$$

где X – холерический темперамент;

C – сангвинический темперамент;

Φ – флегматический темперамент;

M – меланхолический темперамент;

A – число утверждений по типам темпераментов (A = 20);

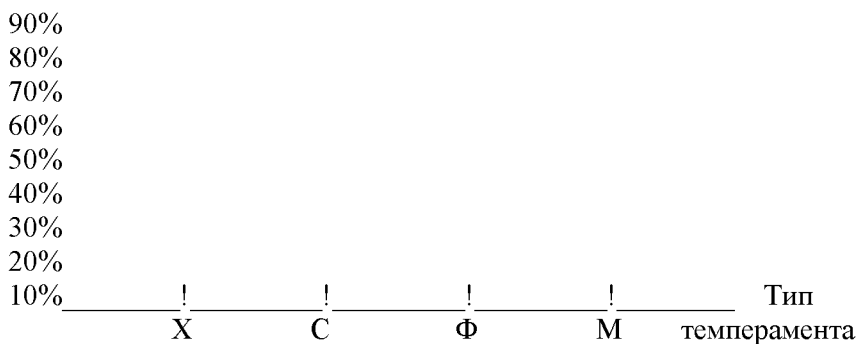
A_x – число плюсов в паспорте холерика;

A_c – число плюсов в паспорте сангвиника;

A_φ – число плюсов в паспорте флегматика;

A_M – число плюсов в паспорте меланхолика.

Выраженность типа темперамента можно представить в виде столбчатой диаграммы (рис. 1).



З а д а н и е . Исследуйте экстраверсии, интроверсии и нейротизм.

Методика представляет собой один из вариантов опросника Айзенка. Он состоит из 57 вопросов, 24 из них определяют экстраверсию и интроверсию, 24 – эмоциональную устойчивость, 9 вопросов проверяют искренность испытуемого в своих ответах (установочное поведение или шкала лжи). На каждый из вопросов отвечайте «да» или «нет». Не тратьте время на обдумывание вопросов – здесь не может быть хороших или плохих ответов.

1. Нравится ли вам оживление и суэта вокруг вас?
2. Часто ли бывает у вас беспокойное чувство, что вам что-либо хочется, а вы не знаете что?
3. Вы из тех людей, которые не лезут за словом в карман?
4. Чувствуете ли вы себя иногда счастливыми, а иногда печальными без какой-либо причины?
5. Держитесь ли вы обычно «в тени» на вечеринках или в компании?
6. Всегда ли в детстве вы делали немедленно и безропотно то, что вам приказывали?
7. Бывает ли у вас иногда дурное настроение?
8. Когда вас втягивают в ссору, предпочитаете ли вы отмолчаться?
9. Легко ли вы поддаетесь переменам настроения?
10. Нравится ли вам находиться среди людей?
11. Часто ли вы теряли сон из-за своих тревог?
12. Упрямитесь вы иногда?
13. Могли бы вы назвать себя бесчестным?
14. Часто ли вам приходят хорошие мысли слишком поздно?
15. Предпочитаете ли вы работать в одиночестве?
16. Часто ли вы чувствуете себя апатичным и усталым без серьезных причин?
17. Вы по натуре энергичный человек?
18. Смеетесь ли вы иногда неприличным шуткам?
19. Часто ли вам что-то так надоедает, что вы чувствуете себя «сытым по горло»?

20. Чувствуете ли вы себя неловко в какой-либо иной одежде, кроме повседневной?
21. Часто ли ваши мысли отвлекаются, когда вы пытаетесь сосредоточить на чем-то свое внимание?
22. Можете ли вы быстро выразить ваши мысли словами?
23. Часто ли вы бываете погружены в свои мысли?
24. Полностью ли вы свободны от всяких предрассудков?
25. Нравятся ли вам первоапрельские шутки?
26. Часто ли вы думаете о своей работе, учебе?
27. Очень ли вы любите вкусно поесть?
28. Нуждаетесь ли вы в дружески расположенном человеке, чтобы выговориться, когда вы раздражены?
29. Очень ли вам неприятно брать взаймы или продавать что-нибудь, когда вы нуждаетесь в деньгах?
30. Хвастаетесь ли вы иногда?
31. Очень ли вы чувствительны к некоторым вещам?
32. Предпочли бы вы остаться в одиночестве дома, чем пойти на скучную вечеринку?
33. Бываете ли вы иногда беспокойны, что не можете долго усидеть на месте?
34. Склонны ли вы планировать свои дела тщательно и раньше, чем следовало бы?
35. Бывают ли у вас головокружения?
36. Всегда ли вы отвечаете на письма сразу после прочтения?
37. Справляетесь ли вы с делом лучше, обдумав его самостоятельно, а не обсуждая с другими?
38. Бывает ли у вас когда-либо отдышка, даже если вы не делали никакой тяжелой работы?
39. Можно ли сказать, что вы человек, которого не волнует, что бы все было именно так, как нужно?
40. Беспокоят ли вас ваши нервы?
41. Предпочитаете ли вы больше строить планы, чем действовать?
42. Откладываете ли вы иногда на завтра то, что должны сделать сегодня?
43. Нервничаете ли вы в местах, подобных лифту, метро, туннелю?
44. При знакомстве вы обычно проявляете первыми инициативу?
45. Считаете ли вы обычно, что все само собой уладится и придет в норму?

46. Бывают ли у вас сильные головные боли?
47. Трудно ли вам заснуть ночью?
48. Лгали ли вы когда-нибудь в своей жизни?
49. Говорите ли вы иногда первое, что придет в голову?
50. Долго ли вы переживаете после случившегося конфуза?
51. Замкнуты ли вы обычно со всеми, кроме близких друзей?
52. Часто ли с вами случаются неприятности?
53. Предпочитаете ли вы больше выигрывать, чем проигрывать?
54. Любите ли вы рассказывать забавные истории друзьям?
55. Часто ли вы чувствуете себя неловко в обществе людей выше вас по положению?
56. Когда обстоятельства против вас, обычно вы думаете, тем не менее, что стоит еще что-либо предпринять?
57. Часто ли у вас «сосет под ложечкой» перед важным делом?

Обработка результатов

Экстраверсия: да – 1,3,10,14,17,22,25,28,30,33,39,44,53,56.

Интроверсия: да – 5,8,13,15,23,26,29,31,32,34,37,41,46,51.

Нейротизм: нет – 2,4,7,9,11,16,19,20,21,38,40,45,47,49,55.

Лживость: да – 6,12,24,35,36,43,50,52,57

нет – 18,27,42,48,54.

Оцениваемое качество считается выраженным, если по шкале экстраверсии, интроверсии и нейротизма дано 8 положительных ответов, и крайне выраженным, если положительных ответов 11. О выраженной лживости можно судить при 7 соответствующих ответах и крайне выраженной – при 9.

Тематика рефератов

1. Типы темпераментов и их психологическая характеристика.
2. Достоинства и недостатки каждого типа темперамента.
3. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности.
4. Проявление психологических свойств темперамента в познавательных процессах человека.
5. Темперамент и способности.
6. Темперамент и характер человека.
7. Понятие характера и его структура.

8. Теоретические концепции типологии характеров.
9. Формирование характера.
10. Природа индивидуальных различий в способностях людей.
11. Развитие способностей у человека.

З а н я т и е 6

ЭМОЦИИ И ЧУВСТВА. ИЗУЧЕНИЕ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНОЙ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ

План занятия

1. Понятие об эмоциях и чувствах.
2. Природа и сущность эмоций и чувств.
3. Эмоциональное состояние личности.
4. Виды чувств.
5. Индивидуальные различия в эмоциональной сфере личности.
6. Эмоциональная направленность личности.
7. Роль эмоций и чувств в производственной деятельности.

Эмоции – это простейшая форма психического отражения, осуществляющая саморегуляцию в случаях воздействия на человека раздражителей, связанных с удовлетворением или неудовлетворением органических потребностей.

Чувства – сложнейшая форма отражения, свойственная только человеку.

Если эмоции регулируют взаимоотношения человека как организма со средой, то чувства регулируют его отношения как личности с другими людьми.

Одна из главных функций эмоций состоит в том, что они помогают ориентироваться в окружающей действительности, оценивать предметы и явления с точки зрения их желательности и нежелательности, полезности и вредности.

По мнению психофизиолога П.В. Симонова, эмоция возникает тогда, когда появляется рассогласование между тем, что необходимо знать для того, чтобы удовлетворить потребность (необходимая

информация), и тем, что на самом деле известно. На этой основе создана своеобразная формула эмоций:

$$\mathcal{E} = \Pi (H - C),$$

где \mathcal{E} – эмоция;

Π – потребность (в формуле она берется с отрицательным знаком «-»);

H – информация, необходимая для удовлетворения потребности;

C – информация, которую можно использовать как известную.

Из этой формулы вытекают четыре следствия:

- 1) если $\Pi = 0$, т.е. если нет потребности, \mathcal{E} также равно 0;
- 2) $\mathcal{E} = 0$, т.е. эмоция не возникает и тогда, когда $H = C$. Это тот случай, когда человек, испытывающий потребность, обладает полной возможностью для ее реализации;
- 3) \mathcal{E} максимально, если $C = 0$. Это значит, что наибольшей силы эмоция достигает тогда, когда потребность существует, но совершенно нет информации о том, как ее удовлетворить. Здесь эмоция как бы компенсирует информационный дефицит. Недаром говорят, что пугает не само событие, а неизвестность;
- 4) наконец, в случае, когда $C > H$, должна возникнуть положительная эмоция.

Интересную классификацию эмоций и способы их познания предложил психолог Б.И. Дадонов. Он выделяет:

альтруистические эмоции, которые возникают на основе потребности в содействии, помощи, покровительстве другим людям;

коммуникативные эмоции, возникающие на основе потребности в общении. Описываются эти эмоции как «желание общаться, делиться мыслями и переживаниями»;

глорические эмоции (от латинского слова gloria – слава), связанные с потребностью в самоутверждении, в славе, почете. Люди, для которых характерны эти эмоции, наиболее приятные переживания испытывают тогда, когда являются предметом всеобщего внимания и восхищения;

практические эмоции, вызываемые в процессе деятельности, которой занят человек, её успешностью или неуспешностью;

пугнические эмоции (от латинского pugna – борьба), в основе которых лежит потребность в преодолении опасности, интерес к

борьбе. Эти эмоции проявляются как «жажда острых ощущений», «упоеание опасностью, риском» и т.д;

гностические эмоции (от греческого *gnosis* – знание), связанные с познавательной деятельностью личности. Это своеобразные интеллектуальные эмоции, «стремление нечто понять, проникнуть в сущность явления»;

романтические эмоции, в основе которых лежит стремление ко всему необычайному, необыкновенному. Эти эмоции переживаются как «стремление ко всему необычайному, неизведанному», как «ожидание чего-то необыкновенного и очень хорошего, светлого чуда»;

эстетические эмоции, которые возникают под влиянием произведений искусства, созерцания природы. Они включают «жажду красоты», «наслаждение красотой» и др.;

гедонистические эмоции, связанные с удовлетворением потребности в душевном и телесном комфорте. Это «наслаждение приятными физическими ощущениями от вкусной пищи, тепла, солнца и т.д.», «сладкая лень», «чувство веселья»;

акзигитивные эмоции (от франц. *acquisition* – приобретение), которые связаны с интересом к накоплению, коллекционированию вещей, выходящему за пределы практической нужды в них. Признаками наличия таких эмоций может быть стремление нечто многократно приобретать, накапливать, коллекционировать.

Любая из перечисленных эмоций может иметь множество оттенков и проявлений. В общей психологии выделяют эмоциональные, страстные, холодные и сентиментальные натуры.

З а д а н и е 1. Определите предпочтительную направленность личности (по Б.И.Дадонову)

Вам предлагается описание различных человеческих переживаний. Ваша задача - внимательно прочесть (выслушать) каждое описание и ответить:

«да», если вы испытываете данное переживание часто;

«нет», если вы не испытываете его или испытываете крайне редко;

«?», если вы сильно сомневаетесь в ответе.

У вас:

1. Жажда острых ощущений.

2. Желание общаться, делиться мыслями и переживаниями, найти им отклик.

3. Желание приносить другим радость и счастье.
4. Стремление к необычному, неизведанному.
5. Стремление завоевать признание, почет.
6. Желание добиться успеха в работе, учебе.
7. Чувство заботы, беспокойства за судьбу кого-либо.
8. Наслаждение приятными физическими ощущениями от вкус-ной пищи, тепла, солнца.
9. Чувство симпатии, расположения.
10. Стремление что-либо приобретать.
11. Стремление нечто понять, проникнуть в сущность явления.
12. Чувство уважения к кому-либо.
13. Жажда красоты.
14. Сопереживание удаче и радости другого человека.
15. Чувство беззаботности, безмятежности.
16. Чувство удивления или недоумения.
17. Чувство уязвленного самолюбия и желания взять реванш.
18. Стремление накапливать что-либо.
19. Чувство напряжения.
20. Упоение опасностью, риском.
21. Увлеченность, захваченность работой, учебной.
22. Стремление пополнить свою коллекцию.
23. Ожидание чего-то необыкновенного и очень хорошего, свет-лого чуда.
24. Чувство спортивного азарта.
25. Нега («сладкая лень»).
26. Приятное щекотание самолюбия.
27. Чувство ясности или, напротив, смутности мыслей.
28. Радость по случаю увеличения своих накоплений.
29. Манящее чувство дали.
30. Чувство гордости.
31. Наслаждение красотой чего-либо или кого-либо.
32. Волнующее чувство странно преображенного восприятия ок-ружающего: все кажется иным, необыкновенным, полным значи-тельности и тайн.
33. Решительность.
34. Чувство веселья.
35. Любование результатами своего труда, его продуктами.
36. Приятное чувство при приобретении чего-либо.

