

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Технологический институт-филиал ФГБОУ ВПО  
«Ульяновская ГСХА им. П.А.Столыпина»

отделение среднего профессионального образования

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов**

**по дисциплине «Социальная психология»**

Составитель: И.Г. Яковлева, преподаватель отделения среднего профессионального образования Технологического института – филиала ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»

Димитровград 2014 г.

## Содержание

1. Пояснительная записка .....	3
2. Программа самостоятельной работы студентов.....	7
3. Задания для организации самостоятельной работы.....	10
4. Рекомендации студентам по содержанию и оформлению самостоятельной работы.....	66
4.1. Общие рекомендации по подготовке электронных презентаций .....	66
4.2. Общие рекомендации и требования к реферату .....	67
4.3. Общие рекомендации и требования к докладу .....	69
Информационные источники.....	71

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Одной из важнейших стратегических задач современной профессиональной школы является формирование профессиональной компетентности будущих специалистов. Квалификационные характеристики по всем педагогическим специальностям среднего профессионального образования новых образовательных стандартов третьего поколения содержат такие требования, как умение осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития; использовать информационно-коммуникативные технологии для совершенствования профессиональной деятельности; заниматься самообразованием. Обозначенные требования к подготовке студентов делают их конкурентоспособными на современном рынке труда.

В этой связи, всё большее значение приобретает самостоятельная работа обучающихся, создающая условия для формирования у них готовности и умения использовать различные средства информации с целью поиска необходимого знания.

Одной из форм, помогающих решить проблему, являются продуманные и систематизированные, логически и целенаправленно разработанные задания и упражнения для самостоятельной работы студентов, в которых перед ними последовательно выдвигаются познавательные задачи, решая которые они осознанно и активно усваивают знания и учатся творчески применять их в новых условиях.

Это, в свою очередь, диктует структуру материала для самостоятельной работы, которая преследует цели:

1. Формирование умений и навыков выявлять общее и частное;
2. Формирование умений определять существенные признаки, сравнивать их и на этой основе делать обобщения;
3. Сопоставлять, отмечая общие и отличительные черты;
4. Строить доказательства на основе существенных признаков.

Материал для самостоятельной работы студентов должен конструироваться преподавателем по следующим принципам:

1. Необходим предварительный разносторонний анализ изучаемого материала с ответом на вопросы: Что дано? Как дано? Зачем дано? Почему именно так, а не иначе?

Что и как из материала необходимо использовать непосредственно, а что может быть использовано в преобразованном виде.

2. Определить способы логической и методической обработки материала.

3. Уточнить место темы в системе курса и общей системе обучения.

4. Выявить трудности для обучаемых, сопряжённые с индивидуальными особенностями, уровнем знаний и познавательной деятельностью.

5. Подготовиться для решения следующих задач:

- формирование умений отделять понятное от непонятного, вычленять непонятное;
- формирование умений выделять внутренние связи между элементами явления;
- формирование умений вычленять главное.

6. При подборе и разработке заданий, упражнений исходить, прежде всего, из сравнительного анализа, придавая вопросам чёткое целевое направление, определяя предполагаемые ответы обучаемых.

7. Структура материала в целом должна чётко соблюдать принцип – от простого к сложному, от частного к общему.

Потребности побуждают личность искать пути их удовлетворения. Формирование у студентов познавательной потребности – одна из важных задач преподавателя СПО.

Систематическое усложнение заданий для самостоятельной работы стимулирует познавательный интерес, способствует активизации и развитию мыслительных процессов, формированию научного мировоззрения и коммуникативных умений.

Методы самостоятельной работы студентов:

- наблюдение за единичными объектами (ребёнком, педагогом);
- сравнительно-аналитические наблюдения;
- учебное конструирование (урока, занятия);
- решение учебных и профессиональных задач;
- работа с различными источниками информации;
- исследовательская деятельность.

Наблюдение за единичными объектами подразумевает более или менее длительное восприятие с целью выяснить отличительные признаки объектов.

Сравнительно-аналитические наблюдения стимулируют развитие произвольного внимания у студентов, углубление в учебную деятельность.

Конструирование заставляет глубже проникнуть в сущность предмета, найти взаимосвязи в учебном материале, выстроить их в нужной логической последовательности, сделать после изучения темы достоверные выводы.

Решение задач способствует запоминанию, углублению и проверке усвоения знаний студентов, формированию отвлечённого мышления, которое обеспечивает осознанное и прочное усвоение изучаемых основ.

Работа с источниками информации способствует приобретению важных умений и навыков, а именно: выделять главное, устанавливать логическую связь, создавать алгоритм и работать по нему, самостоятельно добывать знания, систематизировать их и обобщать.

Исследовательская деятельность – венец самостоятельной работы студента. Такой вид деятельности подразумевает высокий уровень мотивации обучаемого.

Данный подход к разработке материала для самостоятельной работы студентов позволяет творчески подойти к подготовке занятий, выявить возможности изучаемого материала, создавая тем самым условия для саморазвития личности студента.

Самостоятельная работа выполняется согласно Программы дисциплины Менеджмент и календарно-тематического плана, путем выдачи студентам заданий в виде подготовки рефератов, обзорных сообщений, докладов, написания эссе, подготовки сочинений-рассуждений. Процесс самостоятельной внеаудиторной работы студентов контролируется.

Контроль результатов самостоятельной работы студентов - это соотношение достигнутых студентами результатов в ходе самостоятельной работы с запланированными целями обучения. Его основная цель состоит в выявлении достижений, успехов студентов, в определении путей их совершенствования, углубления знаний, умений, с тем, чтобы создавались условия для последующего включения студентов в активную самостоятельную творческую деятельность.

Эта цель, в первую очередь, связана с определением качества усвоения студентами учебного материала в рамках требований ФГОС СПО. Во-вторых, конкретизация основной цели контроля СРС связана с обучением студентов приемам взаимоконтроля и самоконтроля, формированием потребности в самоконтроле. В-третьих, эта цель предполагает воспитание у студентов таких качеств личности, как ответственность за выполнение самостоятельной работы, проявление инициативы.

В качестве форм и методов контроля внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся, студентов могут быть использованы семинарские занятия, зачеты, тестирование, контрольные работы, защита творческих работ и др.

Критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения студентом учебного материала;
- умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- сформированность общих и профессиональных компетенций;
- обоснованность и четкость изложения ответа;

- оформление материала в соответствии с требованиями.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия и внеаудиторную самостоятельную работу студентов, может проходить в письменной, устной или смешанной форме, с представлением продукта творческой деятельности студента.

Самостоятельная работа по изучению дисциплины Социальная психология способствует формированию у студентов, следующих компетенций:

– ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

– ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

– ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

– ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

– ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

– ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

– ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

– ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

– ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

**2. Программа самостоятельной работы студентов (СРС) по учебной дисциплине «СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

Наименование разделов и тем дисциплины/модуля	Объем, часов	Коды формируемых компетенций	Виды СРС	Формы/методы контроля СРС	Сроки выполнения
1	2		3	4	5
<b>Раздел 1. Теоретико-методологические основы социальной психологии</b>	<b>3</b>				
Тема 1.1 Предмет, задачи социальной психологии	1	ОК 2 - ОК 9	Реферат на тему: «Составление древа понятий». Составление схемы «Социальная психология в системе наук»	Публичное представление на занятии	сентябрь
Тема 1.2. Типология методов социальной психологии.	2	ОК 1 - ОК 7	Составление опорного конспекта «Методы социальной психологии». Подготовка сообщения на тему: «Психологические теории К.Г. Юнга, А.Адлера»	Публичное представление на занятии	сентябрь
<b>Раздел 2. Психология воздействия в общении</b>	<b>5</b>				
Тема 2.1 Содержание, функции и виды общения	1	ОК 2 - ОК 9	Психологический анализ ситуаций различных видов общения.	Публичное представление на занятии	октябрь
Тема 2.2 Структура общения.	1	ОК 2 - ОК 6	Анализ результатов тестирования «Что говорят Вам мимика и жесты».	Публичное представление на занятии	октябрь
Тема 2.3 Психология воздействия в общении	1	ОК 2 - ОК 7	Анализ тренингового упражнения «Психологические основы механизмов воздействия в общении».	Публичное представление на занятии	октябрь

Тема 2.4. Самопрезентация	2	ОК 2 - ОК 5	Составление опорной схемы «Факторы самопрезентации». Психологический анализ ситуаций самопрезентации	Публичное представление на занятии	ноябрь
<b>Раздел III. Психология социальных сообществ</b>	<b>5</b>				
Тема 3.1. Группа как социально- психологический феномен	1	ОК 2 - ОК 7	Определение и анализ групповой сплоченности группы по методике Симора	Публичное представление на занятии	ноябрь
Тема 3.2. Психология больших социальных групп	1	ОК 2 - ОК 7	Определение и анализ психологического климата учебной группы.	Публичное представление на занятии	декабрь
Тема 3.3. Психология малых социальных групп	1	ОК 2 - ОК 6	Составление древа понятия «Коллектив»	Публичное представление на занятии	декабрь
Тема 3.4. Лидер и руководитель	2	ОК 2 - ОК 7	Анализ результатов тестирования по определению степени выраженности лидерских качеств. Анализ проявления лидерских качеств в ситуациях делового общения	Публичное представление на занятии	январь
<b>Раздел IV. Социальная психология личности</b>	<b>4</b>				
Тема 4.1. Социально- психологический портрет личности	1	ОК 2 - ОК 7	Определение и анализ типа темперамента. Анализ результатов тестирования по определению типа личности.	Публичное представление на занятии	январь
Тема 4.2. Социально- психологические качества личности	1	ОК 1 - ОК 9	Подготовка сообщения «Формирование характера»	Публичное представление на занятии	февраль