37. Неудержимое стремление преодолеть противоречия в собственных рассуждениях, привести все в систему.
38. Спортивная злость.
39. Чувство догадки, близости к решению.
40. Чувство признательности, благодарности.
41. Приятное чувство при обозрении своих накоплений, коллекций и т.д.
42. Чувство нежности или умиления.
43. Чувство изящного, грациозного.
44. Чувство обожания кого-либо.
45. Чувство превосходства.
46. Приятная бездумная возбужденность (на танцах, вечеринках и т.д.).
47. Приятная усталость.
48. Чувство особой значительности происходящего.
49. Чувство возвышенного или величественного.
50. Чувство преданности.
51. Приятное удовлетворение, что дело сделано, что день прошел не зря.
52. Сладострастие (сексуальное желание с предвкушением наслаждения).
53. Чувство участия, жалости.
54. Наслаждение звуками, музыкальными мелодиями.
55. Чувство сильнейшего волевого эмоционального напряжения, предельной мобилизации.
56. Радость открытия истины.
57. Желание заслужить одобрение от близких и уважаемых людей.
58. Чувство волнующего драматизма (сладкая боль).
59. Чувство зловеще-таинственного.
60. Чувство удовлетворения тем, что как бы вырос в собственных глазах, повысил ценность своей личности.

Обработка результатов

Альтруистическая – 3, 7, 14, 42, 50, 53.

Коммуникативная – 2, 9, 12, 40, 44, 57.

Глорическая – 5, 17, 30, 26, 45, 60.

Практическая – 6, 19, 21, 35, 47, 51.

Пугническая – 1, 20, 24, 33, 38, 55.

Романтическая – 4, 23, 29, 32, 48, 59.

Гностическая – 11, 16, 27, 37, 39, 56.

Эстетическая – 13, 31, 43, 49, 54, 58.

Гедонистическая – 8, 15, 25, 34, 46, 52.

Акзигитивная – 10, 18, 22, 28, 36, 41.

Эмоциональная направленность считается выраженной, если из шести ответов положительных больше половины.

З а д а н и е 2. Изучите тест «Исследование тревожности» (опросник Спилбергера).

Вводные замечания. Измерение тревожности как свойства личности особенно важно, так как это свойство во многом обуславливает поведение субъекта. Определенный уровень тревожности - естественная и обязательная особенность активной деятельной личности. У каждого человека существует свой оптимальный, или желательный, уровень тревожности – это так называемая полезная тревожность. Оценка человеком своего состояния в этом отношении является для него существенным компонентом самоконтроля и самовоспитания.

Под личностной тревожностью понимается устойчивая индивидуальная характеристика, отражающая предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий «веер» ситуаций как угрожающих, отвечая на каждую из них определенной реакцией. Как предрасположенность личная тревожность активизируется при восприятии определенных стимулов, расцениваемых человеком как опасные для самооценки, самоуважения. Ситуативная или реактивная тревожность как состояние характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть разным по интенсивности и динамичности во времени.

Личности, относимые к категории высокотреховных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным со-

стоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это дает основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа.

Большинство из известных методов измерения тревожности позволяет оценить или только личностную, или состояние тревожности или более специфические реакции. Единственной методикой, позволяющей дифференцированно измерять тревожность и как личностное свойство, и как состояние является методика, предложенная Ч.Д. Спилбергером. На русском языке его шкала была адаптирована Ю.Л. Ханиным.

Шкала ситуативной тревожности (СТ)

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент (табл. 12). Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет.

Таблица 12

№ п/п	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внут-	1	2	3	4

	ренного удовлетворения				
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Шкала личной тревожности (ЛТ)

Инструкция. Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете обычно (табл. 13). Над вопросами долго не думайте, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

Таблица 13

№ п/п	Суждение	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
21	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
22	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
23	Я легко расстраиваюсь	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
25	Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть	1	2	3	4
26	Я чувствую прилив сил и желание работать	1	2	3	4
27	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
28	Меня тревожат возможные	1	2	3	4

	трудности				
29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4
31	Я все принимаю близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Я чувствую себя беззащитным	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я бываю доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
39	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Обработка результатов

1. Определить показатели ситуативной и личностной тревожности с помощью ключа.

2. Вычислить среднегрупповой показатель СТ и ЛТ и провести их сравнительный анализ в зависимости, например, от половой принадлежности испытуемых.

При анализе результатов самооценки надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной). При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности: до 30 баллов – низкая; 31 – 44 балла – умеренная; 45 и более – высокая (табл. 14).

Номер суждения	Ответы			
	Никогда	Почти	Часто	Почти

		никогда		всегда
1	2	3	4	5
СТ				
1	4	3	2	1
2	4	3	2	1
3	1	2	3	4
4	1	2	3	4
5	4	3	2	1
6	1	2	3	4
7	1	2	3	4
8	4	3	2	1
9	1	2	3	4
10	4	3	2	1
11	4	3	2	1
12	1	2	3	4
13	1	2	3	4
14	1	2	3	4
15	4	3	2	1
16	4	3	2	1

Окончание табл. 14

1	2	3	4	5
17	1	2	3	4
18	1	2	3	4
19	4	3	2	1
20	4	3	2	1
ЛГ				
21	4	3	2	1
22	1	2	3	4
23	1	2	3	4
24	1	2	3	4
25	1	2	3	4
26	4	3	2	1
27	4	3	2	1
28	1	2	3	4
29	1	2	3	4
30	4	3	2	1

31	1	2	3	4
32	1	2	j	4
33	1	2	3	4
34	1	2	3	4
35	1	2	3	4
36	4	3	2	1
37	1	2	3	4
38	1	2	3	4
39	4	3	2	1
40	1	2	3	4

$$CT = \sum_1 - \sum_2 + 35,$$

где \sum_1 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы – 3,4,6,7,9,12,13,14,17,18;

\sum_2 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы – 1,2,5,8,10,11,15,16,19,20.

$$ЛТ = \sum_1 - \sum_2 + 35,$$

где \sum_1 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 22,23,24,25,28,29,31,32,34,35,37,38,40;

\sum_2 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы 21,26,27,30,33,36,39.

По каждому испытуемому следует написать заключение, которое должно включать оценку уровня тревожности и при необходимости рекомендации по его коррекции. Так, лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам. Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчеркивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач.

По результатам обследования группы также пишется заключение, оценивающее группу в целом по уровню ситуативной и личностной тревожности. Кроме того, выделяются лица высоко- и низкотревожные.

Тематика рефератов

1. Природа эмоций и чувств.
2. Виды эмоциональных состояний и виды чувств как свойств личности.
3. Стресс и аффект как особые психические состояния и причины, их вызывающие.
4. Развитие эмоций и чувств в животном мире и в деятельности человека.
5. Чувства и личность: приспособительная роль эмоций и чувств.
6. Значимость внешнего выражения эмоций и чувств в жизни человека.
7. Связь эмоций с потребностями человека.
8. Эмоции и человеческая индивидуальность.
9. Эмоции и чувства как ценность.
10. Проявление эмоций в художественном творчестве.
11. Эмоции и человеческие взаимоотношения.
12. Развитие эмоциональной сферы человека.
13. Эмоции и чувства в практике работы (указать, какого именно специалиста).
14. Общая характеристика воли.
15. Волевые качества личности.
16. Воспитание и самовоспитание воли.

З а н я т и е 7

МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ГРУППАХ И КОЛЛЕКТИВАХ, ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И СОВМЕСТИМОСТЬ

План занятия

1. Дайте определение группы. Классификация групп.
2. Сравните понятия «группа» и «коллектив».
3. Как возникают неформальные группы? Их преимущества и недостатки.
4. Основные характеристики производственного коллектива.

5. Назовите основные факторы, влияющие на социально-психологический климат.
6. Критерии эффективности производственного коллектива.
7. Что такое психологическая совместимость?
8. Что может сделать руководитель для создания оптимального социально-психологического климата (дискуссия)?

Группой принято называть как реально существующие общности, так и абстрактные, выделяемые для изучения категорий людей, реально не имеющих связей друг с другом. Такие группы называют номинальными или условными.

Естественные группы делятся на большие и малые. Малые группы делятся на формальные и неформальные, группы членства и референтные, первичные и вторичные.

В поэтапном формировании малых групп можно выделить диффузную группу, ассоциацию и корпорацию.

Коллектив – это группа людей, которые объединены общей деятельностью и конечная цель которых совпадает с целью общества. Коллектив обладает сложной структурой. В коллективе различают функциональную, организационную, профессиональную, демографическую и социально-психологическую структуры.

Термин «производственный коллектив» обычно используется для характеристики общности людей в сфере материального производства. Различают первичный и основной коллектив. В коллективе складывается социально-психологический климат, который способствует или препятствует продуктивной совместной деятельности. Социальное содержание личных отношений людей в коллективах раскрывается через производственные, экономические, политические, правовые, этические, эстетические отношения.

Характеризуя межличностные отношения в коллективах, выделяют три их аспекта: поведенческий, эмоциональный и познавательный.

Одним из условий создания благоприятного социально-психологического климата является психологическая совместимость. Противоположным является понятие психологической несовместимости.

Для характеристики психологического климата производственного коллектива можно использовать такие косвенные признаки, как фиксируемые на предприятии сведения относительно текучести кадров, производительности труда и качества продукции, прогулов и

опозданий, а также данные медицинской службы предприятия, замечания, высказываемые на производственных совещаниях и собраниях, мотивировки увольняющихся «по собственному желанию» и т.д.

Особенно следует подчеркнуть практическое значение последней информации о психологическом климате.

З а д а н и е . Изучите методики определения межличностных отношений в группе.

Метод социометрии относится к эффективным средствам изучения межличностных отношений. Эффективность социометрии во многом зависит от психологической подготовки опрашиваемых. Здесь не должно быть административного нажима. Заполнение социометрической карточки (табл. 15) – дело добровольное, сугубо личное. Необходимо корректно и коротко изложить в популярной форме задачу опроса, указать на его важность и уверить опрашиваемых в сохранении тайны опроса. Результаты опроса полностью не сообщаются опрашиваемым, так как могут привести к нежелательным инцидентам и конфликтам. Заполненные социометрические карточки в дальнейшем подвергаются количественной обработке: табличной (социоматрица), графической (социограмма) и индексологической.

Таблица 15

Фамилия И.О.		группа
№ п/п	Вопросы и задания	Фамилии выбираемых товарищей по группе в порядке предпочтения
1	С кем из членов коллектива вашей группы Вы предпочли бы работать в составе студенческого отряда?	1. 2. 3. 4.
2	Кто из членов вашей группы мог бы возглавить этот студенческий отряд?	1. 2.
3	Если вам представилась бы возможность переформировать вашу группу, то с кем из товарищей вы хотели бы ос-	1. 2. 3.

	таться? +2 – безусловно, хочу остаться с этим человеком в группе; +1 – скорее хочу, чем не хочу остаться с ним в группе; 0 – мне все равно; -1 – скорее не хочу, чем хочу... -2 – безусловно, не хочу	4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.
4	Оцените коллектив вашей группы по пятибалльной системе (подчеркните соответствующую цифру)	1. 2. 3. 4. 5.

Для анализа ответов на первый вопрос строят социометрическую матрицу, отражающую картину межличностных отношений и партнерства в группе (табл. 16).

Партнерство определяется взаимностью выборов, которые в матрице обводятся кружком.

Таблица 16

Социометрическая матрица

№ n/n	Кто выбирает	Кого выбирают										Кол-во взаимных выборов
		11	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.		/										
2.			/									
3.				/								
4.					/							
5.						/						
6.							/					
7.								/				
8.									/			
9.										/		
10.											/	
Кол-во выборов												

Сумма баллов											
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Лидер – член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на остальных участников. Руководитель назначается официально; а лидер выдвигается неофициально, благодаря особенностям личности.

Статус – это положение человека в системе межличностных отношений и мера его психологического влияния на членов группы. Показатель статуса более 0,55 следует считать хорошим, если же он меньше 0,3, то индивиду следует пересмотреть свое поведение, выявить причины отторжения и поднять свой авторитет в группе.

Групповой коэффициент взаимности ($K'_в$) свидетельствует о контактной сплоченности: чем больше взаимных выборов, тем больше сплоченность группы.

Понятие «коммуникативность» используется нами для характеристики структуры деловых и межличностных связей. Это обмен идеями, интересами, настроениями, установками, чувствами и т.д. Чем K_k ближе к 1, тем лучше может быть охарактеризована группа. Если он меньше или равен 0,2, то можно предполагать возможность коммуникативного барьера по причине ненормального отношения между членами группы, социальных, нравственных, профессиональных и других противоречий.