Тема 4.3. Социализация личности	1	ОК 2 - ОК 7	Подготовка сообщения «Факторы социализации личности»	Публичное представление на занятии	февраль
Тема 4.4. Социально-психологическая адаптация личности	1	ОК 2 - ОК 7	Психологический анализ ситуаций межличностного общения.	Публичное представление на занятии	март
<b>Раздел V. Прикладные отрасли социальной психологии</b>	<b>7</b>				
Тема 5.1. Социальная психология профессий	2	ОК 2 - ОК 6	Определение профессиональной направленности личности. Составление профиограммы	Публичное представление на занятии	апрель
Тема 5.2. Социальная психология асоциального поведения	1	ОК 2 - ОК 4	Определение уровня агрессивности и фрустрации по методике Айзенка	Публичное представление на занятии	апрель
Тема 5.3. Социальная психология конфликтов	1	ОК 1 - ОК 7	Подготовка сообщения «Запрещенные приемы в конфликте»	Публичное представление на занятии	Май
Тема 5.4. Стратегии конфликтного поведения	1	ОК 2 - ОК 6	Психологический анализ ситуаций конфликтного общения.	Публичное представление на занятии	май
Тема 5.5. Методы активного социально-психологического обучения и развития	1	ОК 2 - ОК 5	Формулирование правил проведения активных групповых методов обучения	Публичное представление на занятии	июнь
Тема 5.6. Социально-психологический тренинг	1	ОК 2 - ОК 7	Анализ тренинга общения.	Публичное представление на занятии	июнь
Итого	24				

### 3.ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

#### Раздел 1. Теоретико-методологические основы социальной психологии.

##### Тема 1.1. Предмет, задачи социальной психологии

**Кол-во часов:** 1 час.

#### Теоретический блок

Социальная психология как самостоятельная отрасль научного знания начала формироваться в конце XIX в., хотя само понятие стало широко употребляться только после 1908 г.

Некоторые вопросы социальной психологии были поставлены давно в рамках философии и носили характер осмысления особенностей взаимоотношения человека и общества.

Однако исследование собственно социально-психологических научных проблем началось в XIX в., когда социологи, психологи, философы, литературоведы, этнографы, медики стали анализировать психологические феномены больших социальных групп и особенности психических процессов и поведения человека в зависимости от влияния окружающих людей.

Поставленные проблемы трудно было изучать только в рамках существовавших тогда наук. Необходима была интеграция социологии и психологии, поскольку психология исследует психику человека, а социология – общество.

Основные этапы развития социальной психологии как науки.

Первый этап – становление социальной психологии как науки (с середины XIX в. по 1908 г.). Определяются предмет изучения и основные проблемы.

Издаются первые фундаментальные работы по основным вопросам социальной психологии.

На этом этапе решение и теоретический анализ социально-психологических проблем привлекают внимание специалистов различного профиля: психологов, социологов, философов, литературоведов, этнографов и т. д.

Большинство работ по социальной психологии было издано в первый период развития данной науки.

Второй этап (до середины 40-х гг. XX в.) характеризуется появлением научных социально-психологических школ, ориентированных как на разработку фундаментальной теории, так и на прикладные аспекты исследования.

Один из наиболее влиятельных социальных психологов этого периода – К. Левин, создатель теории групповой динамики.

Он исследовал проблемы социальных факторов воли как целенаправленного поведения; социальной психологии малых групп, лидерства, личности в группе и т. д.

Было проведено большое количество экспериментальных работ и одновременно разрабатывались фундаментальные теории, которые не потеряли своей актуальности в наше время.

Третий этап (с середины 1940-х гг. до наших дней). Он связан с решением практических задач, работой на социальный заказ. Экспериментальная психология продолжает свое развитие, фундаментальные теоретические разработки отступают на второй план.

Социальная психология обретает широкую популярность, вводится в общеобразовательные вузовские программы и является одним из обязательных предметов изучения для специалистов различных профилей.

Такое пристальное внимание к социально-психологическим вопросам вызвано потребностями совершенствования и стабилизации общественных отношений на всех уровнях социальной стратификации.

Разрабатываются так называемые малые теории, имеющие конкретное прикладное значение: социально-психологические особенности руководства детской группой, психология бизнеса, психология рекламы, психология формирования общественного мнения и др.

Сочетание слов «социальная психология» указывает на специфическое место, которое занимает эта дисциплина в системе научного знания.

Возникнув на стыке наук психологии и социологии, социальная психология до сих пор сохраняет особый статус. Это приводит к тому, что каждая из «родительских» дисциплин включает ее в себя в качестве составной части.

Такая неоднозначность положения дисциплины имеет много причин.

Одна из них – объективное существование такого класса фактов общественной жизни, которые сами по себе могут быть исследованы лишь при помощи объединенных усилий двух наук: психологии и социологии.

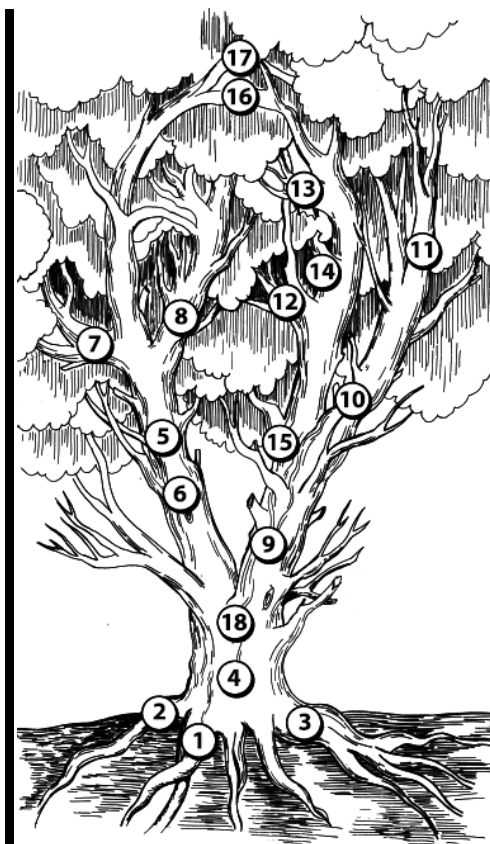
Другой причиной двойственного положения социальной психологии является сама история становления этой дисциплины, которая вызревала в недрах одновременно и психологического, и социологического знания, родилась «на перекрестке» двух наук.

Все это создает трудности как в определении предмета социальной психологии, так и в выявлении круга ее проблем.

Потребности практики общественного развития диктуют необходимость исследования пограничных проблем.

### Практический блок

#### 1. Составление древа понятий



**1. Авторитарность** – социально-психологическая характеристика стиля руководителя (лидерства). Проявляется в сосредоточении в руках одного человека всей полноты власти, в устранении других людей от решения совместной деятельности, в подавлении их инициативы, в воздействии на них преимущественно мерами принуждения.

**2. Авторитет** – 1) влияние, которым пользуется группа или индивид в различных сферах жизни, основанное на признании их опыта, знаний, нравственных достоинств и т.п.; 2) признание за индивидом права принимать решения в значимых для отдельных лиц или группы ситуациях.

**3. Атрибуция каузальная** – (от лат. *causa* — причина и *attribuo* — придаю, наделяю) — интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей, интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей.

**4. Аттракция** – (от лат. *attrahere* — привлекать, притягивать) — понятие, обозначающее возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого, понятие, обозначающее возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого.

**5. Аффилиация** – стремление человека быть в обществе других людей.

**6. Вербальный** – термин, применяемый в психологии для обозначения форм знакового материала, а также процессов оперирования с этим материалом.

**7. Влияние** (в психологии) – процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений, оценок и т.п. в ходе взаимодействия с ним.

**8. Группа референтная** – реальная или воображаемая социальная общность, на нормы, ценности и мнения которой индивид ориентируется в своем поведении.

**9. Группообразование** – процесс превращения первоначально случайной общности людей в обособленную малую группу, обладающую определенной внутренней структурой и типологическими признаками.

**10. Деиндивидуализация** – утрата самосознания и боязни оценки; возникает в групповых ситуациях, которые обеспечивают анонимность и не концентрируют внимание на отдельном индивиде.

**11. Дистанция социальная** – степень близости или отчуждения классов, социальных групп и лиц по их положению в обществе.

**12. Заражение** - 1) процесс передачи эмоционального состояния от одного индивида (человека или животного) другому на психофизиологическом уровне контакта помимо или дополнительно к собственно смысловому воздействию; 2) способ влияния, основывающийся на общем переживании большой массы людей одних и тех же эмоций.

**13. Идентификация** - 1) распознавание чего-либо; 2) отождествление с кем-либо, с чем-либо. 1) Уподобление (как правило, неосознанное) себя значимому другому (напр. родителю) как образцу на основании эмоциональной связи с ним. 2) Идентификация групповая — отождествление себя с какой-либо (большой или малой) социальной группой или общностью, принятие ее целей и ценностей, осознание себя как члена этой группы или общности.