Психологический климат – относительно устойчивый эмоциональный настрой, преобладающий в группе или коллективе, в котором соединяются настроения людей, их душевные переживания и волнения, отношения друг к другу, к работе и к окружающим событиям. Если $K_{бпк}$ 0,65 и выше, то можно говорить о преобладании атмосферы взаимного внимания, уважения, о высокой внутренней дисциплине, принципиальности и ответственности, требовательности к себе и другим.

Определение неофициального лидера производится при помощи ответов на второй вопрос анкеты простым подсчетом количества полученных выборов для каждого члена группы.

Статус членов группы определяется по формуле

$$St = \sum_m / 2(n - 1),$$

где $\sum m$ – сумма оценок, полученных одним членом группы;
 n – число членов группы.

Групповой коэффициент взаимности

$$K_B = B/3n,$$

где B – число взаимных выборов в группе.

Групповой коэффициент коммуникативности

$$K_K = \Pi_K/n,$$

где Π_K – число членов группы, вошедших в микрогруппы.

Удельный вес изолированных членов группы

$$K_I = \Pi_I/n,$$

где Π_I – число изолированных, т.е. членов группы, не получивших ни одного выбора.

Коэффициент самооценки группы (K_C):

$$K_C = C/\Pi,$$

где C – сумма оценок удовлетворенности группой всех её членов.

Суммарный коэффициент благоприятности психологического климата

$$K_{\text{бпк}} = (K_B + K_K)/2.$$

Групповая социограмма имеет два варианта: конвенциональная социограмма и социограмма-мишень.

На конвенциональной социограмма (рис. 2) индивиды, составляющие группу, изображаются в виде кружочков, соединенных между собой стрелками, символизирующими социометрические выборы или отклонения.

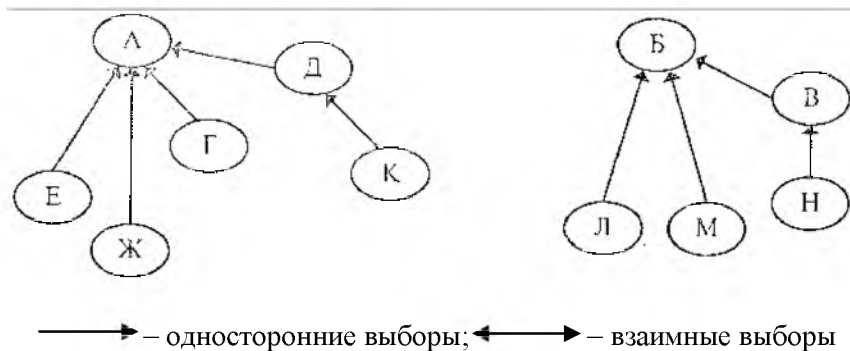


Рис. 2. Конвенциональная социограмма, изображающая отношения в группе из 11 человек

Второй тип групповой социограммы – социограмма-мишень (рис. 3) – представляет собой систему концентрированных окружностей, количество которых равно максимальному количеству выборов, полученных в группе.



Рис. 3. Социограмма-мишень, изображающая взаимоотношения в группе из 11 человек

З а д а н и е . Изучите тест Т. Лири

Методика Т. Лири предназначена для исследования представлений испытуемого о себе в системе межличностного взаимодействия.

Методика представляет собой набор лаконичных характеристик, по которым испытуемый оценивает себя, свое актуальное «я». Это – образ собственного «я» на момент исследования. Каждая из 128 характеристик имеет свой порядковый номер. Предлагается следующая инструкция: «Заготовьте порядковый набор цифр от 1 до 128 и расположите их в 6-7 столбцах. Перед вами опросник, содержащий разные характеристики. Следует внимательно прочесть каждую из них и подумать, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если «да», то рядом с номером поставьте знак «+». Если «нет», то не делайте никаких пометок. Постарайтесь проявить максимальную внимательность и искренность».

Тест опросника Т. Лири

1. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
2. Уверен в себе.
3. Пользуется уважением у других.
4. Не терпит, чтобы им командовали.
5. Откровенный.
6. Жалобщик.
7. Часто прибегает к помощи других.
8. Ищущий одобрения.
9. Доверчив и стремится радовать других.
10. Любит ответственность.
11. Производит впечатление значительности.
12. Обладает чувством достоинства.
13. Ободряющий.
14. Благодарный.
15. Злой, жестокий.
16. Хвастливый.
17. Своекорыстный.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Деспотичный.

20. Умеет настоять на своем.
21. Великодушен и терпим к недостаткам.
22. Начальственно-повелительный.
23. Стремится покровительствовать.
24. Способен вызвать восхищение.
25. Предоставляет другим право принимать решения.
26. Прощает все.
27. Кроткий.
28. Может проявить безразличие.
29. Бескорыстный.
30. Любит давать советы.
31. Зависимый, несамостоятельный.
32. Самоуверен и напорист.
33. Ожидает восхищения от каждого.
34. Часто печален.
35. На него трудно произвести впечатление.
36. Общительный и уживчивый.
37. Открытый и прямолинейный.
38. Озлобленный.
39. Любит подчиняться.
40. Распоряжается другими.
41. Способен быть критичным к себе.
42. Щедрый.
43. Всегда любезен в обращении.
44. Уступчивый.
45. Застенчивый.
46. Любит заботиться о других.
47. Думает только о себе.
48. Покладистый.
49. Отзывчивый к призывам о помощи.
50. Умеет распоряжаться, приказывать.
51. Часто разочаровывается.
52. Неумолимый, но беспристрастный.
53. Часто гневлив.
54. Критичен к другим.
55. Всегда дружелюбен.
56. Сноб (судит о людях по рангу и достатку, а не по личным качествам).

57. Способен проявлять недоверие.
58. Очень почитает авторитеты.
59. Ревнивый.
60. Любит «поплакаться».
61. Робкий.
62. Обидчивый, щепетильный.
63. Часто недружелюбен.
64. Властный.
65. Безынициативный.
66. Способен быть суровым.
67. Деликатный.
68. Всем симпатизирует.
69. Деловитый, практичный.
70. Переполнен чрезмерным сочувствием.
71. Внимательный и ласковый.
72. Хитрый и расчетливый.
73. Дорожит мнением окружающих.
74. Надменный, самодовольный.
75. Чрезмерно доверчив.
76. Готов довериться любому.
77. Легко смущается.
78. Независимый.
79. Эгоистичный.
80. Нежный, мягкосердечный.
81. Легко поддается влиянию других.
82. Уважительный.
83. Производит впечатление на окружающих.
84. Добросердечный.
85. Охотно принимает советы.
86. Обладает талантом руководителя.
87. Легко попадает впросак.
88. Долго помнит обиды.
89. Легко поддается влиянию друзей.
90. Проникнут духом противоречия.
91. Портит людей чрезмерной добротой.
92. Слишком снисходителен к окружающим.
93. Тщеславный.
94. Стремится снискать расположение каждого.

95. Восхищающийся, склонный к подражанию.
96. Охотно подчиняется.
97. Со всеми соглашается.
98. Заботится о других в ущерб себе.
99. Раздражительный.
100. Стыдливый.
101. Отличается чрезмерной готовностью подчиняться.
102. Дружелюбный, доброжелательный.
103. Добрый, вселяющий уверенность.
104. Холодный, черствый.
105. Стремящийся к успеху.
106. Нетерпим к ошибкам других.
107. Благорасположен ко всем без разбора.
108. Строгий, но справедливый.
109. Всех любит.
110. Любит, чтобы его опекали.
111. Почти никогда и никому не возражает.
112. Мягкотельный.
113. Другие думают о нем благосклонно
114. Упрямый.
115. Стойкий и крутой, где надо.
116. Может быть искренним.
117. Скромный.
118. Способен сам позаботиться о себе.
119. Скептичен.
120. Язвительный, насмешливый.
121. Навязчивый.
122. Злопамятный.
123. Любит соревноваться.
124. Стремится ужиться с другими.
125. Неуверенный в себе.
126. Старается утешить каждого.
127. Самобичующий.
128. Бесчувственный, равнодушный.

Обработка результатов

После того как испытуемый оценит себя, подсчитываются баллы по 8 вариантам межличностного взаимодействия. Для этого используется ключ к опроснику Т. Лири (табл. 17), с помощью которого выделяются 16 номеров, формирующих каждый из 8 октантов.

Таблица 17

Номера октантов	Номера вопросов
I	3, 10, 11, 19, 20, 22, 24, 30, 33, 40, 50, 64, 83, 86, 105, 113
II	2, 12, 16, 28, 32, 47, 56, 69, 72, 74, 78, 79, 93, 104, 118, 123
III	5, 15, 17, 37, 52, 53, 54, 63, 66, 99, 106, 108, 115, 116, 120, 128
IV	4, 6, 34, 35, 38, 51, 57, 59, 60, 62, 88, 89, 90, 114, 119, 122
V	18, 27, 41, 44, 45, 48, 61, 65, 77, 96, 100, 101, 112, 117, 125, 127
VI	9, 7, 8, 14, 25, 31, 39, 58, 75, 82, 85, 87, 95, 110, 111, 121
VII	1, 36, 43, 55, 68, 71, 73, 76, 81, 84, 94, 97, 102, 107, 109, 124
VIII	13, 21, 23, 26, 29, 42, 46, 49, 67, 70, 80, 91, 92, 98, 103, 126

Количество перечеркнутых испытуемым номеров сравнивается с таблицей количественных результатов соответственно каждому октанту, отражающему тот или иной вариант межличностных отношений.

Варианты межличностных отношений

I. Властный-лидирующий. При умеренно выраженных баллах (до 8) выявляет уверенность в себе, умение быть хорошим советчиком, наставником и организатором, свойства руководителя. При высоких показателях – нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей (до 12 баллов), дидактический стиль высказываний, императивная потребность командовать другими, черты деспотизма (выше 12 баллов).

II. Независимый-доминирующий. Выявляет стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего (при умеренных показателях, в пределах 8 баллов) до самодовольного, нарциссического, с выраженным чувством превосходства над окружающими, с тенденцией иметь особое мнение, отличное от

мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе (при высоких баллах, 12 – 16).

III. Прямолинейный-агрессивный. В зависимости от степени выраженности показателей этот октант выявляет искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели (умеренные баллы) или чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность и вспыльчивость (высокие баллы).

IV. Недоверчивый-скептический. Реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность (до 8 баллов) перерастают в крайне обидчивый и недоверчивый модус отношения к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, недовольством окружающими и подозрительностью.

V. Покорный-застенчивый. Отражает такие особенности межличностных отношений, как скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности. При высоких баллах – полная покорность, повышенное чувство вины, самоунижение.

VI. Зависимый-послушный. При средних баллах (до 8) – потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При высоких показателях – сверхконформность, полная зависимость от мнения окружающих.

VII. Сотрудничающий-конвенциональный. Выявляет стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими. Избыточность данного стиля межличностного общения проявляется компромиссным поведением, несдержанностью в изливаниях своего дружелюбия по отношению к окружающим, стремлением подчеркнуть свою причастность к интересам большинства.

VIII. Ответственный-великодушный. Проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности. Высокие баллы выявляют мягкосердечность, сверхобязательность, гиперсоциальность установок, подчеркнутый альтруизм.

Характеристики, не выходящие за пределы 8 баллов, свойственны гармоничным личностям. Показатели, превышающие 8 баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14 – 16, свидетельствуют о трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем ок-

тантам (0 – 3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Если в психограмме нет октантов, заштрихованных выше 4 баллов, то их достоверность сомнительна: испытуемый не захотел оценить себя откровенно.

Первые четыре типа межличностных отношений – I, II, III, IV – характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к дизъюнктивным (конфликтным) проявлениям (III,IV), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (I и II). Другие четыре октанта – V,VI,VII и VIII – представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими (VII,VIII), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (V,VI).

Интерпретация данных динамики межличностных отношений (ДМО) в основном должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими и в меньшей степени – на абсолютные величины.

Темы рефератов

1. Классификация групп.
2. Механизм образования малых групп.
3. Групповые нормы.
4. Структура коллектива и его виды.
5. Условия формирования коллектива.
6. Критерии эффективности производственного коллектива.
7. Социально-психологический климат производственного коллектива.
8. Воздействие социально-психологического климата на личность.
9. Управление социально-психологическим климатом коллектива.
10. Факторы, влияющие на социально-психологический климат коллектива.
11. Межличностные отношения.
12. Психологическая совместимость.
13. Типы поведения людей при решении групповых задач.

З а н я т и е 8

КОНФЛИКТЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВАХ. ВЫЯВЛЕНИЕ СПОСОБОВ РЕАГИРОВАНИЯ НА КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ

План занятия

1. Определите понятие конфликта.
2. Какие существуют типы конфликтов?
3. Раскройте особенности ролевого конфликта.
4. Опишите основные причины возникновения конфликтов.
5. Опишите основные элементы конфликтной ситуации.
6. Приведите основные характеристики методов разрешения конфликтов.

Конфликт (от латинского *conflictus*) – столкновение противоположно направленных противоречивых тенденций.

Социально-психологический конфликт – осознанное столкновение, противоборство людей, групп, их взаимно противоположных, несовместимых, исключаящих друг друга потребностей, интересов, целей, типов поведения, отношений, установок, существенно значимых для личностей и групп.