**14. Идентификация внутригрупповая** — возникающая в совместной деятельности форма гуманных отношений, при которой переживания одного из группы даны другим как мотивы поведения, организующие их собственную деятельность, направленную одновременно на осуществление групповой цели и на устранение фрустрирующих воздействий.

**15. Импринтинг** (англ. *imprint* — запечатлеть, оставлять след) — специфическая форма научения у новорожденных высших позвоночных, при котором в их памяти автоматически фиксируются отличительные признаки поведения первых увиденных ими внешних объектов (чаще всего родительских особей, выступающих одновременно носителями

типичных признаков вида, братьев и сестер, пищевых объектов, в том числе животных — жертв, и др.).

**16. Когнитивная сложность** — психологическая характеристика познавательной (когнитивной) сферы человека, отражает степень категориальной расчлененности (дифференцированности) сознания индивида, которая способствует избирательной сортировке впечатлений о действительности, опосредствующей его деятельность.

**17. Контент-анализ** — метод социальной психологии, основанный на качественно-количественном анализе документов, подразумевающий подсчет частоты (и объема) упоминаний тех или иных смысловых единиц исследуемого материала.

**18. Конформизм** — изменения поведения или убеждений в результате реального или воображаемого давления группы.

**19. Огруппление мышления** — режим мышления, возникающий у людей в том случае, когда поиски консенсуса становятся настолько доминирующими для сплоченной группы, что она склонна отбрасывать реалистические оценки альтернативного способа действий.

### Составление схемы «Социальная психология в системе наук»



### Тема 1.2. Типология методов социальной психологии

**Кол-во часов:** 2 час.

#### Теоретический блок

Весь набор методов социально-психологического исследования можно подразделить на две большие группы: методы исследования и методы воздействия.

Последние относятся к специфической области социальной психологии, к «психологии воздействия».

Среди методов исследования различают методы сбора информации и методы ее обработки.

Методы обработки данных часто не выделяются в специальный блок, поскольку большинство из них не являются специфичными для социально психологического исследования.

Методы сбора информации: наблюдение, чтение документов (контентанализ), опросы (анкеты, интервью), тесты (наиболее распространен социометрический тест), эксперимент (лабораторный, естественный).

Наблюдение – «старый» метод социальной психологии. Главная проблема – обеспечить фиксацию каких-то определенных классов характеристик, чтобы «прочтение» протокола наблюдения было понятно и другому исследователю.

Изучение документов имеет большое значение, поскольку при помощи этого метода возможен анализ продуктов человеческой деятельности. Особая проблема возникает в связи с тем, что интерпретирует документ исследователь, человек со своими собственными, присущими ему индивидуальными психологическими особенностями. Важнейшую роль при изучении документа играет способность к пониманию текста.

Для преодоления «субъективности» (интерпретации документа исследователем) вводится особый прием, получивший название «контент-анализ».

Это особый метод анализа документа, когда в тексте выделяются специальные «единицы», а затем подсчитывается частота их употребления.

Метод контент-анализа есть смысл применять только в тех случаях, когда исследователь имеет дело с большим массивом информации.

Опросы – распространенный прием в социально-психологических исследованиях.

Обычно критические замечания по этому методу выражаются в недоумении по поводу того, как же можно доверять информации, полученной из непосредственных ответов испытуемых, по существу из их самоотчетов.

Среди видов опросов наибольшее распространение получают в социальной психологии интервью и анкеты. Главные методологические проблемы заключаются в конструировании вопросника. Первое требование здесь – логика построения.

Чаще всего в социальной психологии применяют личностные тесты, реже – групповые тесты.

Тест – это особого рода испытание, в ходе которого испытуемый выполняет или специально разработанное задание, или отвечает на вопросы, отличающиеся от вопросов анкет или интервью. Вопросы в тестах носят косвенный характер.

Смысл последующей обработки состоит в том, чтобы при помощи «ключа» соотнести полученные ответы с определенными параметрами.

Эксперимент – один из основных методов исследования в социальной психологии. Различают два основных вида эксперимента: лабораторный и естественный.

Для обоих видов существуют некоторые общие правила, выражающие суть метода, например: произвольное введение экспериментатором независимых переменных и контроль за ними, требование выделения контрольной и экспериментальной групп, чтобы результаты измерений могли быть сравнимы с некоторым эталоном.

Социальная психология как самостоятельная отрасль формируется на стыке социологии и психологии, интегрируя две научные дисциплины, она активно вбирает в себя всё новое, что накапливается в гуманитарных науках.

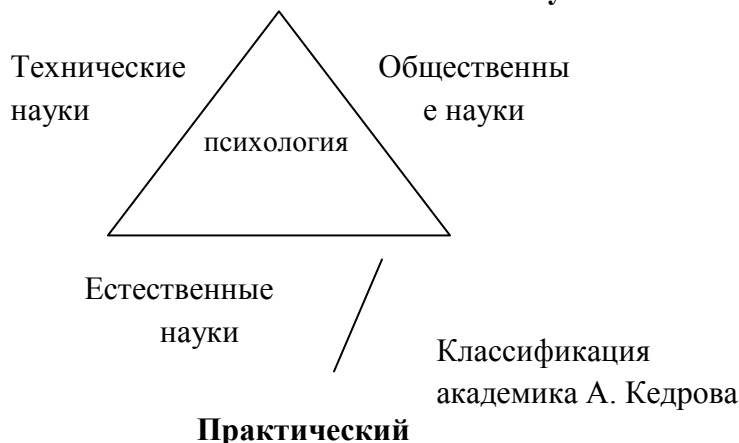
Социальная психология – наука интегративная.

Термин «социальная психология» в психологическом словаре определяется следующим образом.

Возникновение термина «социальная психология» относят к началу XX века. Как наука о человеческом общении возникла довольно поздно – 20е годы XX века.

Социальная психология – отрасль психологии, изучающая социально – психологические проявления личности, её взаимоотношения с людьми.

## Место психологии в системе наук.



**Задание:** составить опорный конспект «Методы социальной психологии»

Тренинг - практическое занятие по выработке конкретных умений и навыков и отработке техники и приемов, входящих в них.

Групповая дискуссия - анализ конкретной ситуации в форме спора, обсуждения какой-либо проблемы в группе.

Опрос - метод сбора первичной информации со слов опрашиваемого.

Анкета - метод письменного опроса испытуемых по заранее составленным вопросам, каждый из которых логически связан с центральной задачей исследования.

Метод тестов - метод установления определенных психологических качеств человека посредством кратковременных одинаковых для всех испытуемых заданий.

Эксперимент - активное вмешательство исследователя в деятельность испытуемого с целью создания условий, в которых выявляется психологический факт.

Интервью - метод получения значимой для обследования социально - психологической информации с помощью устного опроса.

Наблюдение - переход от описания факта к объяснению его внутренней сущности.

Беседа - метод получения информации на основе вербальной коммуникации.

Личностный опросник - совокупность методических средств для изучения и оценки отдельных свойств и проявлений личности.

Анализ продуктов деятельности - изучение материализованных результатов психической деятельности личности (всех форм воспроизведения знаний, сочинений, рисунков).

### Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент знает основные методы на основе самостоятельного изучения широкого круга источников информации;

- оценка «хорошо» выставляется, если вопрос раскрывается правильно, но не полно на использовании ряда фактических данных;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом правильно раскрыт вопрос, но в ответе имеются отдельные ошибки;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать развернутый ответ на вопрос.

## Задание «Психологические теории К. Г. Юнга, А. Адлера»

Теория К.Г. Юнга, которая получила название «аналитическая психология», нашла свое отражение на страницах его книг «Психологические типы» (1921), «Избранные труды по аналитической психологии» (1939) и т. д.

К.Г. Юнг являлся одним из подвижников Фрейда. Юнг считал либидо (энергию жизни) обобщенной психической энергией, которая может принимать различные формы. Он возражал против символической интерпретации слов или ассоциаций, разрабатываемой Фрейдом, считая, что необходимо идти вслед за символикой человека вглубь его бессознательного. Юнг полагал, что структура личности состоит из трех компонентов:

- 1) коллективного бессознательного;
- 2) индивидуального бессознательного;
- 3) сознания.

Коллективное бессознательное – это своего рода «память поколений», то психологическое наследие, с которым ребенок появляется на свет. Коллективное бессознательное состоит из архетипов, которые организуют психологический опыт индивида. Основные архетипы: Эго, Персона, Тень, Анима, Анимус, Самость.

Эго собирает разрозненные данные личного опыта в единое целое, формируя из них целостное восприятие собственной личности. Персона – эту часть личности мы представляем миру так, какими мы хотим быть в глазах других людей. Она включает в себя стиль поведения, одежду, способы выражения и т. д. Тень – центр личного бессознательного. Она собирает впечатления, которые были вытеснены из сознания. Анима (у мужчины) или Анимус (у женщины) – это части души, которые отражают интерсексуальные связи, представления о противоположном поле. Самость – центральный архетип всей личности. С точки зрения Юнга, это «архетип порядка и целостности личности».

Его теория нашла отражение в работах «О нервном характере» (1912), «Теория и практика индивидуальной психологии» (1920), «Человекознание» (1927) и т.д.

А.Адлер отрицал положение З. Фрейда и К.Г. Юнга о доминировании бессознательных влечений в личности и поведении человека.

По мнению Адлера, чувство общности с другими людьми, стимулирующее социальные контакты и ориентацию на других людей, – это и есть главная сила, которая определяет поведение и жизнь человека.

«Я» согласно Адлеру представляет собой субъективную и индивидуализированную систему, которая способна влиять на развитие личности, переосмысливая жизненный опыт человека и придавая ему различный смысл.

Его теория состоит из основных положений:

- 1) фиктивного финализма;
- 2) стремления к превосходству;
- 3) чувства неполноценности и компенсации;
- 4) общественного интереса;
- 5) стиля жизни;
- 6) творческого «я».

Идея фиктивного финализма состоит в том, что здоровый человек в принципе может освободиться от влияния фиктивных надежд и увидеть жизнь и будущее такими, какие они есть на самом деле. Адлер считал, что большое значение в формировании структуры личности играют семья человека, друзья и т. д. Стиль жизни человека связан с чувством общности – это своеобразный стержень, который держит всю конструкцию стиля жизни.



## РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ В ОБЩЕНИИ.

### Тема 2.1. Содержание, функции и виды общения

Кол-во часов: 1 час.

#### Теоретический блок

Общение свойственно всем высшим живым существам, но на уровне человека оно приобретает самые совершенные формы, становится осознанным и опосредствованным речью. В жизни человека нет даже самого непродолжительного периода, когда бы он находился вне общения, вне взаимодействия с другими субъектами.

**Содержание** общения – это информация, которая в межиндивидуальных контактах передаётся от одного живого существа к другому. Содержанием общения могут быть сведения о внутреннем мотивационном или эмоциональном состоянии живого существа. Содержанием общения может стать информация о состоянии внешней среды, например, сигналы об опасности или о присутствии где-то поблизости положительных, биологически значимых факторов, например пищи. У человека содержание общения значительно шире, чем у животных. Люди обмениваются друг с другом информацией, представляющей знания о мире: богатый, прижизненно приобретенный опыт, знания, способности, умения и навыки. Человеческое общение многопредметно, оно самое разнообразное по своему внутреннему содержанию. **По содержанию общение может быть представлено как:**

- **Материальное** – обмен продуктами и предметами деятельности, которые в свою очередь служат средством удовлетворения актуальных потребностей субъектов.
- **Когнитивное** – обмен знаниями.
- **Деятельное** – обмен действиями, операциями, умениями, навыками. Здесь от субъекта к субъекту передаётся информация, расширяющая кругозор, совершенствующая и развивающая способности.
- **Кондиционное** – обмен психическими или физиологическими состояниями.
- **Мотивационное** – обмен побуждениями, целями, интересами, мотивами, потребностями. Мотивационное общение имеет своим содержанием передачу друг другу определённых побуждений, установок или готовности к действиям в определённом направлении.

**Цель общения** – это то, ради чего у человека возникает данный вид активности. Если у животных цели общения обычно не выходят за рамки удовлетворения актуальных для них биологических потребностей, то у человека они представляют собой средство удовлетворения многих разнообразных потребностей: социальных, культурных, познавательных, творческих, эстетических, потребностей интеллектуального роста, нравственного развития и ряда других.

**По целям общение делится на биологическое и социальное:**

- **Биологическое** – это общение, необходимое для поддержания, сохранения и развития организма. Оно связано с удовлетворением основных органических потребностей.
- **Социальное общение** преследует цели расширения и укрепления межличностных контактов, установления и развития интерперсональных отношений, личностного роста индивида.

Существует столько частных видов общения, сколько можно выделить подвидов биологических и социальных потребностей.

**Основные виды общения:**

- **Деловое общение** обычно включено как частный момент в какую-либо совместную продуктивную деятельность людей и служит средством повышения качества этой деятельности. Его содержанием является то, чем заняты люди, а не те проблемы, которые затрагивают их внутренний мир.

- **Личностное общение**, напротив, сосредоточено в основном вокруг психологических проблем внутреннего характера, тех интересов и потребностей, которые глубоко и интимно

затрагивают личность человека; поиск смысла жизни, определение своего отношения к значимому человеку, к тому, что происходит вокруг, разрешение какого-либо внутреннего конфликта.

- **Инструментальное** – общение, которое не является самоцелью, не стимулируется самостоятельной потребностью, но преследует какую-то иную цель, кроме получения удовлетворения от самого акта общения.

- **Целевое** – это общение, которое само по себе служит средством удовлетворения специфической потребности, в данном случае – потребности в общении.

**Средства общения** можно определить как способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой в процессе общения от одного живого существа другому. **Кодирование информации** – это способ передачи её от одного к другому. Информация может передаваться с помощью прямых телесных контактов: касанием тела, руками и т. п. Информация может передаваться и восприниматься людьми на расстоянии, через органы чувств (наблюдение со стороны одного человека за движением другого или восприятие производимых им звуковых сигналов). У человека, кроме всех этих данных от природы способов передачи информации, есть немало таких, которые изобретены и усовершенствованы им самим. Это – язык и другие знаковые системы, письменность в её разнообразных видах и формах (тексты, схемы, рисунки, чертежи), технические средства записи, передачи и хранения информации (радио – и видеотехника; механическая, магнитная, лазерная и иные формы записей). По своей изобретательности в выборе средств и способов общения человек намного опередил все известные нам живые существа, обитающие на планете Земля.

**Функции общения** выделяются в соответствии с содержанием общения. Различают четыре основные функции общения:

- **Инструментальная функция** характеризует общение как социальный механизм управления и передачи информации, необходимой для исполнения действия.

- **Интегративная функция** раскрывает общение как средство объединения людей.

- **Функция самовыражения** определяет общение как форму взаимопонимания психологического контекста.

- **Трансляционная функция** выступает как функция передачи конкретных способов деятельности, оценок и т. д.

Среди других функций общения можно назвать: экспрессивную (функция взаимопонимания переживаний и эмоциональных состояний), социального контроля (регламентации поведения и деятельности), социализации (формирования навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами) и др.

Общение чрезвычайно разнообразно по своим **формам**. Можно говорить о прямом и косвенном общении, непосредственном и опосредствованном, массовом и межличностном.

Современному специалисту сферы торговли и обслуживания приходится в своей повседневной деятельности наибольшее внимание уделять межличностному общению, а потому сталкиваться с определёнными проблемами как вербального, так и невербального характера.

В соответствии с установившейся традицией, в отечественной социальной психологии выделяют **три типа межличностного общения**: императив, манипуляцию и диалог.

### Практический блок

Психологический анализ ситуаций различных видов общения.

Контрольные вопросы:

1. Является ли общение в данной ситуации доверительным?
2. Кто здесь доминирует?
3. Каково отношение к происходящему у каждого из общающихся?

## Тема 2.2. Структура общения

**Кол-во часов - 1 час.**

### **Теоретический блок**

Общение осуществляется разными средствами. Выделяют вербальные и невербальные средства общения.

**Вербальное общение** (знаковое) осуществляется с помощью слов. К вербальным средствам общения относится человеческая речь. Специалистами по общению подсчитано, что современный человек за день произносит примерно 30 тыс. слов, или более 3 тыс. слов в час.

В зависимости от намерений коммуникантов (что-то сообщить, узнать, выразить оценку, отношение, побудить к чему-либо, договориться и т.д.) возникают разнообразные речевые тексты. В любом тексте (письменном или устном) реализуется система языка.

Итак, язык - это система знаков и способов их соединения, которая служит орудием выражения мыслей, чувств и волеизъявлений людей и является важнейшим средством человеческого общения. Язык используется в самых разных функциях:

- Коммуникативная. Язык выступает в роли основного средства общения. Благодаря наличию у языка такой функции, люди имеют возможность полноценного общения с себе подобными.
- Познавательная. Язык как выражение деятельности сознания. Основную часть информации о мире мы получаем через язык.

- Аккумулятивная. Язык как средство накопления и хранения знаний. Приобретенные опыт и знания человек старается удержать, чтобы использовать их в будущем. В повседневной жизни нас выручают конспекты, дневники, записные книжки. А «записными книжками» всего человечества являются разного рода памятники письменности и художественная литература, которая была бы невозможна без существования письменного языка.

- Конструктивная. Язык как средство формирования мыслей. При помощи языка мысль «материализуется», приобретает звуковую форму. Выраженная словесно, мысль становится отчетливой, ясной для самого говорящего.

- Эмоциональная. Язык как одно из средств выражения чувств и эмоций. Эта функция реализуется в речи только тогда, когда прямо выражается эмоциональное отношение человека к тому, о чем он говорит. Большую роль при этом играет интонация.

- Контактостанавливающая. Язык как средство установления контакта между людьми. Иногда общение как бы бесцельно, информативность его нулевая, лишь готовится почва для дальнейшего плодотворного, доверительного общения.

- Этническая. Язык как средство объединения народа.

Под речевой деятельностью понимается ситуация, когда для общения с другими людьми человек использует язык. Существует несколько видов речевой деятельности:

- говорение - использование языка для того, чтобы что-то сообщить;
- слушание - восприятие содержания звучащей речи;
- письмо - фиксация содержания речи на бумаге;
- чтение - восприятие зафиксированной на бумаге информации.