Нахождение в группе для личности всегда конфликтно: с одной стороны, личность нуждается в других людях для достижения своих жизненных целей и удовлетворения указанных психологических потребностей; с другой стороны, личность стремится сохранить свою свободу, независимость и индивидуальную неповторимость. Этот психологический конфликт является источником тревоги и даже страха. Внутреннее состояние проявляется в виде следующих защитных механизмов, которые должны насторожить руководителя:

отступление – молчание, отсутствие увлеченности, обособление;
пугающая информация – критиканство, ругательства, демонстрация превосходства;

приведение в замешательство – неожиданные вопросы, ответы, неадекватное поведение;

жесткий формализм – формальная вежливость, установление норм, буквоедство, слежение за другими;

попытки оболычения – кокетство, каприз, детскость;

превращение дела в шутку;
разговоры на посторонние темы;
поиск виноватых – самобичевание, ложная скромность, обвинение коллектива или отдельных его членов.

Кроме внутренних психологических причин конфликта возможны внешние производственные причины:

несогласованность или противоречивость целей разных групп работников;

нечеткое распределение прав и обязанностей;

чрезмерная загруженность, превышающая личные возможности;

несоответствие занимаемой должности, некомпетентность;

неблагоприятный стиль руководства;

плохие условия труда;

неопределенность личных целей и перспектив роста;

психологическая несовместимость членов коллектива;

нахождение коллектива в стадии распада;

исчерпание личных возможностей и интересов.

В конфликте необходимо:

а) взять под контроль эмоции, осознать причину своего страха, гнева, обиды;

б) понять истинные причины и цели конфликта, осознать «чего я добиваюсь?», «чего он добивается?»;

в) локализовать конфликт, не выдвигать несколько причин, не вспоминать прошлых обид;

г) внимательно выслушать оппонента и понять его позицию, попросить высказать факты, но не домыслы;

д) установить доброжелательный тон разговора;

е) разобрать конфликт пункт за пунктом, пытаясь не переубедить (это, как правило, бесполезно), а прийти к согласию;

ж) мыслить позитивно, т.е. найти общность взглядов и интересов, согласиться с тем, в чем оппонент прав;

з) помнить, что ничто так не разоружает оппонента, как создание ему условий почетного отступления;

и) при необходимости прибегнуть к услугам «третьей стороны», т.е. авторитетного третьего лица.

Основная причина конфликта – в неудовлетворенности социальных потребностей человека в группе: низкий статус, мало любви и

уважения окружающих, нет чувства защищенности в коллективе, нет условий самовыражения, самоутверждения.

Исследованиями установлено, что приблизительно 80% производственных конфликтов имеют социально-психологическую природу и переходят из производственных в межличностные.

Установлено, что на конфликты и переживания по поводу их тратится около 15% рабочего времени.

Самое опасное – это не замечать конфликта, что переводит его во внутренний план, накаляет эмоции и втягивает в конфликт новых участников.

Тест американского психолога К.Н. Томаса (1973) позволяет оценить индивидуальную стратегию и тактику поведения в конфликтной ситуации.

Первая стратегия – партнерство – ориентация на учет интересов и потребностей партнера. Стратегия согласия, поиска и приумножения общих интересов.

«Наш интерес состоит в том, чтобы наилучшим образом обеспечить интересы другой стороны, – провозглашают сторонники партнерской стратегии поведения.

Вторая стратегия – напористость - реализация собственных интересов, достижение собственных целей. Жесткий подход: участники – противники, цель – победа или поражение.

Внутри двух стратегий существует 5 основных тактик поведения.

1. Избегание – стремление не брать на себя ответственность за принятие решения, не видеть разногласий, отрицать конфликт, считать его безопасным, стремление выйти из ситуации не уступая, но и не настаивая на своем, воздерживаясь от споров и дискуссий, возражений оппоненту, высказывания своей позиции.

2. Приспособление – стремление сохранить или наладить благоприятные отношения, обеспечить интересы партнера путем сглаживания разногласий. Готовность уступить, пренебрегая собственными интересами, уйти от обсуждения спорных вопросов, согласиться с требованиями и претензиями. Стремление поддержать партнера,

чтобы не затронуть его чувств, путем подчеркивания общих интересов, замалчивания разногласий.

3. Соперничество – стремление настоять на своем путем открытой борьбы за свои интересы, занятие жесткой позиции непримиримого антагонизма в случае сопротивления. Применение власти, принуждения, давления, использование зависимости партнера.

4. Компромисс – стремление урегулировать разногласия, уступая в чем-то в обмен на уступки другого. Интересы обеих сторон полностью не раскрываются.

5. Сотрудничество – поиск решений, удовлетворяющих интересы обеих сторон в ходе открытого обсуждения. Совместный и открытый анализ разногласий в ходе выработки решений. Инициатива, ответственность и исполнение осуществляются по взаимному согласию.

Задание. Приведите примеры типичных конфликтных ситуаций производственного коллектива и в процессе дискуссии определите оптимальные варианты их разрешения. Могут быть предложены варианты деловой игры (руководитель-подчиненный).

Выявление способов реагирования на конфликтные ситуации

С помощью методики К.Н.Томаса, американского социального психолога, определяются типичные способы реагирования на конфликтные ситуации. Можно выяснить, насколько человек склонен к соперничеству, стремится к компромиссам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострять их, а также оценить степень адаптации каждого члена коллектива к совместной деятельности.

Внимательно прочитайте каждое из приведенных ниже суждений. Выберите то из них («а» или «б»), которое больше соответствует особенностям вашего поведения, и запишите на отдельном листе бумаги рядом с номером вопроса (табл. 18).

1. а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
б) Чем обсуждать то, в чем расходишься, я стараюсь обратить внимание на то, в чем мы оба согласны.
2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.
б) Я пытаюсь все уладить с учетом интересов другого человека и моих собственных.
3. а) Обычно я настойчиво пытаюсь добиться своего.
б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.
б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.
5. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого.
б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. а) Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.
б) Я стараюсь добиться своего.
7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
б) Я считаю возможным чем-то поступиться, чтобы добиться другого.
8. а) Обычно я настойчиво пытаюсь добиться своего.
б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят затронутые интересы и спорные вопросы.
9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий.
б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего.
б) Я пытаюсь идти на компромисс.
11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

13. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.

14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах на нее.

б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.

15. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.

16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиваться своего.

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении.

19. а) Первым делом я попытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стараюсь отложить спорные вопросы с тем, чтобы со временем решить их окончательно.

20. а) Я пытаюсь преодолеть наши разногласия.

б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод для себя и другого человека.

21. а) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к другому.
б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и другого человека.
б) Я отстаиваю свою позицию.
23. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить интересы каждого из нас.
б) Иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. а) Если позиция другого кажется очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.
б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.
25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.
б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.
26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.
б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить их в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.
27. а) Зачастую стремлюсь избежать споров.
б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. а) Я предлагаю среднюю позицию.
б) Думаю, что всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.
29. а) Обычно я настойчиво пытаюсь добиться своего.
б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.
30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.
б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

№ п/п	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избежание	Приспособление
1	2	3	4	5	6
1				а	б
2		б	а		
3	а				б
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			

Окончание табл. 18

1	2	3	4	5	6
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а	б		
21		б			а
22	б		а		
23		а		б	
24			б		а
25	а				б
26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			а	б	
30		б			а

Подсчитайте, пожалуйста, сумму набранных вами баллов по каждой из тактик и нанесите результат на график (рис. 4).

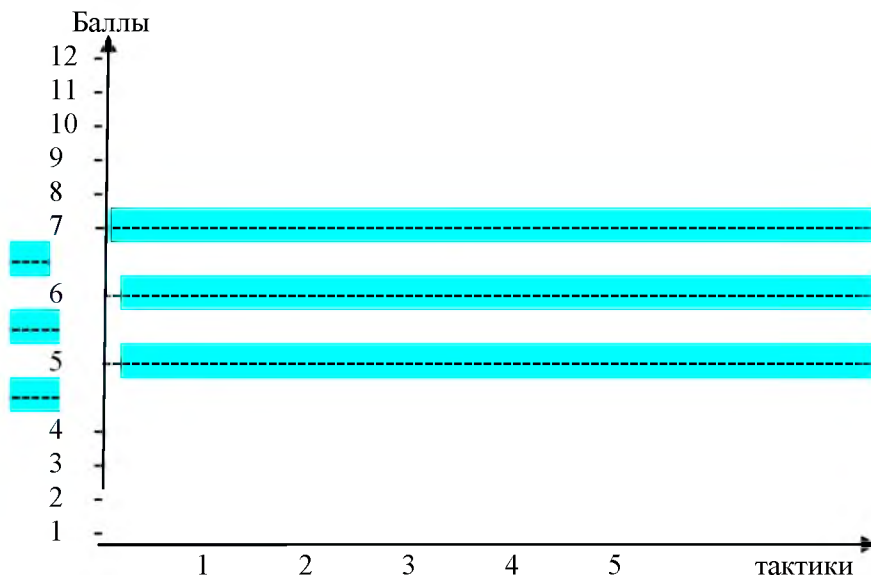


Рис. 4. Диаграмма стилей разрешения конфликта:
1 – соперничество; 2 – сотрудничество; 3 – компромисс; 4 – избегание;
5 – приспособление

Оптимальной стратегией поведения в конфликте считается такая, когда применяются все 5 тактик поведения и каждая из них имеет значение в интервале от 5 до 7 баллов. На графике результат оптимальной стратегии поведения попадает в «коридор», отмеченный штриховыми линиями. Если ваш результат отличен от оптимального, то одни тактики имеют значения ниже 5 баллов, другие – выше 7 баллов (сумма баллов равна 30). Для оптимизации своего поведения в конфликте рекомендуется привести значения всех пяти тактик в интервал от 5 до 7 баллов, т.е. реже прибегать к тактике, имеющей завышенные значения, и чаще использовать тактики, имеющие заниженные значения по результатам тестирования. Специалисты утверждают, что необходимо применение всех пяти тактик – соперничества, сотрудничества, компромисса, избегания и уступки – в зависимости от конкретных условий конфликтной ситуации.

Укажите, пожалуйста, какие тактики нужно применять в следующих ситуациях:

- а) истинные интересы скрываются, но доводы одинаково убедительны;
- б) одинаково значимы цели и важны подходы обеих сторон;
- в) принятие решения должно быть быстрым, и вы убеждены в своей правоте;
- г) конфликтная ситуация разрешится сама собой через определенное время;
- д) решение проблемы важнее для партнера, чем для вас.

Тематика рефератов

1. Современные проблемы развития конфликтологии.
2. Конфликты и трансактный анализ.
3. Характеристика конфликта как социального феномена.
4. Теории поведения личности в конфликте.
5. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте.
6. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов.
7. Внутриличностные конфликты. Формы проявления и способы разрешения.
8. Межличностные конфликты.
9. Понятие организации и конфликтов в ней.
10. Предупреждение и разрешение семейных конфликтов.
11. Предупреждение и разрешение управленческих конфликтов.
12. Понятие глобальных конфликтов. Управление глобальными конфликтами.
13. Игры как способ разрешения конфликтов.
14. Понятие групповых конфликтов и их классификация.
15. Технологии управления конфликтами.

З а н я т и е 9, 10

ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ И ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОЛЛЕКТИВЕ.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА И СОЦИАЛЬНО-КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЛИЧНОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

План занятия

1. Основные характеристики профессионально-важных качеств личности руководителя.

2. Какие основные методы руководства описал автор «науки администрирования» А.Файоль?

3. Руководитель и лидер в коллективе, общность функций и их отличие.

4. Какие факторы влияют на выбор стиля управления? Какой стиль наиболее эффективный?

5. Какие качества личности могут способствовать продвижению на высокий уровень руководства?

6. Что такое мотивация? Объясните классификацию мотивов по А. Маслоу.

7. Дайте описание модели руководства Блэйка и Мутона.

8. Концепция педагогического менеджмента в условиях производства.

9. Основы делового управления общения и воспитания: деловая беседа, спор, дискуссия, полемика, обсуждение, технология устных распоряжений и приказов, организация собраний и совещаний, практика руководства персоналом.

Управление (менеджмент) – вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях.

Руководитель (менеджер) – это определенная категория людей – специалистов, которые осуществляют работу по управлению. Руководитель занимает обычно постоянную должность, в его подчинении находятся люди. Если говорят о предпринимателе, то это связывают, прежде всего, с человеком, который, затеяв новое дело через некоторые нововведения, вкладывает собственные средства, принимая на себя личный риск (рис. 5).