С точки зрения формы существования языка общение делится на устное и письменное, а с точки зрения количества участников - на межличностное и массовое.

Любой национальный язык неоднороден, он существует в разных формах. С точки зрения социального и культурного статуса различаются литературные и нелитературные формы языка.

Литературная форма языка, иначе - литературный язык, понимается говорящими как образцовая. Основным признаком литературного языка - наличие устойчивых норм.

Литературный язык имеет две формы: устную и письменную. Первая - звучащая речь, а вторая - графически оформленная. Устная форма изначальна. К нелитературным формам языка относятся территориальные и социальные диалекты, просторечие.

Для психологии активности и поведения особую важность представляют именно невербальные средства общения. При невербальном общении средством передачи информации являются несловесные знаки (позы, жесты, мимика, интонации, взгляды, пространственное расположение и т.д.).

К основным **невербальным средствам общения** относятся: Кинесика - рассматривает внешнее проявление человеческих чувств и эмоций в процессе общения. К ней относятся: жестика; мимика; пантомимика.

Жестика. Жесты - это разнообразные движения руками и головой. Язык жестов - самый древний способ достижения взаимопонимания. В различные исторические эпохи и у разных народов были свои общепринятые способы жестикуляции. В настоящее время даже предпринимаются попытки создать словари жестов. О той информации, которую несет жестикуляция, известно довольно много. Прежде всего, важно количество жестикуляции. У разных народов выработались и вошли в естественные формы выражения чувств различные культурные нормы силы и частотности жестикуляции. Исследования М. Аргайла, в которых изучались частота и сила жестикуляции в разных культурах, показали, что в течение одного часа финны жестикулировали 1 раз, французы - 20, итальянцы - 80, мексиканцы - 180.

Интенсивность жестикуляции может расти вместе с возрастанием эмоциональной возбужденности человека, а также при желании достичь более полного понимания между партнерами, особенно если оно затруднено.

Конкретный смысл отдельных жестов различен в разных культурах. Однако во всех культурах есть сходные жесты, среди которых можно выделить:

- Коммуникативные (жесты приветствия, прощания, привлечения внимания, запреты, утвердительные, отрицательные, вопросительные и т.д.)
- Модальные, т.е. выражающие оценку и отношение (жесты одобрения, удовлетворения, доверия и недоверия и т.п.).
- Описательные жесты, которые имеют смысл только в контекст речевого высказывания.

Мимика. Мимика - это движения мышц лица, главный показатель чувств. Исследования показали, что при неподвижном или невидимом лице собеседника теряется до 10-15% информации. В литературе отмечается более 20 000 описаний выражения лица. Главной характеристикой мимики является ее целостность и динамичность. Это означает, что в мимическом выражении лица шести основных эмоциональных состояний (гнев, радость, страх, печаль, удивление, отвращение) все движения мышц лица скоординированы. Основную информативную нагрузку в мимическом плане несут брови и губы.

Визуальный контакт, также является исключительно важным элементом общения. Смотреть на говорящего - означает не только заинтересованность, но и помогает сосредоточить внимание на том, что нам говорят. Общающиеся люди обычно смотрят в глаза друг другу не более 10 секунд. Если на нас смотрят мало, мы имеем основания полагать, что к нам или к тому, что мы говорим, относятся плохо, а если слишком много, это может восприниматься как вызов или же хорошее к нам отношение. Кроме того, замечено, что когда человек лжет или пытается скрыть информацию, его глаза встречаются с глазами партнера менее 1/3 времени разговора.

Отчасти долгота взгляда человека зависит от того, к какой нации он принадлежит. Жители южной Европы имеют высокую частоту взгляда, что может показаться оскорбительным для других, а японцы при беседе смотрят скорее на шею, чем на лицо.

### **Практический блок**

**Задание:** Анализ результатов тестирования «Что говорят Вам мимика и жесты».

Выберите в каждом пункте один вариант ответа.

1. Вы считаете, что мимика и жесты — это:

- а) спонтанное выражение душевного состояния человека в данный конкретный момент;
- б) дополнение к речи;
- в) предательское проявление нашего подсознания.

2. Считаете ли вы, что у женщин язык мимики и жестов более выразителен, чем у

мужчин:

- а) да;
- б) нет;
- в) не знаю.

3. Как вы здороваетесь с очень хорошими друзьями:

- а) радостно кричите: «Привет!»;
- б) сердечным рукопожатием;
- в) слегка обнимаете друг друга;
- г) приветствуете их сдержанным движением руки;
- д) целуете друг друга в щеку.

4. Какая мимика и жесты, по-вашему, означают во всем мире одно и то же (дайте три

ответа):

- а) когда качают головой;
- б) когда кивают головой;
- в) когда морщат нос;
- г) когда морщат лоб;
- д) когда подмигивают;
- е) когда улыбаются.

5. Какая часть тела «выразительнее» всего:

- а) ступни;
- б) ноги;
- в) руки;
- г) кисти рук;
- д) плечи.

6. Какая часть вашего лица наиболее выразительна, по вашему мнению (дайте два

ответа):

- а) лоб;
- б) брови;
- в) глаза;
- г) нос;
- д) губы;
- е) углы рта.

7. Когда вы проходите мимо витрины магазина, в которой видно ваше отражение, то обращаете внимание в первую очередь:

- а) на то, как на вас сидит одежда;
- б) на прическу;
- в) на походку;
- г) на осанку;
- д) ни на что.

8. Если кто-то, разговаривая или смеясь, часто прикрывает рот рукой, в вашем представлении это означает, что:

- а) ему есть что скрывать;
- б) у него некрасивые зубы;
- в) он чего-то стыдится.

9. На что вы прежде всего обращаете внимание у вашего собеседника:
- а) на глаза;
  - б) на рот;
  - в) на руки;
  - г) на позу.
10. Если ваш собеседник, разговаривая с вами, отводит глаза, это для вас признак:
- а) нечестности;
  - б) неуверенности в себе;
  - в) собранности.
11. Можно ли по внешнему виду узнать типичного преступника:
- а) да;
  - б) нет;
  - в) не знаю.
12. Мужчина заговаривает с женщиной. Он это делает потому, что:
- а) первый шаг всегда делают именно мужчины;
  - б) женщина неосознанно дает понять, что хотела бы, чтобы с ней заговорили;
  - в) он достаточно мужествен для того, чтобы рискнуть получить от ворот поворот.
13. У вас создалось впечатление, что слова человека не соответствуют тем «сигналам», которые можно уловить из его мимики и жестов. Чему вы больше поверите:
- а) словам;
  - б) «сигналам»;
  - в) он вообще вызовет у вас подозрение.
14. Поп-звезды вроде Мадонны или Джексона направляют публике «сигналы», имеющие однозначно эротический характер. Что, по-вашему, за этим кроется:
- а) просто фиглярство;
  - б) они «заводят» публику;
  - в) это выражение их собственного настроения.
15. Вы смотрите в одиночестве страшную детективную киноленту. Что с вами происходит:
- а) я смотрю совершенно спокойно;
  - б) я реагирую на происходящее каждой клеточкой своего существа;
  - в) закрываю глаза при особо страшных сценах.
16. Можно ли контролировать свою мимику:
- а) да;
  - б) нет;
  - в) только отдельные ее элементы.
17. При интенсивном флирте вы «изъясняетесь» преимущественно:
- а) глазами;
  - б) руками;
  - в) словами.
18. Считаете ли вы, что большинство ваших жестов:
- а) «подсмотрены» у кого-то и заучены;
  - б) передаются из поколения в поколение;
  - в) заложены в нас от природы.
19. Если у человека борода, для вас это признак:
- а) мужественности;
  - б) того, что человек хочет скрыть черты своего лица;
  - в) того, что этот тип слишком ленив, чтобы бриться.
20. Многие люди утверждают, что правая и левая стороны лица у них отличаются друг от друга:

- а) да;
- б) нет;
- в) только у пожилых людей. Подсчитайте количество очков.

**77-56 очков.** Bravo! У вас отличная интуиция, вы обладаете способностью понимать других людей, у вас есть наблюдательность и чутье. Но вы слишком сильно полагаетесь в своих суждениях на эти качества, слова имеют для вас второстепенное значение. Если вам улыбнулись, вы уже готовы поверить, что вам объясняются в любви. Ваши «приговоры» слишком поспешны, и в этом кроется опасность:

можно попасть пальцем в небо! Делайте на это поправку, и у вас есть все шансы научиться прекрасно разбираться в людях. А это ведь важно и на работе, и в личной жизни, не так ли?

**55-34 очка.** Вам доставляет определенное удовольствие наблюдать за другими людьми, и вы неплохо интерпретируете их мимику и жесты. Но вы еще совсем не умеете использовать эту информацию в реальной жизни, например для того, чтобы правильно строить свои взаимоотношения с окружающими. Вы склонны скорее буквально воспринимать сказанные вам слова и руководствоваться ими. Например, кто-то скажет вам: «Мне с вами совсем не скучно», сделав при этом кислую мину. Но вы поверите словам, а не выражению лица, хотя оно весьма красноречиво. Развивайте интуицию, больше полагайтесь на ощущения!