Внимание к человеку

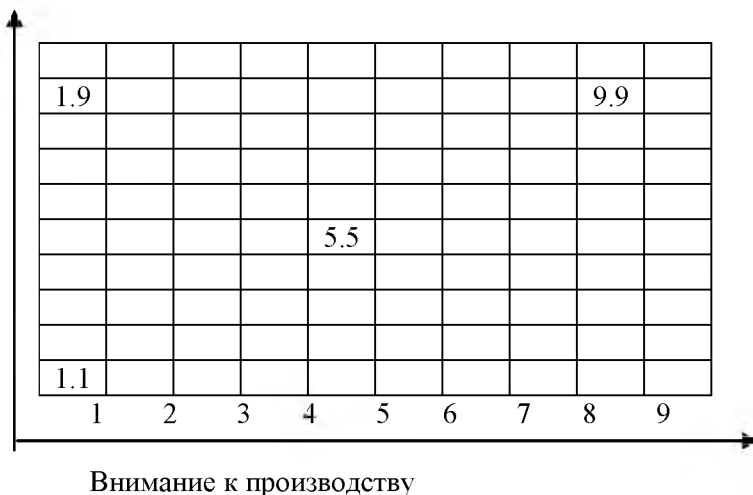


Рис. 5. Модель руководства по Блэйку и Мутону

В предприятиях, фирмах, учреждениях, организациях или коллективах, как правило, существует четкое разделение управленческих отношений: одни управляют, руководят, другие исполняют и подчиняются руководству. Субъектом управления оказывается чаще всего руководитель коллектива, но им может быть и коллегиальный орган или комитет.

Черты личности руководителя:

1. Способность доминировать.
2. Уверенность в себе.
3. Эмоциональная уравновешенность.
4. Стрессоустойчивость.
5. Стремление к победе.
6. Ответственность.
7. Творческое решение задач (креативность).
8. Независимость (противоположность конформности).
10. Надежность.
11. Общительность (коммуникативность).

Можно выделить некоторые специфические способности личности: специальные знания, умения, компетентность, информированность.

В настоящее время в промышленно развитых странах Запада широко распространена система управления по результатам, ядром

которой является нацеленность всего персонала на результат, а не на работу ради работы.

В центре внимания каждого работника «что сделал?» а не «что делал?»

Высокую ценность приобретают мотивация, напористость, предприимчивость, творчество. Управление по результатам включает в себя:

1. Управление деятельностью – планирование деятельности, постановка производственных задач, контроль результатов.

2. Управление людьми – обеспечение сотрудничества в коллективе, мотивация работников, создание условий удовлетворения социальных потребностей и интересов, достижения жизненных целей, обучение, информирование, кадровая политика.

3. Управление связями вне организации.

4. Совершенствование управления – улучшение самой системы управления, планирования деятельности предприятия, исследование и микроклимата в коллективе.

Отличия руководства по результатам от традиционного руководства приведены в сравнительных характеристиках (табл. 19).

Характерные черты руководителя

Руководство по результатам	Руководство по вкладу (традиционное)
1. В своей деятельности учитывает окружение как своего предприятия, так и внешнее	1. Активность концентрируется только на своих подчиненных и коллегах по работе
2. Вырабатывает принципы деятельности для себя, своих подчиненных, всего предприятия	2. Осуществляет жесткие принципы деятельности, выработанные и для других
3. Делегирует полномочия и ответственность, выступая в роли тренера	3. Стремится держать все связи управления в своих руках, выступая в роли главного игрока
4. Учитывает требования ситуации	4. Действует схематично даже в изменчивых ситуациях
5. Дает возможность подчинен-	5. Стремится присвоить себе

ным творить, самовыражаться	идеи подчиненных
6. Поощряет подчиненных в достижении личных целей	6. Заинтересован только в своей карьере
7. Отличает главное от второстепенного	7. Застревает в рутинных вопросах
8. Стремится совершенствоваться в малоизвестных областях.	8. Ограничивается узкой профессиональной областью
9. Не боится риска и ответственности	9. Критикует методы работы
	10. Боится риска и ответственности

Проанализируйте, пожалуйста, на основе приведенных характеристик, в какой степени руководство по результатам прогрессивнее руководства по вкладам (традиционного.)

Рыночные отношения в экономике требуют от руководителя умение эффективно распоряжаться своим управленческим потенциалом. На иной основе, по сравнению с традиционным управлением, формируется авторитет хорошего руководителя (табл. 20).

Таблица 20

Основа авторитета руководителя (в административно-командной системе)	Основа авторитета руководителя при рыночных отношениях
1. Формальный статус в организации	1. Заинтересованный и творческий подход
2. Формальный авторитет	2. Искусство стратегического управления
3. Формальная компетентность (диплом, осведомленность)	3. Общее руководство
4. Практический опыт	4. Умение сотрудничать
5. Право на принятие решений.	5. Искусство планирования деятельности
6. Решение кадровых вопросов	6. Искусство нацеливать людей на конечный результат
7. Следование жестким инст-	7. Готовность к риску

ружциям	
8. Подчинение вышестоящему руководству	8. Духовное и физическое здоровье
9. Право материального вознаграждения, регулирования заработной платы	9. Учет и использование изменений
10. Подчинение лицам, назначившим на должность	10. Высокий управленческий потенциал

З а д а н и е . Определите стиль руководства.

Порядок работы

Опросник (табл. 21) содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами а, б, в. Вам следует внимательно прочесть каждое из трех утверждений, относящихся к одной группе, и выбрать одно, которое в наибольшей степени соответствует вашему мнению о руководителе. Отметьте выбранное утверждение на листе ответов знаком «+» под соответствующей буквой.

Если вы одновременно оцениваете двух или более руководителей, сравните их между собой по приведенным трем утверждениям, выберите по одному из утверждений, характеризующих каждого руководителя (или одно утверждение, характеризующее двух и более руководителей), и отметьте ваше мнение о каждом на листе ответов разными значками (Д, 0, +).

Таблица 21

а	б	в
1	2	3
1. Централизует руководство: требует, чтобы обо всех делах докладывали именно ему	Старается все решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы	Некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие
2. Всегда что-нибудь приказывает, отдает распоряжения, настаивает,	Приказывает так деликатно, что хочется выполнить	Приказывать не умест

но никогда не просит		
3. Старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами	Руководителю безразлично, кто работает у него заместителем, помощником	Он добивается безотказного исполнения от заместителей, помощников
4. Его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к другу.	В работе не заинтересован, подходит к делу формально	Решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе
5. Наверное, он консервативен, потому что боится нового	Инициатива подчиненных руководителем не принимается	Способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно
6. На критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней	Не любит, когда его критикуют, и не старается скрыть это	Критику выслушивает, даже собирается принять меры, но ничего не делает
7. Складывается впечатление, что руководитель боится отвечать за свои действия, хочет уменьшить свою ответственность	Ответственность распределяет между собой и своими подчиненными	Руководитель единолично вырабатывает решения или отменяет их

Окончание табл. 21

1	2	3
8. Регулярно советуется с подчиненными, особенно с опытными работниками	Подчиненные не только советуют, но могут давать указания своему руководителю	Не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали
9. Обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми подчиненными	Регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть	Для выполнения какой-то работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных
10. Всегда обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно	В обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие	По отношению к подчиненным бывает не тактичен и даже груб
11. В критических ситуациях руководитель плохо справляется со	В критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на	Критические ситуации не изменяют его способов руководства

своими обязанностями	более жесткие методы руководства.	
12. Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком	Если что-то не знает, то не боится этого показать и обращается за помощью к другим	Он не может действовать сам, а ждет «подталкивания» со стороны
13. Пожалуй, он не очень требовательный человек	Он требователен, но одновременно и справедлив	О нем можно сказать, что он бывает слишком строгим и даже придирчивым
14. Руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок	Часто делает подчиненным замечания, выговоры.	Не может влиять на дисциплину
15. Контролируя результаты, всегда замечает положительную сторону, хвалит подчиненных	Строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом	Контролирует работу от случая к случаю.
16. В присутствии руководителя подчиненным все время приходится работать в напряжении	С руководителем работать интересно	Подчиненные предоставлены сами себе

Обработка результатов (табл. 22)

Таблица 22

№ п/п	а	б	в	№ п/п	а	б	в
1.	Д	К	П	9.	Д	К	П
2.	Д	К	П	10.	К	П	Д
3.	К	П	Д	11.	П	Д	К
4.	Д	П	К	12.	Д	К	П
5.	П	Д	К	13.	П	К	Д
6.	К	Д	П	14.	К	Д	П
7.	П	К	Д	15.	К	Д	П
8.	К	П	Д	16.	Д	К	П

Стиль руководства: Д – директивный; К – коллегиальный; П – попустительский.

Задание. Определить социально-коммуникативную компетентность личности

Ознакомьтесь с высказываниями, приведенными ниже. В подготовленной форме напротив номеров тех высказываний, с которыми согласны, поставьте «+», а если не согласны, то «-».

В самом опроснике никаких пометок не делайте. Старайтесь отвечать честно, не пропуская ни одного вопроса.

С помощью опросника определяется социально-коммуникативная некомпетентность личности, нетерпимость к неопределенности, чрезмерное стремление к комфорности, повышенное стремление к статусному росту, ориентация на избежание неудач, фрустрационная нетолерантность.

1. Если в разговоре неожиданно возникает большая пауза, мне часто ничего не приходит на ум, чтобы спасти ситуацию.

2. Мне досадно, что другие более удачливы, чем я.

3. Мне приятно, если я должен высказывать свое мнение по какому-то делу, не зная, что другие думают об этом.

4. Я быстро теряю самообладание, но также быстро опять беру себя в руки.

5. Человек с неясным или гнусавым произношением раздражает меня.

6. На вечеринке, в кругу малознакомых людей, я тоже могу внести вклад в то, чтобы вечер удался.

7. Я еще не достиг той должности или положения, которые заслуживают по результатам моей работы.

8. Я смущаюсь, когда меня представляют известному деятелю, потому что не знаю, что он обо мне подумает.

9. Я могу так рассвирепеть, что, например, бью посуду.

10. Я часто пасую перед трудностями еще прежде, чем возьмусь за дело.

11. В отпуске или на каникулах я редко знаколюсь с другими людьми.

12. Я не люблю быть в центре внимания.

13. Если я сам не могу принять решения по важному личному вопросу, то действую по совету пожилого уважаемого человека.

14. Если я прихожу в ярость, то разряжаюсь, выполняя такую физическую работу, как, например, рубка дров.

15. Я придаю большое значение тому, что другие обо мне думают.
16. Мне легче тогда, когда мне говорят, что нужно сделать, чем в том случае, когда я сам должен руководить.
17. Мне трудно подружиться с кем-нибудь.
18. В большинстве случаев я всегда вижу вначале хорошие стороны человека или дела.
19. Принимая решения, я спокойно взвешиваю все «за» и «против».
20. Время от времени я теряю терпение и свирепею.
21. Я с удовольствием берусь за такие задания, при которых другие люди находятся в моем подчинении.
22. Я легко отказываюсь от намерения, если другие об этом невысокого мнения.
23. В обществе я могу непринужденно беседовать с людьми, которых я никогда не видел.
24. У меня нет настоящих друзей.
25. Я часто вижу сначала плохие или слабые стороны человека или дела.
26. Мне было бы приятно, если бы другие восторгались мной.
27. У меня часто бывает плохое настроение.
28. Мне лучше, если я могу присоединиться к мнению других.
29. В целом я спокоен и меня нелегко вывести из себя.
30. У меня редко бывают гости.
31. Я чувствую себя ущемленным, когда других повышают в должности.
32. В решительных ситуациях зачастую внутреннее беспокойство заставляет меня принимать быстрое решение.
33. Я присоединяюсь к мнению моего трудового коллектива, как правило, лишь тогда, когда большинство его одобрит.
34. Меня редко приглашают в гости.
35. Как правило, я отношусь к людям скептически и недоверчиво.
36. Я с удовольствием хожу на дискотеку или другие веселые мероприятия.
37. Чаще всего я уверенно гляжу в будущее.
38. На производственных совещаниях я охотнее присоединяюсь к мнению начальства.
39. В поездке я почти не беседую с попутчиком.
40. Меня угнетает, если я должен откладывать приятные решения.
41. Я охотно даю указания.

42. Если в моем трудовом коллективе возникают разногласия, я держусь в стороне.

43. Если я здорово рассвирепею, то часто теряю самообладание.

44. Чаще всего я нахожу, что жизнь стоит того, чтобы жить.

45. Я охотно провожу свой досуг с друзьями или в группах по интересам.

46. Меня тревожит то обстоятельство, что я не знаю, что меня ждет в жизни.

47. Если я хорошо подумую, то я скорее склонен что-то критиковать, чем признавать.

48. Мне нравится, что другие делают то, что я от них требую.

49. Мне не нравится, когда в книгах или фильмах действие в конце остается незавершенным или кончается иначе, чем я ожидал.

50. Я - оптимист.

51. Часто у меня выскакивают замечания, которые лучше всего не делать бы.

52. Мне трудно установить контакт между людьми, которые не знают друг друга.

53. Когда я в ярости, то говорю неслыханные вещи.

54. Я скучаю, когда другие веселятся.

55. Чаще всего я нахожу бессмысленным преследовать личные цели: все равно все получается иначе.

56. Я избегаю общения с людьми, которых не знаю.

57. У меня нет никаких особенных интересов, так как мне ничто по-настоящему не доставляет удовольствия.

58. Часто я не могу совладать со своим раздражением и бешенством.

59. Я – коммуникабельный и открытый человек.

60. Я стремлюсь превосходить других.

61. По отношению к другим я отзывчив и обязателен.

62. Я везде быстро завязываю знакомства.

63. Ежедневные трудности часто лишают меня покоя.

64. Прежде чем высказать свое мнение, я сначала проверяю, что об этом думают другие.

65. Неожиданный гость часто бывает для меня некстати.

66. На должности, соответствующей моим притязаниям, я мог бы по-настоящему развернуться.

67. Я считаю, что лучше никому не доверять.

68. Я могу хорошо настроиться на неожиданный визит.
69. К сожалению, я отношусь к тем, кто часто приходит в бешенство.
70. Я редко бываю в подавленном, плохом настроении.
71. Я легко теряю хладнокровие, когда на меня нападают.
72. Я иногда думаю, что популярность меня не тяготила бы.
73. Я могу во всех сторонах жизни найти что-то хорошее.
74. Часто я сам себе отказываю в исполнении желаний, чтобы избежать разочарований.
75. Я лучше примирюсь с чем-то, чем дам дойти делу до спора.
76. Я редко нахожу нужные слова, когда мне кого-нибудь представляют.
77. Я не люблю еще раз обдумывать решения.
78. Я редко могу по-настоящему радоваться.
79. Мне не трудно внести оживление в общество.
80. Если что-то мне не удастся, я думаю: в следующий раз получится лучше.
81. Мне нравится, когда другие просят у меня совета.
82. Я буду лучше сам по себе, тогда мне не придется разочаровываться.
83. Я не люблю дел, решение которых предоставляют будущему и выжидают, как они будут развиваться.
84. При хороших известиях я всегда боюсь, что при ближайшем рассмотрении в деле окажется загвоздка.
85. К новым коллегам я чаще могу привыкнуть спустя лишь длительное время.
86. Часто я высказываю угрозы, которые не принимаю всерьез.
87. Когда меня несправедливо критикуют, я скорее с этим соглашаюсь, чем защищаюсь.
88. Часто я, не подумав, говорю что-то, а потом раскаиваюсь.
89. Меня беспокоит, что я не знаю точно, что другие обо мне думают.
90. Когда на меня наваливаются события, на которые я не могу влиять, то я воспринимаю их как сюрпризы.
91. Я часто признаю правоту других, хотя и не разделяю их мнения.
92. Я радуюсь общению.
93. Для меня обременительно, если мой распорядок дня нарушают непредвиденные события.

94. Я быстро капитулирую, если что-то не удастся.
95. Мои будни в целом интересны и занимательны.
96. Непредвиденные события чаще всего приводят меня в замешательство.
97. Когда мне кто-то что-то обещает, я опасаясь, что это не получится.
98. Мне не нравится, что я по статусу должен выполнять распоряжения людей, которые меньше меня понимают.
99. Неловкую ситуацию, в которую кто-нибудь попадает, я могу обыграть таким образом, что другим это не бросится в глаза.
100. Часто я нервничаю из-за кого-нибудь.
101. Я люблю знать заранее, кто будет на званом вечере, на который я приглашен, и как он будет проходить.
102. Я избегаю критиковать своего начальника, хотя иногда это необходимо.
103. Меня беспокоит, когда у знакомых или друзей, к которым я приглашен, я встречаю незнакомых людей.
104. Часто я слишком быстро сержусь на других.
105. Когда со мной разговаривает незнакомый человек, я часто не знаю, что я должен сказать.
106. При неудачах я, как правило, боюсь за свой авторитет.
107. Я часто сомневаюсь в своих способностях.
108. Я охотно стал бы знаменитостью.
109. Я часто чувствую себя пороховой бочкой перед взрывом.
110. Мне неприятно, когда мой супруг (а) приглашает гостей без моего ведома.
111. Когда я получаю новое задание, часто думаю, что я его не осилю.
112. Я охотно беседую с другими людьми, когда предоставляется возможность.
113. Я не утаиваю своего мнения.
114. Я думаю, что другие относятся ко мне предвзято.
115. Я охотно предоставляю что-то случая.
116. Мне нравится, когда дают почувствовать, что без меня нельзя обойтись.
117. Я могу втянуть в разговор незнакомых мне людей.

118. Я охотно пробую что-то, когда с самого начала неизвестно, какой будет исход.
119. Я быстро капитулирую.
120. С учетом произведенной мной работы я должен заслуживать большего признания.
121. Мне трудно вести беседу с незнакомым человеком.
122. Мои чувства легко оскорбить.
123. Прежде чем занять позицию в каком-то вопросе, я жду, пока не узнаю мнения других.
124. Чаще всего мне трудно спокойно выбрать что-то из нескольких вариантов.
125. Со знакомыми, которых я долго не видел, я неохотно заговариваю первым.
126. Я склонен во время спора говорить громче, чем обычно.
127. Чаще всего я придерживаюсь пословицы: «Смелость города берет».
128. Я охотно вошел бы в круг людей, которые принимают важные решения.
129. Я склонен к тому, чтобы или быстро осуждать, или защищать людей.
130. Если бы я мог повторить свое становление, то я быстрее достиг бы того положения, которое мне сегодня еще не дано.
131. Я могу припомнить, что как-то раз был так взбешен, что взял первую попавшуюся мне вещь и разбил ее.
132. Я, как правило, придерживаюсь принципа: сначала подумай, потом сделай.
133. Я должен больше делать для того, чтобы найти то признание, которого я заслуживаю.

Обработка результатов

Коммуникативная компетентность предполагает овладение коммуникативными умениями и навыками. Если они выработаны легко, то можно говорить о наличии коммуникативных способностей.

Социально-коммуникативная некомпетентность: 1+, 5+, 11+, 17+, 23+, 24+, 30+, 34+, 36-, 39+, 45-, 52+, 59-, 61-, 62-, 65+, 68+, 76+, 79-, 85+, 92-, 99-, 103+, 105+, 110+, 112-, 117-, 121+, 125+ (29 вопросов).

Нетерпимость к неопределенности: 5+, 8+, 13+, 19+, 32+, 40+, 46+, 49+, 56+, 77+, 83+, 89+, 90-, 93+, 96+, 101+, 115-, 118-, 124+, 129+, 132- (21 вопрос).

Чрезмерное стремление к комфортности: 3-, 15+, 16+, 22+, 28+, 33+, 38+, 42+, 65+, 75+, 87+, 91+, 102+, 113+, 123+ (15 вопросов).

Повышенное стремление к статусному росту: 2+, 7+, 12-, 21+, 26+, 31+, 41+, 48+, 60+, 66+, 72+, 81+, 88+, 106+, 108+, 116+, 120+, 128+, 130+, 133+ (20 вопросов).

Ориентация на избегание неудач: 10+, 18-, 25+, 27+, 35+, 37-, 44-, 47+, 50-, 54+, 55+, 57+, 67+, 70-, 73-, 74+, 78+, 80-, 82+, 84+, 94+, 95-, 97+, 107+, 111+, 114+, 119+, 127- (28 вопросов).

Фрустрационная нетолерантность: 4+, 9+, 14+, 20+, 29-, 43+, 51+, 53+, 58+, 63+, 69+, 71+, 86+, 98+, 100+, 104+, 109+, 122+, 126+, 131+ (20 вопросов).

Темы рефератов

1. Национальные модели управления (страна по выбору).
2. Основные качества успешного менеджера.
3. Психологическая основа авторитета руководителя.
4. Особенности создания имиджа руководителя.
5. Причины неэффективного выполнения руководителем своих функций.
6. Достоинства и недостатки различных стилей руководства в определенных ситуациях управления.
7. Психологические требования, предъявляемые к стилю руководства определенным типом трудового коллектива (коллектив по выбору).
8. Пути улучшения индивидуальных стилей руководства.
9. Гендерные различия в управленческой деятельности.
10. Факторы, препятствующие продвижению женщин на руководящие посты. Влияние индивидуальных различий руководителей в принятии управленческих решений.
11. Трудности и ошибки руководителя при принятии управленческих решений.
12. Проблема делегирования руководителем своих полномочий.
13. Правила проведения деловых переговоров.

14. Основные стили и модели переговоров.
15. Искусство убеждения и аргументации в деловой дискуссии.
16. Педагогический менеджмент: основные воспитательные функции руководителя.
17. Культура речи руководителя как психологический фактор управления.
18. Программы и методы стимулирования персонала.
19. Политика использования поощрения сотрудников.
20. Подбор персонала: проблемы и перспективы.
21. Социально-психологические факторы формирования отношения к труду.
22. Рекомендации руководителям по преодолению стресса.
23. Особенности восприятия информации руководителями.
24. Конфликты в коллективах и действия руководителя по их разрешению.

Занятие 11, 12

ВИДЫ, СТИЛИ И МОДЕЛИ ОБЩЕНИЯ. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЩЕГО УРОВНЯ ОБЩИТЕЛЬНОСТИ. ИЗУЧЕНИЕ ЭМПАТИИ ЛИЧНОСТИ

План занятия

1. Общение и деятельность.
2. Виды общения.
3. Раскройте структуру стилей и моделей общения. Технические средства коммуникации.
4. Виды потребностей в общении.
5. Коммуникативные навыки и умения.
6. Невербальное общение (межличностное пространство, визуальный контакт, эмоциональный контакт).
7. Вербальное общение (монолог, диалог, дискуссия).
8. Эмпатия в общении.
9. Ведение деловых переговоров.
10. Что такое «аттракция»? Перечислите приемы аттракции.

Общение выступает как специфическая форма взаимодействия субъектов, порождаемая потребностями совместной деятельности.

Общительность в самом широком смысле – это психическая готовность человека к организаторско-коммуникативной деятельности. Коммуникативные действия человека могут быть вызваны различными потребностями: в безопасности, в аффилиации (собственно потребность быть в контакте ради самого общения), в познании, быть индивидуальностью, в престиже, в доминировании, в покровительстве, в помощи.

Общение между людьми может происходить в разных формах, из которых явно выделяются три: анонимное, функционально-ролевое, неформальное.

Различают *общение первого и второго рода*. Общение первого рода, выступает как коммуникация, как передача и прием информации, как сторона совместной деятельности. Общение как продолжение себя в других есть общение второго рода (построенное здание, возвращенное растение, спетая песня и т.п.).

Общение выступает в *трех ипостасях*. Во-первых, оно имеет коммуникативную функцию. Входя в контакты друг с другом, люди передают информацию не только с помощью языка (вербальное общение), но и посредством мимики и жестов (невербальное общение).

Во-вторых, общение выступает как взаимодействие (интеракция), в котором партнеры могут обмениваться действиями и поступками, не произнося ни единого слова.

В-третьих, общение непременно связано с взаимным восприятием партнеров (перцепция).

Стили общения: совместное творчество, дружеское расположение, заигрывание, устрашение, дистанция, менторский.

К барьерам общения можно отнести темперамент, характер и отрицательные эмоциональные состояния.

Умение поставить себя на место другого, способность человека к произвольной эмоциональной отзывчивости на переживания других людей в общении есть **эмпатия** или сопереживание. Эмпатия способствует сбалансированности межличностных отношений.

Аттрактология – наука о самопрезентации человека. Знание приемов аттракции является важным компонентом личности в общении.

З а д а н и е . Определите коммуникативные и организаторские способности

Коммуникативные и организаторские склонности проявляются в умении четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, в стремлении расширять контакты, участвовать в групповых мероприятиях, в стремлении проявлять инициативу, смекалку, находчивость. Немаловажное значение имеет и умение оказывать психологическое воздействие на людей, пользоваться приемами и способами активного взаимодействия в совместной деятельности.

Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый из вопросов следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). Время на выполнение методики – 15 мин.

Тест-опросник

«Коммуникативные и организаторские склонности (КОС-2)»

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с ними?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?

12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?

15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?

17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли вас окружающие люди, и хочется ли вам побыть одному?

20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?

21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?

27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?

28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Полагаете ли, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?

30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?

31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?

32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?

33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?

34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у вас много друзей?

38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру – 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью "ключа" для обработки данных КОС-2 (табл. 23).

Таблица 23

Коммуникативные склонности	Ответы
	(+) да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37 (-) нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Организаторские склонности.	(+) да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38 (-) нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

За каждый ответ «да» и ответ «нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в ключе отдельно по соответствующим склонностям, приписывается один балл. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склон-

ностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано в табл. 24.

Таблица 24

Сумма баллов	1 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 16	17 – 20
Уровень	очень низкий	низкий	средний	высокий	высший

Испытуемые, получившие оценку 1 – 4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие 5 – 8 баллов имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9 – 12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое мнение. Однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка в 13 – 16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17 – 20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях, не принужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и до-

бываются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Настойчивы и одержимы в деятельности.

З а д а н и е . По опроснику А. Мехрабиена, Н. Эпштейна изучите выраженность собственной эмпатии.

Прочитайте утверждения и, ориентируясь на то, как вы ведете себя в подобных ситуациях, выразите свое согласие «+» или несогласие «-» с каждым из них.

1. Меня огорчает, когда вижу, что незнакомый человек чувствует себя среди других людей одиноко.

2. Люди преувеличивают способность животных чувствовать и переживать.

3. Мне неприятно, когда люди не умеют сдерживаться и открыто проявляют свои чувства.

4. Меня раздражает в несчастных людях то, что они себя сами жалеют.

5. Когда со мной кто-то рядом нервничает, я тоже начинаю нервничать.

6. Я считаю, что плакать от счастья глупо.

7. Я близко к сердцу принимаю проблемы своих друзей.