**33-11 очков.** Увы, язык мимики и жестов для вас — китайская грамота. Вам необыкновенно трудно правильно оценивать людей. И дело не в том, что вы на это неспособны — просто не придаете этому значения, и очень напрасно! Постарайтесь намеренно фиксировать внимание на мелких жестах окружающих людей, тренируйте наблюдательность. Помните пословицу: тело — перчатка для души. Немного понимать душу другого — верное средство самому не попасть в капкан одиночества.

11.	a-	-2,	б-	-4,	В-	-3				
22.	a-	-1,	б-	-3,	В-	-0				
33.	-	-4,	б-	-4,	В-	-3,	г-2,	Д-	-4	
44.	a -	-0,	б-	-0,	В -	-1,	Г-1,	Д-	-0,	е- -1
55.	a -	- 1,	б-	-2,	в -	-3,	г-4,	Д-	-2	
66.	a-	-2,	б-	-1,	в -	-3,	г-2,	Д-	-3,	е- -2
77.	a-	-1,	б-	-3,	в-	-3,	г-2,	Д-	-0	
88.	a-	-3,	б-	-1,	в-	-1				
99.	-	-3,	б-	-2,	в-	-2,	Г-1			
110.	a-	-3,	б-	-2,	в-	-1				
111.	a-	-0,	б-	-3,	в -	-1				
112.	a-	-1,	б-	-4,	в -	-2				
113.	a-	-0,	б-	-4,	в-	-3				
114.	a-	-4.	б-	-2,	в-	-0				
115.	a-	-4,	б-	-0,	в-	-1				
116.	a-	-0,	б-	-2,	в-	-1				
117.	a-	-3,	б-	-4,	в-	-1				
118.	a -	-2,	б-	-4,	в-	-0				
119.	a -	-3,	б-	-2,	в-	-1				
220.	a-	-4,	б-	-0,	в-	-2				

## Тема 2.3. Психология воздействия в общении

**Кол-во часов:** 1 час.

### Теоретический блок

Деловое общение требует от человека высокой психологической культуры, а также постоянного изучения и учета эмоциональной стороны деловых отношений. Тот, кто считает, что понятие "чувства" неприменимо к работе, способен вызвать многочисленные и дорогостоящиеся конфликты. Во время общения с партнером на наши органы чувств поступает огромное количество сигналов. Но не все они осознаются. Например, вы беседуете с человеком, но не можете, закрыв глаза, назвать цвет его галстука. Сигнал, который воздействовал на наши органы чувств, но не зафиксирован, может и исчезнуть для вас бесследно, а может и не исчезнуть. Все зависит от того, насколько этот сигнал значим для данной личности, несет ли он в себе достаточный эмоциональный заряд для нее. Минувшее сознание, эмоционально значимый сигнал остается в сфере бессознательного и оттуда оказывает свое влияние, которое проявляется в виде эмоционального отношения.

Что же произойдет, если в процессе общения послать партнеру сигналы таким образом, чтобы, во-первых, сигнал имел для партнера достаточное эмоциональное значение, во-вторых, чтобы это значение было для него позитивным, а в-третьих, чтобы партнер не осознавал этот сигнал? Возникает такой эффект: партнер по общению будет утверждать, что "чем-то это общение было приятным", "что-то в нем есть располагающее". Если же делать это с данным партнером не один раз, то у него будет вырабатываться достаточно стойкое эмоционально-позитивное отношение. Располагив таким образом к себе человека, т.е. сформировав аттракцию, вы теперь с большей вероятностью добьетесь принятия им вашей позиции, его внутреннего согласия с ней.

С помощью этих приемов нельзя никого и ни в чем убедить и ничего никому доказать, а можно лишь расположить к себе собеседника. Много это или мало для повышения эффективности вашего делового общения — пусть каждый из вас решит сам.

Какие же это приемы?

**Прием "имя собственное".** Он основан на произнесении вслух имени (или имени-отчества) человека, с которым вы разговариваете. И это не только вежливость. Звук собственного имени вызывает у человека не всегда осознаваемое им чувство приятного. Д.Карнеги, писал, что звучание собственного имени для человека — самая приятная мелодия. Каков же психологический прием возникновения приятного ощущения, когда человек слышит обращенное к нему его собственное имя?

Попробуйте, например, встречаясь утром со своими коллегами или подчиненными и приветствуя их, прибавить к фразе "доброе утро" (психологически более приятной, чем слово "здравствуйте") имя-отчество каждого из них, и вы вызовете к себе пусть не ярко выраженные, не осознаваемые, но положительные эмоции. Беседуя с человеком, время от времени обращайтесь к нему по имени-отчеству. Необходимо использовать этот прием не от случая к случаю, а постоянно, располагая к себе собеседника заранее, а не тогда, когда вам от него что-то нужно.

Старайтесь сразу запомнить имя-отчество человека, с которым вы беседуете впервые. Это вызовет у вашего собеседника положительные эмоции, которые вернутся к вам же.

**Прием "зеркало отношения".** Кому вы чаще по-доброму и приятно улыбаетесь - своему другу или недоброжелателю? Конечно, другу. А кто вам чаще по-доброму приветливо улыбается? Естественно, друг. Ваш личный опыт говорит о том, что доброе и приятное выражение лица, легкая улыбка невольно притягивают к вам людей. Следует заметить, что эффект указанного механизма не зависит от того, желает или не желает ваш партнер иметь эти положительные эмоции. Важно то, кто будет использовать этот прием.



Умеете ли вы улыбаться тогда, когда это необходимо? Подобная необходимость возникает в том случае, когда у собеседника нужно вызвать положительные эмоции, расположить его к себе. Это необходимо для того, чтобы он принял вашу позицию, чтобы выполнял ваше распоряжение или просьбу не под давлением, а добровольно. Если вам трудно улыбаться "по заказу", то можно для начала порекомендовать следующее: оставшись наедине с самим собой, улыбнитесь тому, кто смотрит на вас из зеркала.

**Комплименты** — это слова, содержащие небольшое преувеличение достоинств, которые желает видеть в себе собеседник. В этом смысле мы и рассмотрим комплимент как один из приемов формирования аттракции в деловых отношениях. Разумеется, каждому из нас приятно слышать комплименты в свой адрес. При этом мы осознаем, что сказанное — пусть и небольшое, но все же преувеличение. Так почему нам все же приятно слышать такие слова? В эффекте внушения происходит как бы заочное удовлетворение мечты, желания, потребности человека в совершенствовании какой-то своей черты. Фактически потребность при этом не будет полностью удовлетворяться, но реальным будет ощущение ее удовлетворения, появление на этой почве положительных эмоций. Комплимент должен быть кратким, содержать одну-две мысли, не должен содержать поучений. Необходимо избегать двусмысленных оборотов. Комплименты нужно говорить как можно чаще. Именно практикой достигается легкость и непринужденность в комплименте, что делает его естественным и неотразимым. Комплимент начинается с желания его сказать. Найдите, что вам лично нравится в собеседнике, что бы вы хотели позаимствовать у него. Люди принимают комплименты благосклонно, так как каждому приятно уже одно то, что ему хотят сказать что-то хорошее. Именно поэтому они легко прощают возможные промахи.

**Прием "терпеливый слушатель"**. Все мы с детства помним привычные правила, что нельзя перебивать собеседника, необходимо дослушивать его до конца, быть внимательным к нему. Для того чтобы терпеливо и внимательно выслушивать собеседника, нужно немалое время, ибо не каждый умеет сжато и четко излагать свои мысли. Кроме того, нам приходится выслушивать высказывания, которые не относятся к делу. Если вы все-таки выслушаете подчиненного, то он удовлетворит свои потребности, получит положительные эмоции, связав это помимо своей воли с вами. Поскольку источником этих положительных эмоций явились именно вы, то они и будут вам "возвращены" в виде небольшого усиления симпатии к вам, т.е. в виде возникшей или усиливающейся аттракции.

**Прием "личная жизнь"**. У каждого человека наряду со служебными интересами имеются и личные интересы, увлечения и личная жизнь. В эмпирических наблюдениях было замечено, что если с человеком повести разговор в русле его выраженного личного интереса, то это вызовет у него повышенную вербальную активность, сопровождаемую положительными эмоциями.

Время от времени беседуйте со своими подчиненными по вопросам, значимым для них в их личной жизни, проявляйте интерес к их чувствам и переживаниям. К примеру, одна из сотрудниц увлечена выращиванием кактусов и часто говорит о них. Всем это уже порядком наскучило. Наберитесь терпения, поговорите с ней о них хотя бы в течение нескольких минут.

Кто в этой ситуации проиграл? Несколько минут потерянного времени на выслушивание ненужной информации — это на одной чаше весов, а на другой — ваш единомышленник-подчиненный.

Заканчивая описание приемов, с помощью которых можно расположить к себе человека, следует сделать несколько общих рекомендаций.

1. Использование этих приемов на практике можно сравнить с лотереей в том плане, что чем чаще вы их будете применять, тем больше шансов выиграть (достичь цели). Применяя их в процессе общения с партнерами, вы имеете шанс выиграть (вы можете и не выиграть). Однако проиграть, применяя эти приемы, вы не можете, ибо используя их, вы ничего не теряете.