8. Иногда песни о любви вызывают у меня много чувств.

9. Я сильно волнуюсь, когда должен сообщить людям неприятное для них известие.

10. На мое настроение сильно влияют окружающие меня люди.

11. Я считаю иностранцев холодными и бесчувственными.

12. Мне хотелось бы получить профессию, связанную с общением с людьми.

13. Я не слишком расстраиваюсь, когда мои друзья поступают необдуманно.

14. Мне очень нравится наблюдать, как люди принимают подарки.

15. По-моему, одинокие люди часто бывают недоброжелательными.

16. Когда я вижу плачущего человека, то и сам расстраиваюсь.

17. Слушая некоторые песни, я порой чувствую себя счастливым.

18. Когда я читаю книгу (роман, повесть), то так переживаю, как будто то, о чем читаю, происходит на самом деле.

19. Когда я вижу, что с кем-то плохо обращаются, то всегда сер-
жусь.
20. Я могу оставаться спокойным, даже если все вокруг волнуются.
21. Если мой друг или подруга начинают обсуждать со мной
свои проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.
22. Мне неприятно, когда люди, смотря кино, вздыхают и плачут.
23. Чужой смех меня не заражает.
24. Когда я принимаю решение, отношение других людей к не-
му, как правило, роли не играет.
25. Я теряю душевное спокойствие, если окружающие чем-то
угнетены.
26. Я переживаю, если вижу людей, легко расстраивающихся из-
за пустяков.
27. Я очень расстраиваюсь, когда вижу страдания животных.
28. Глупо переживать по поводу того, что происходит в кино или
о чем читаешь в книге.
29. Я очень расстраиваюсь, когда вижу беспомощных старых
людей.
30. Чужие слезы вызывают у меня раздражение.
31. Я очень переживаю, когда смотрю фильм.
32. Я могу оставаться равнодушным к любому волнению вокруг.
33. Маленькие дети плачут без причины.

Обработка результатов

Сопоставьте свои ответы с ключом и подсчитайте количество
совпадений (табл. 25).

Таблица 25

Ответ	Номера утверждений и отрицаний
Согласен «+»	1, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31
Не согласен «-»	2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33

Полученное общее количество совпадений (сумму баллов)
сравните со шкалой (табл. 26).

Таблица 26

Пол	Уровень эмпатических тенденций			
	высокий	средний	низкий	очень низкий
Юноши	33 – 26	25 – 17	16 – 8	7 – 0
Девушки	33 – 30	29 – 23	22 – 17	16 – 0

Уровень эмпатических тенденций у женщин выше, что, вероятно, связано с влиянием культурных особенностей, ожиданий и стереотипов, проявляющихся в поощрении большей чуткости, отзывчивости у женщин и большей сдержанности и невозмутимости у мужчин. Необходимо помнить о возможности развития способности к эмпатии по мере личностного роста и стремления к самоактуализации.

З а д а н и е . Изучите методику В.В. Бойко диагностики уровня эмпатических способностей.

Оцените, свойственны ли вам следующие способности. Если вы согласны с утверждениями, то выразите знаком «+», если не согласны, – то знаком «-».

1. У меня есть привычка внимательно изучать лица и поведение людей, чтобы понять их характер, наклонности, способности.
2. Если окружающие проявляют признаки нервозности, я обычно остаюсь спокойным.
3. Я больше доверяю доводам своего рассудка, чем интуиции.
4. Я считаю вполне уместным для себя интересоваться домашними проблемами сослуживцев.
5. Я могу легко войти в доверие к человеку, если потребуется.
6. Обычно я с первой же встречи угадываю «родственную душу» в новом человеке.
7. Я из любопытства обычно завожу разговор о жизни, работе, политике со случайными попутчиками в поезде.
8. Я теряю душевное равновесие, если окружающие чем-то угнетены.
9. Моя интуиция - более надежное средство понимания окружающих, чем знания или опыт.
10. Проявлять любопытство к внутреннему миру другого человека – бестактно.

11. Часто своими словами я обижаю близких мне людей, не замечая этого.

12. Я легко могу представить себя каким-то животным, ощутить его повадки и состояния.

13. Я редко рассуждаю о причинах поступков людей, которые имеют ко мне непосредственное отношение.

14. Я редко принимаю близко к сердцу проблемы своих друзей.

15. Обычно за несколько дней я чувствую: что-то должно случиться с близким мне человеком, и ожидания оправдываются.

16. В общении с деловыми партнерами обычно стараюсь избегать разговоров о личном.

17. Иногда близкие упрекают меня в черствости, невнимании к ним.

18. Мне легко удается копировать интонацию, мимику людей, подражая им.

19. Мой любопытный взгляд часто смущает новых партнеров.

20. Чужой смех обычно заражает меня.

21. Часто, действуя наугад, я, тем не менее, нахожу правильный подход к человеку.

22. Плакать от счастья глупо.

23. Я способен полностью слиться с любимым человеком, как бы растворившись в нем.

24. Мне редко встречались люди, которых я понимал бы с полуслова, без лишних ус.

25. Я невольно или из-за любопытства часто подслушиваю разговоры посторонних людей.

26. Я могу оставаться спокойным, даже если все вокруг меня волнуются.

27. Мне проще подсознательно почувствовать сущность человека, чем понять его, «разложив по полочкам».

28. Я спокойно отношусь к мелким неприятностям, которые случаются у кого-либо из членов семьи.

29. Мне было бы трудно задушевно, доверительно беседовать с настороженным, замкнутым человеком.

30. у меня творческая натура - поэтическая, художественная, артистичная.

31. Я без особого любопытства выслушиваю исповеди новых знакомых.

32. Я расстраиваюсь, когда вижу плачущего человека.
33. Мое мышление больше отличается конкретностью, строгостью, последовательностью, чем интуицией.
34. Когда друзья начинают говорить о своих неприятностях, я предпочитаю перевести разговор на другую тему.
35. Если я вижу, что у кого-то из близких плохо на душе, то обычно воздерживаюсь от расспросов.
36. Мне трудно понять, почему пустяки могут так сильно огорчать людей.

Обработка результатов

Подсчитывается число совпадений ваших ответов по ключу по каждой шкале, а затем определяется суммарная оценка.

1. *Рациональный канал эмпатии*: 1+, 7+, 13-, 19+, 25+, 31-.
2. *Эмоциональный канал эмпатии*: 2-, 8+, 14-, 20+, 26-, 32+.
3. *Интуитивный канал эмпатии*: 3-, 9+, 15+, 21+, 27+, 33-.
4. *Установки, способствующие или препятствующие эмпатии*: 4+, 10-, 16-, 22-, 28-, 34-.
5. *Проникающая способность к эмпатии*: 5+, 1-, 17-, 23-, 29-, 35-.
6. *Идентификация в эмпатии*: 6+, 12+, 18+, 24-, 30+, 36-.

Оценки по каждой шкале могут варьировать от 0 до 6 баллов и указывают на значимость конкретного параметра в структуре эмпатии.

Рациональный канал эмпатии характеризует направленность внимания, восприятия и мышления человека на понимание сущности другого человека, на его состояние, проблемы и поведение. Это спонтанный интерес к другому, открывающий шлюзы эмоционального и интуитивного отражения партнера.

Эмоциональный канал эмпатии фиксирует способность эмпатирующего войти в эмоциональный резонанс с окружающими - сопереживать, соучаствовать. Эмоциональная отзывчивость становится средством вхождения в энергетическое поле партнера. Понять внутренний мир другого человека, прогнозировать его поведение и эффективно воздействовать возможно только в случае, если произошла энергетическая подстройка к партнеру. Соучастие и сопереживание выполняет роль связующего звена между людьми.

Интуитивный канал эмпатии позволяет человеку предвидеть поведение партнеров, действовать в условиях дефицита исходной

информации о них, опираясь на опыт, хранящийся в подсознании. На уровне интуиции замыкаются и обобщаются различные сведения о партнерах.

Установки, способствующие или препятствующие эмпатии. Эффективность эмпатии снижается, если человек старается избегать личных контактов, считает неуместным проявлять любопытство к другой личности, убедил себя спокойно относиться к переживаниям и проблемам окружающих. Подобные умозрения резко ограничивают диапазон эмоциональной отзывчивости и эмпатического восприятия.

Проницающая способность в эмпатии расценивается как важное коммуникативное свойство человека, позволяющее создавать атмосферу открытости, доверительности, задушевности. Расслабление партнера содействует эмпатии, а атмосфера напряженности, неестественности, подозрительности препятствует раскрытию и эмпатическому постижению.

Идентификация – важное условие успешной эмпатии. Это умение понять другого на основе сопереживания, постановки себя на место партнера. В основе идентификации – легкость, подвижность и гибкость эмоций, способность к подражанию.

Шкальные оценки выполняют вспомогательную роль в интерпретации основного показателя – уровня эмпатии. Суммарный показатель может изменяться от 0 до 36 баллов. По предварительным данным считают: 30 баллов и выше – очень высокий уровень эмпатии; 29 – 22 – средний уровень, 21 – 15 – заниженный, менее 14 баллов – очень низкий.

З а н я т и е 13

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

План занятия

1. Теоретические основы профессионального обучения. Функции и закономерности обучения.

2. Сущность, принципы, формы и методы профессионального обучения.

3. Новые теории обучения (позапное формирование умственных действий, развивающее обучение и др.). Виды обучения (сообщающее, программированное, проблемное и др.) и их специфика.

4. Интеллектуализация и творческий характер обучения в условиях современного производства. Внедрение информационных технологий в практику обучения.

5. Непрерывное профессиональное обучение руководящих работников, специалистов, рабочих.

Профессиональное обучение – специально организованный, целенаправленный и управляемый процесс взаимодействия обучающихся и обучаемых, направленный на усвоение знаний, умений, навыков, на развитие интеллектуальных и потенциальных возможностей обучаемых. Обучение осуществляется в системе педагогического процесса – это формирование, развитие, воспитание и обучение вместе со всеми условиями, формами и методами.

Педагогический процесс включает следующие этапы: подготовительный, основной, заключительный.

Подготовительный – этап целеполагания (воспитание, обучение, развитие личности). Завершается подготовительный этап проектом организации процесса обучения и составлением плана.

Основной этап включает постановку и разъяснение целей и задач предстоящей учебной деятельности, использование методов, средств и форм педагогического процесса, создание благоприятных условий, стимулирование обучаемых, педагогический контроль.

Заключительный этап завершается анализом достигнутых результатов.

Современная педагогическая наука интенсивно исследует проблемы: когда, где, кого и зачем учить; чему учить и как учить.

Под содержанием обучения понимается система знаний и умений, отобранных для изучения с учетом государственной стратегии образования, системы социальных и личностных потребностей, системы социальных и научных достижений.

Принципы обучения: сознательность и активность, наглядность, систематичность и последовательность, прочность, научность, доступность, связь теории с практикой.

Методы обучения:

практический – опыты, упражнения, учебно-производственный труд;

наглядный – иллюстрация средств наглядности;
словесный – объяснение, рассказ, беседа, лекция, дискуссия, диспут;

работа с книгой;

видеометод – телевидение, компьютеризация и др.

Типы уроков:

комбинированный (смешанный); изучения новых знаний; формирования новых умений; обобщения и систематизации изученного; контроля и коррекции знаний и умений; практического применения знаний и умений и др.

Непрерывное профессиональное обучение руководящих работников, специалистов и рабочих включает в себя повышение их квалификации и переподготовку.

К повышению квалификации относится любое обучение, направленное на совершенствование и развитие знаний, умений и навыков какого-либо конкретного типа деятельности. Потребность в повышении квалификации определяется постоянным изменением стоящих перед работниками предприятия задач и условий труда, связанных как с совершенствованием средств производства, так и с должностным ростом.

Под переподготовкой понимается получение нового специального образования с целью оперативного обеспечения кадрами новейших направлений научно-технического и социального прогресса, а также перемещение кадров из устаревших сфер деятельности в современные.

Установлены следующие основные виды обучения, обеспечивающие его непрерывность:

для рабочих:

подготовка новых рабочих;

переподготовка (переобучение) рабочих;

обучение рабочих вторым смежным) профессиям;

повышение квалификации рабочих;

курсы целевого назначения;

школы передовых методов и приемов труда;

курсы бригадиров;

для руководящих работников и специалистов:

систематическое самообразование;

обучение в производственно-экономических семинарах и университетах технико-экономических знаний;
краткосрочное обучение;
длительное периодическое обучение;
стажировка на передовых предприятиях и в учебных заведениях;
обучение в целевой аспирантуре, докторантуре;
переподготовка - получение новой специальности.

Тематика рефератов

1. Характеристика основных видов обучения.
2. Основные социальные функции системы образования.
3. Структура учебной деятельности.
4. Соотношение научения и психического развития учащихся.
5. Психологические основы развивающего обучения.
6. Теория планомерного (поэтапного) формирования знаний, умений и умственных действий.
7. Дидактические аспекты компьютерного обучения.

Занятие 14

СРЕДСТВА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОЦЕССА ВОСПИТАНИЯ. СРЕДСТВА, МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

План занятия

1. Сущность процесса воспитания.
2. Системно-деятельностный подход к воспитательной работе в производственных коллективах.
3. Современные технологии воспитания. Активные формы воспитательной работы в коллективе.
4. Особенности косвенного управления процессом воспитания личности. Общественное мнение как метод воспитания.
5. Эффективность системы воспитательной работы в производственных коллективах. Критерии ее оценки.

Воспитание – целенаправленный и организованный процесс формирования личности. Под содержанием воспитания и самовоспитания понимают систему знаний, убеждений, навыков, умений, качеств и черт личности, устойчивых привычек поведения, которыми должен овладеть человек в соответствии с целями и задачами деятельности. В основе современной идеологии воспитания лежат следующие идеи:

реализм целей воспитания – разностороннее развитие человека на основе общечеловеческих ценностей (аксиология); освоение человеком базовых основ культуры («базовая культура» личности включает экономические, политические, демократические, правовые, художественные, физические, семейные отношения);

совместная деятельность руководителей и подчиненных, родителей и детей, обучающихся и обучаемых и формирование на этой основе собственных ценностей, норм и законов жизни;

самоопределение – формирование целостной личности, которой свойственны твердые убеждения, взгляды, жизненная позиция, культура, гражданское, профессиональное и нравственное самоопределение;

личностная направленность воспитания;

добровольность;

коллективная направленность;

патриотизм и интернационализм.

Человек формируется в деятельности, которая является его ведущей потребностью. Особенность человеческой деятельности состоит в том, что она не может выполняться механически, а имеет сознательный, творческий характер и осуществляется коллективно. Для ее выполнения необходим определенный уровень развития личности. Человек, по определению Б.Г. Ананьева, является субъектом труда, общения и познания.

Основные виды деятельности формирующейся личности (игра, учение, труд, общение, досуг) являются средствами воспитания, если они педагогически целесообразно организованы. В условиях производства труд – основной вид человеческой деятельности, важнейшее средство формирования личности, ее способностей, характера, интересов. Выполнение определенного трудового задания требует планирования и контроля, воспитывает у человека внешнюю и

внутреннюю дисциплину. В трудовой деятельности у человека формируется определенное отношение не только к предмету труда, но и к другим людям.

Воспитание преследует общие и индивидуальные цели. **Виды воспитания** – умственное, физическое, трудовое и политехническое, нравственное, эстетическое, экологическое, юридическое и экономическое.

Руководство воспитательной работой в производственном коллективе возложено на руководителя или его заместителей. При определении содержания трудового воспитания следует исходить из характера и содержания труда в современном производстве и требований, предъявляемых к труду.

Воспитание человека в труде проявляется в его отношении к своей работе и через нее к коллективу, к людям, к предметам и продуктам труда, а также к процессу трудовой деятельности. Эти отношения формируют у человека нравственные черты личности, оказывают воздействие на формирование его мировоззрения. В процессе труда развиваются умственные способности человека, так как трудовой процесс требует продумывания вопросов организации труда, планирования, осуществления контроля, регулирования и др. В процессе труда человек развивает и свои физические силы, совершенствует двигательные навыки.

В труде человек познает радость творчества, красоту создаваемых своими руками предметов (выполненный чертеж или изготовленная деталь). Эти воспитательные возможности труда делают трудовое воспитание важнейшим фактором всестороннего развития личности в производственном коллективе. Однако труд, не доставляющий человеку удовлетворения, не будет оказывать на него развивающего и воспитывающего влияния. Велика роль общественного мнения как метода воспитания в коллективе, созидательных и тормозящих приемов для развития положительных и преодоления отрицательных качеств. Критериями оценки воспитательной работы в коллективе могут служить морально-психологический климат, относительно устойчивый эмоциональный настрой, отношения друг к другу, отношения к работе и к окружающим событиям, текучесть кадров и др.

Тематика рефератов

1. Сущность процесса воспитания.
2. Особенности воспитательного процесса в производственной деятельности.
3. Идеино-воспитательная работа в коллективе.
4. Личность руководителя как воспитателя в производственном коллективе.
5. Закономерности процесса воспитания.
6. Принципы воспитания в производственном коллективе.
7. Методы воспитания в трудовом коллективе.
8. Виды воспитательного влияния на подчиненных.
9. Индивидуальная воспитательная работа в трудовом коллективе.
10. Физическое воспитание.
11. Умственное воспитание.
12. Нравственное воспитание.
13. Эстетическое воспитание.
14. Трудовое воспитание.
15. Профессиональное воспитание.
16. Общественное мнение коллектива и его роль в воспитании.
17. Косвенное управление процессом воспитания личности.
18. Критерии эффективности воспитательной работы в трудовом коллективе.

Содержание и методика проведения индивидуальной работы

На протяжении учебного семестра со студентами проводятся индивидуальные беседы и консультации. К индивидуальным беседам привлекаются студенты, которые по различным причинам отсутствовали на занятиях или были неподготовленными. На консультациях осуществляется помощь в отборе литературы, даются объяснения по сложным вопросам, определяется уровень подготовленности студентов.

ЛИТЕРАТУРА

Основная

1. *Андреева Г.М.* Социальная психология: Учебник для вузов по направлению и специальности "Психология". – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003.
2. *Батаршев А.В.* Темперамент и свойства высшей нервной деятельности: Психологическая диагностика. – М.: ТЦ "Сфера", 2002. – 88 с.
3. *Безрукова В.С.* Педагогика профтехобразования. – М.: Высш. шк., 1987. – 548 с.
4. *Гришина Н.В.* Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2000.
5. *Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А.* Психология высшей школы: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Университетское, 1993. – 368 с.
6. *Емельянов С.М.* Практикум по конфликтологии. – СПб.: Питер, 2001. – 368 с.
7. *Климов Е.А.* Психология профессионала. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
8. *Коломинский Я.Л.* Беседы о тайнах психики. – Мн.: Выш. шк., 1990. – 360 с.
9. *Коломинский Я.Л.* Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности): Учебн. пособие для педагогических специальностей вузов. – 3-е изд., стереотип. – Мн.: Тетра Системс, 2001. – 431 с.
10. *Немов Р.С.* Психология. – Кн. 1-3. – М.: Владос, 2001.

11. Основы психологии: Практикум / Ред.-сост. Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2001. – 704 с.
12. *Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2001. – 480 с.
13. Психологическая диагностика: Учебн. пособие / Под ред. К.М. Гуревича и Е.М. Борисовой. – М.: Воронеж, 2001. – 368 с.
14. Психологическая типология: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. – Мн.: Харвест, 2000. – 592 с.
15. Психология XXI века: Учебник для вузов / И.О. Александров, Ю.И. Александров, В.А. Агарков и др.; Под ред. В.Н. Дружинина. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 863 с.
16. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова, – СПб.: СПбГУ, 2000. – 290 с.
17. Психология. Учебник для технических вузов / Под общ. ред. В.Н. Дружинина). – СПб.: Питер, 2000. – 608 с.
18. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии // Избранные психол. тр.: В 2т. – М: Педагогика, 1989. – Т.2. – 322 с.
19. *Смирнов А.Г.* Практикум по общей психологии. – М.: Институт психотерапии, 2001. – 224 с.
20. Социальная психология: Хрестоматия: Учебн. пособие для вузов / Сост. Е.П. Белинская и О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 475 с.
21. *Столяренко Л.Д., Столяренко В.Е.* Психология и педагогика для технических вузов. – Ростов н/Д: Феникс, 2001. – 512 с.
22. *Харламов И.Ф.* Педагогика. – Мн.: Універсітэцкае, 2001. – 560 с.
23. *Шепель В.М.* Секреты личного обаяния. Имиджология. – М., Культура и спорт, ЮНИТИ. 1994.

Дополнительная

1. *Браун Л.* Имидж – путь к успеху. – СПб.: Питер, 1996.
2. *Брум А., Джелино Х.* Как жить с вашей болью. Как справиться со стрессом. – М.: Педагогика, 1995.
3. *Волкова Л.* Женщина и карьера. – СПб.: Питер Паблишинг, 1997. – 285 с.
4. *Ермак В.Д.* Как научиться понимать людей. Соционика – новый метод познания человека. – М.: Астрель, 2003. – 524 с.
5. *Каппони В., Новак Т.* Сам себе авторитет. – СПб.: Питер, 1995.

6. *Коломинский Я.Л.* Человек среди людей. – Мн.: Выш. шк., 1987.
7. *Кочетов А.И.* Как заниматься самовоспитанием. – Мн.: Выш. шк., 1986.
8. *Леви В.Л.* Искусство быть другим. – М.: Глобус, 2000. – 202 с.
9. *Майерс Д.* Социальная психология / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 1998 – 688 с.
10. *Павлова И.М.* Изучение эмоциональной сферы учащихся профессионально-технических и средних специальных учебных заведений: Метод. рек. – Мн.: РИПО, 2000. – 24 с.
11. *Петровский Г.Н.* Педагогические и образовательные технологии современной школы / Министерство образования Республики Беларусь. Национальный институт образования. – Мн.: НИО, 2003. – 359 с.:
12. *Пиз А.* Язык телодвижений: как читать мысли людей по их жестам. – Новгород, 1992. – 200 с.
13. Психологические тесты / Под ред. А.А. Каренска: В 2 т. – М.: Владос, 1999.
14. Психология и педагогика / Под общ. ред. А.А. Реана. –СПб.: Питер, 2000.
15. *Рейнуотер Д.* Это в ваших силах: Как стать собственным психотерапевтом. – М.: Прогресс, 1992. – 238 с.
16. *Скотт Дж.* Конфликты, пути их преодоления. – Киев: Внешторгиздат, 1991. – 150 с.
17. *Стивенс Д.* Приручи своих драконов. Как обратить свои недостатки в достоинства. – СПб.: Питер, 1995.
18. *Толстых А.В.* Наедине со всеми: о психологии общения. – Мн.: Польша, 1990.
19. *Хей Л.* Исцели свою жизнь; Исцели свое тело; Сила внутри нас. – Каунас: Rit-ас, 1996. – 224 с.

СОДЕРЖАНИЕ

1.....	3
ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ЗНАНИЯМ И УМЕНИЯМ ВЫПУСКНИКА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ, ИЗУЧАЮЩЕГО ДИСЦИПЛИНУ «ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ»	4
3. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
3.1. Предмет, задачи и методы психологии и педагогики. .	5
3.2. Личность в психологии и педагогике.....	6
3.3. Общая характеристика деятельности личности	6
3.4. Личность и психические явления	7
3.5. Сущность и содержание процесса обучения и воспитания личности	7
3.6. Психология групп и коллективов	7
3.7. Психология управления.....	8
3.8. Адаптация личности в производственном коллективе. . .	8
3.9. Социально-психологический климат производственного коллектива.....	8
3.10. Конфликты в производственном коллективе и их регулирование	9
3.11. Психология общения	9
3.12. Основы инженерной психологии	10
3.13. Психология творческой деятельности	10
4. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	10
5. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	12
<i>Занятие 1. Изучение психолого-педагогических методов исследования.....</i>	<i>13</i>
<i>Занятие 2. Определение направленности личности. Профессиональное становление личности.....</i>	<i>19</i>
<i>Занятие 3. Определение самооценки и уровня притязаний личности. Роль самооценки в самовоспитании</i>	<i>29</i>
<i>Занятия 4, 5 Психолого-педагогическая диагностика личности. Изучение индивидуально-типологических свойств личности и их учет в производственной деятельности.</i>	<i>35</i>
<i>Занятие 6. Эмоции и чувства. Изучение предпочтительной</i>	

эмоциональной направленности личности	44
<i>Занятие 7. Методика изучения межличностных отношений в группах и коллективах, психологический климат и совместимость</i>	56
<i>Занятие 8. Конфликты в производственных коллективах. Выявление способов реагирования на конфликтные ситуации.....</i>	69
<i>Занятия 9, 10 Личность руководителя и воспитательная работа в производственном коллективе. Определение стиля руководства и социально-коммуникативной компетентности личности. Профессионально важные качества личности руководителя.....</i>	79
<i>Занятия 11, 12. Виды, стили и модели общения. Определение общего уровня общительности. Изучение эмпатии личности.....</i>	94
<i>Занятие 13. Сущность и содержание процесса обучения. Подготовка и переподготовка кадров. Повышение квалификации</i>	105
<i>Занятие 14. Средства и содержание процесса воспитания. Средства, методы и приемы воспитательной работы в производственных коллективах.....</i>	108
<i>Содержание и методика проведения индивидуальной работы.....</i>	111
Л и т е р а т у р а	112

Учебное издание

БЕЛАНОВСКАЯ Елена Евгеньевна
ЛОБАЧ Иосиф Иосифович
САМУСЕВИЧ Владимир Петрович

ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

Учебно-методическое пособие
для студентов инженерных специальностей
Белорусского национального технического университета

Под редакцией И.И. Лобача

Издание 2-е, дополненное и переработанное

Редактор Е.И. Кортель
Компьютерная верстка Н.А. Школьниковой

Подписано в печать 06.01.2005.

Формат 60x84 1/16. Бумага типографская № 2.

Печать офсетная. Гарнитура Таймс.

Усл. печ. л. 6,8. Уч.-изд. л. 5,3. Тираж 300. Заказ 232.

Издатель и полиграфическое исполнение:
Белорусский национальный технический университет.
Лицензия № 02330/0056957 от 01.04.2004.
220013, Минск, проспект Ф.Скорины, 65.