2. Знакомясь с этими приемами, вы не раз ловили себя на мысли, что раньше вы их иногда применяли. Но заметим следующее:

- вы применяли эти правила в отношениях личного плана;
- вы делали это интуитивно, не всегда осознавая, что используете
- психологический прием формирования аттракции;

Применяя эти приемы интуитивно, вы не подозревали, что воздействуете на сферу бессознательного, а не на сознание человека, на его рациональную мыслительную деятельность; многие делали это от случая к случаю, без определенной системы.

Надеемся, что сейчас вы будете использовать эти приемы преднамеренно, осознанно и целенаправленно.

### **Практический блок**

**Задание:** дать анализ тренингового упражнения «Психологические основы механизмов воздействия в общении»

#### **Описание упражнения:**

Участникам предлагается подготовить и представить ситуацию, где будут продемонстрированы различные способы воздействия на партнера, в том числе манипуляции и способы защиты от нее. Время на подготовку - ориентировочно 15 - 20 минут. Рекомендуется стремиться к тому, чтобы в игре оказались задействованы все члены группы. Психологический смысл игры – актуализация психологических знаний о способах воздействия в общении и о способах манипуляции и их более тесное увязывание с жизненной реальностью.

**Ситуация:** девушка уговаривает своих знакомых принять участие в «финансовой пирамиде»: купить у нее косметику, одновременно став торговым представителем фирмы-производителя и продавать такой же товар дальше.

#### **Психологический анализ упражнения.**

Беседа по вопросам:

1. Какую тактику поведения и воздействия на партнеров использовала девушка в данной ситуации?
2. Какие поведенческие реакции были?
3. Как участники аргументировали свой выбор?
4. Какие техники влияния были использованы участниками при отстаивании своей позиции?
5. Были ли в ситуации манипуляции?
6. Были ли использованы аргументация и просьба?
7. Чувствовали ли Вы на себя давление со стороны собеседника?

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если проведен всесторонний анализ ситуации, выделены методы снятия напряжения, оптимальные для этой ситуации

- оценка «хорошо» выставляется, если психологический анализ ситуации дан правильно, но есть какие-либо неточности;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом дан правильный анализ ситуации, но в ответе имеются отдельные ошибки;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать психологический анализ ситуации общения.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если проведено всестороннее освещение вопроса на основе самостоятельного изучения широкого круга источников информации;

- оценка «хорошо» выставляется, если вопрос раскрывается правильно на использовании ряда фактических данных;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом правильно раскрыт вопрос, но в ответе имеются отдельные ошибки;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать развернутый ответ на вопрос.

## **Тема 2.4. Самопрезентация**

**Кол-во часов: 2 час.**

### **Теоретический блок**

Большую роль в формировании первого благоприятного впечатления играет самопрезентация или умение себя «преподнести». Самопрезентация заключается в способности сконцентрировать внимание окружающих на своих несомненных достоинствах и «закамуфлировать» недостатки. Если человек это сумеет сделать, то такой человек будет воспринят как привлекательный.

Самопрезентация тесно связана с умением владеть психологической инициативой в процессе общения, остроумием, выразительностью, артистизмом.

Ведущую роль играет физическая привлекательность – внешние данные человека.

Во все времена у разных народов отличалась одна устойчивая психологическая закономерность – «что красиво, то и хорошо». И действительно, часто привлекательным людям даже без основания приписывают положительные черты характера и нравственные качества. Данный эффект усиливается, если привлекательный человек к тому же обязателен и (привлекателен) артистичен.

Оценивая привлекательность человека с красивым лицом, но это связано не столько с самой красотой лица, сколько его выразительностью. Если на лице человека спокойствие и доброжелательность, то он в большинстве случаев воспринимается с позитивной оценкой.

Далее обращают внимание на рост, волосы, телосложение.

Переживаемые эмоциональные состояния также оказывают влияние на формирование первого впечатления.

Сильные эмоции провоцируют психологическое заражение, т.е. эмоции одного человека начинают овладевать и окружающими.

Если эмоции выражены сильно, то точнее всех воспринимаются радость, гнев, страх, страдание и удивление. Если же выражены слабо, то – гнев и радость.

Хорошее первое впечатление производят люди, буквально «генерирующие» положительные эмоции – улыбчивые, доброжелательные, обаятельные. К ним быстро проникаются симпатией, начинают испытывать доверие, охотнее идут навстречу предложениям и пожеланиям.

Несравненно хуже отношение к людям, которых воспринимают как злых и агрессивных. Известно, что ранимые и очень чувствительные люди, заранее опасаясь, что их могут задеть или обидеть, нередко ведут себя вызывающе без всяких на то оснований.

С другой стороны, восприятие человека человеком во многом зависит и от состояния тех людей, к которым обращаются. Было экспериментально установлено, что в состоянии высокой психической напряженности (при сильных стрессах) существенно искажаются восприятие реальности. Если в обычном состоянии люди оценивают пространственно-временные характеристики объектов с погрешностью 10-15%, то в стрессе ошибка составляет 50-70%. То же и в восприятии других людей: улыбка может быть воспринята как насмешка, сдержанное отношение – как проявление угрозы.

### **Практический блок**

**Составление опорной схемы «Факторы самопрезентации»**

## Персональное резюме

Практически во всех контактах, которые вы стремитесь установить, будь то обращение или запрос по рекламе, ваше резюме и предварительное сопроводительное письмо будут определять, состоится или нет ваша саммит с потенциальным работодателем. Как умело на бумаге "подать себя", зависит только от вас. Вы должны помочь своему нанимателю положительно "просветить вас изнутри", не имея возможности быть в курсе вас лично. Назначение резюме -- привести вас к встрече с нанимателем через "просвечивание бумаги". На просмотр резюме затрачивается не более двух-трех минут. Если внимательность привлечь не удалось, значит, резюме не сработало. Ваша поставленная проблема -- достичь, чтобы читающий захотел повстречаться с вами лично.

Как же составить персональное резюме? Составить так, чтобы ваша уникальность не подвергалась никаким сомнениям со стороны работодателя.

Существует два способа подготовки кратких резюме о трудовой деятельности. Способ подготовки резюме зависит от того, насколько опыт и уровень квалификации работника соответствуют характеру работы, на которую он претендует. Можно начать с описания характера работы или (второй вариант) -- в порядке обратной хронологии -- со своей базовой подготовки. Независимо от того, какой из подходов используется, следует придерживаться таких рекомендаций:

- \* быть как можно точнее в формулировках и помнить, что неточное описание выполнявшихся в прошлом обязанностей может вручить о вас столь же неопределенное впечатление;

- \* опишите, каких результатов вы добились на своем прежнем рабочем месте. Если вы были руководителем проекта по повышению производительности, по снижению издержек производства, по подбору кадров или по достижению какой-нибудь ещё цели, скажите об этом в своем резюме;

- \* резюме надо напечатать, используя стандартный шрифт. Напечатанное резюме во всех случаях предпочтительнее рукописного, хотя не все работодатели оговаривают это;

- \* объем резюме ни в коем случае не должен быть более двух страниц;
- \* обязательно прочитайте образец резюме па предмет устранения орфографических и стилистических ошибок;

- \* используйте копировальную технику только самого высокого качества и хорошую белую бумагу для размножения образца.

Резюме с хронологическим порядком написания состоит из следующих основных блоков

А. Личные данные (имя, адрес, телефон).

Б. Цель (не обязательно, по желательно): краткое описание того, на получение какой работы и почему вы претендуете (не более 6 строк, а лучше 2-3).

В. Опыт работы (обычно в обратном хронологическом порядке; эта часть - основная, соблюдайте пропорциональность, поскольку чрезмерное расширение одной информации за счет иной настораживает).

Г. Образование (чем больше прошло времени после окончания учебного заведения, тем меньше места тот самый пункт должен занимать в резюме); для выпускников и студентов следует помещать его перед предыдущим, так как опыт работы если и есть, то менее значителен. Можно сообщить о наградах, подчеркнуть те изученные дисциплины, которые соответствуют вашей цели, участие в научно-исследовательской работе. Д. Дополнительная информация (не обязательно, но желательно): владение иностранными языками и компьютером, наличие водительских прав, членство в профессиональных организациях и т.п. (хобби следует упоминать только в том случае, если это тесно связано с желаемой работой). Помимо хронологического порядка изложения этапов своей трудовой деятельности может быть принят также функциональный, или аналитический, как его ещё называют, подход, в

рамках которого может найти более точное отражение проблема квалификационного роста, творческих способностей работника и т.п.

Преимуществом функционального подхода к подготовке резюме для потенциального работодателя и, следовательно, для успеха вашей кампании за получение рабочего места являются ясность и очевидность. По такому резюме работодатель может немедленно определить, соответствует или не соответствует работник тем обязанностям, которые ему предстоит исполнять.

Воспользуемся примером:

Господину Ерёмину Александру Николаевичу Руководителю планово-экономического отдела фирмы "Старт" 440041, Пенза, ул. Пролетарская, 15

Уважаемый господин Ерёмин

Согласно сообщениям в отраслевых изданиях, компания "Старт" планирует расширение производства путем внедрения усовершенствованной линии изготовления спичек. Фирма является бесспорным лидером на рынке производства спичек в нашей стране, и я был бы счастлив попасть в такую прекрасную команду.

Будучи руководителем отдела дизайна небольшой спичечной фабрики "Омега", я разработал образцы продукции для поточной линии производства спичек, которая обеспечила фабрике рентабельность на уровне 31 % к себестоимости продукции. Такой уровень рентабельности поточной линии был достигнут впервые. Кроме того, мною разработан дизайн упаковки для нашей продукции, внедрение этой новой упаковки позволило на 14 % увеличить объем продаж в розничной торговле.

Я хотел бы достичь не меньших результатов для фирмы "Старт". Имея двенадцать лет стажа в области производства спичек и их упаковки, я могу быть весьма полезен в отделе дизайна Вашей фирмы. Я позвоню на следующей неделе, чтобы договориться об удобном времени для встречи.

Искренне ваш, Павел Сергачев Дата

Сергачев Павел Владимирович 440047, Пенза, ул. Тамбовская, 9, кв. 96

Резюме - это ваша рекламная визитная карточка. Помните, что ваша проблема содержится в том, чтобы побудить его получателя перейти к следующей стадии - получению СУ (автобиографии) или рекламного буклета, если речь идет о вас как о частном предпринимателе. Постарайтесь быть оригинальным при составлении текста письма. Если же вы будете следовать всем известным формулировкам и употреблять шаблонные фразы и навевающие скуку предложения, то работодатели могут не проявить к нему никакого интереса.

Как сделать так, чтобы ваше письмо выделялось из общего потока корреспонденции? Составляя письмо с просьбой о приеме на работу, надобно иметь в виду следующие соображения:

\* сделайте его небольшим и по существу. Пятистраничные эпистолы исключаются. Максимум шесть-семь кратких абзацев - совершенно достаточно;

\* прежде всего, продемонстрируйте свой энтузиазм и желание получить именно эту работу. Безразличный текст вызовет соответствующую реакцию. Поэтому начинайте текст письма не со слов "ссылаясь па...", а словами "мне бы очень хотелось, чтобы мою кандидатуру рассмотрели в качестве..." или другими подобными фразами, несущими позитивный заряд;

\* объясните, почему вы хотите именно эту работу. Не потому, что она вам обеспечит хорошую пенсию, поможет расплатиться с долгами или пользоваться машиной фирмы, а потому, что она предоставляет вам уникальную возможность применить все свои навыки в динамично развивающейся фирме. Перегните немного палку и подпустите в текст лестные для фирмы характеристики. Большинству это нравится;

\* упомяните о трех или четырех ваших выдающихся качествах. Однако будьте в этом предельно осторожны;

\* не употребляйте клише типа "надеюсь вскоре получить от Вас ответ", так как оно практически постоянно означает, что вы не уверены в получении вообще какого-нибудь ответа;

\* заканчивайте письмо в позитивном ключе.

#### Телефонный звонок

Если объявление, прочитанное вами в газете, предполагает обращение по указанному телефону, если вы узнали из собственных источников о "горящей вакансии", если работодатель выразил охоту, чтобы вы обратились к нему по телефону, -- в этих случаях, как правило, телефонный звонок заменяет письменное уведомление о предполагаемой встрече. Но не хватайтесь за телефон сразу же, когда мысль о звонке пришла вам в голову. Если вы звоните в самом начале поиска работы или чтобы подтвердить договоренность о встрече, то хорошо бы придерживаться следующих правил

### **Психологический анализ ситуаций самопрезентации**

#### Сам себе оптимизатор

Самопрезентация – это игра, посредством которой мы демонстрируем качества, наиболее выгодные в конкретной ситуации. И мы вовлечены в эту игру всегда, когда в первый раз взаимодействуем с кем бы то ни было. Зачастую самопрезентация осуществляется неосознанно: человек может даже не подозревать о таком понятии-явлении. В результате самопрезентации формируется первичный образ-впечатление, который, как свидетельствуют специальные исследования, в 75 % случаев оказывается верным. При этом впечатление на 60 % зависит от того, как человек выглядит, на 35% – от того, как звучит его голос, и только на 5 % – от того, что он говорит. С голосом проще: если он звучит спокойно и уверенно, без резких перепадов от высоких звуков к низким, то создается равномерный фон восприятия всей ситуации общения и, как следствие, это успокаивает собеседника или аудиторию. Люди больше склонны доверять низкому голосу.

#### Искусство малого

Можно быть весьма продвинутым и высокообразованным человеком, но не умеющим себя подать нужным образом. В то же время мы знаем массу людей, которые, не обладая какими-либо талантами, умудряются выгодно продать то малое, чем они обладают. Для этого нужно как минимум правильно оценивать свою значимость. Зачастую важно не то, что вы представляете собой на самом деле, но то, что о вас думают. Не стоит думать о своих способностях и достоинствах как о чем-то самоочевидном: это заблуждение. Искусство самопрезентации подразумевает ваше знание о том, что именно, когда и каким способом нужно продемонстрировать. И здесь не стоит проявлять ложную скромность: говорите о своих достоинствах уверенно и четко. Думаете, нужно умалчивать о недостатках? Не тут-то было! Подать в выгодном свете свою бесталанность, «обычность» и свои слабости – поистине золотое умение.

#### Социальная привлекательность

При формировании первого впечатления в процессе самопрезентации фиксируется наш внешний облик и экспрессия поведения, по которым строится предположение о качествах личности. Оформление внешности имеет большое значение как многомерная информация о личности. Как показывают эксперименты, привлекательному человеку всегда дают большой аванс в плане доверия и расположения. Привлекательность подразумевает большую степень приближения к тому типу внешности, который востребован в конкретном обществе и культуре. Потому первое, что будет подвергнуто оценке во время вашей самопрезентации, это ваши усилия, затраченные на то, чтобы соответствовать социально одобряемому типу внешности. Людям нравится, когда вы хотите понравиться, найти одобрение. Какова обратная связь и бонусы поведения, комплиментарного вкуса социума? Все просто: люди склонны

переоценивать внутренние, невидимые качества привлекательного человека и недооценивать качества непривлекательного.

#### «Одежка в тему»

С чего начинается грамотное управление самопрезентацией? С выбора «правильной» одежды! Недаром слово «костюм» в переводе с латыни означает «образ жизни».

Можно выделить три основные функции одежды в коммуникации: презентационную, регуляторную, информационную. Например, если вы хотите с первых минут общения позиционировать себя как состоятельного человека, следует, как минимум, подобрать недешевые и стильные аксессуары. Хотите сообщить о себе, что мыслите конструктивно и экологично, – выберите для своего ансамбля «цвета Земли»: песочный, золотистый, все оттенки воды и неярких растений и т.д. Хотите поднять свой статус в глазах конкретной аудитории – выберите костюм, силуэт которого напоминает по форме вытянутый прямоугольник.

Секретов выбора гармоничной одежды много – принцип один: ориентируйтесь не только на свой вкус и настроение, но и на то, как тот или иной ваш образ может быть воспринят людьми, с которыми вы собираетесь общаться. Умение красиво и уместно одеваться – проявление уважения к Миру и один из самых доступных способов самовыражения.

#### Кастомизация имиджа

Неискушенные в социальной психологии люди зачастую прибегают к обману, пытаясь максимизировать выгоду. Постарайтесь избежать этой ловушки. Можно лишь несколько преувеличить свой опыт и знания в той сфере, в которой вы ищете работу, но не утверждать то, что может уличить вас во лжи путем простейшей проверки. Аферизм и мошенничество не имеют никакого отношения к искусству самопрезентации. Не утверждайте, что вы учились в Гарварде, если вы даже и не нюхали воздух Запада.

Иначе говоря, самопрезентация и имидж должны быть построены на правдивых фактах вашей биографии, опыта и характера. Только нужно правильно расставить акценты и интерпретировать эти данные, подав их в той или иной последовательности, на том или ином эмоциональном и информационном фоне.

И не забудьте позаботиться о сохранении баланса между правдой и вымыслом. Важно быть искренним, быть самим собой: крайне затруднительно соответствовать придуманному имиджу, построенному без учета ваших индивидуальных особенностей. Это будет нежизнеспособная, нефункциональная модель, абстракция. Если вы играете, вас будут воспринимать как актера и, возможно, даже аплодировать, но поверят ли? Здесь правило одно: хочешь побудить верить других – поверь в это сам, вживись в образ! Но предварительно просчитай все «за» и «против»: стоит ли вкладывать свою душу в фальшивку? Хорошо отработанные маски взаимодействия и искусство интриги не способны компенсировать бессодержательность личности и фальшь в межличностных отношениях.

#### Пульс общения

Важнейшими этапами самопрезентации является самопредставление и вступление в контакт, а также выход из него, который зачастую представляет трудности даже для профессиональных журналистов. Как только вы чувствуете, что ситуация общения исчерпала свою тему и энергию, и ваш собеседник демонстрирует желание закончить разговор, найдите возможность сделать это. Если коммуникативный акт зависнет, это негативно повлияет и на восприятие вашего образа, и на результаты беседы: достигнутое может быть попросту нивелировано.

## РАЗДЕЛ III. ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ

### Тема 3.1. Группа как социально-психологический феномен

Кол-во часов: 1 час.

#### Теоретический блок

**Группа** — ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков (характера выполняемой деятельности, социальной или классовой принадлежности, структуры, композиции, уровня развития и т.д.).

Наиболее распространены классификации групп по размеру:

-большие, малые, микрогруппы (диады, триады);

-по общественному статусу: формальные (официальные) и неформальные (неофициальные);

-по непосредственности взаимосвязей: реальные и условные (объединенная по определенному признаку (характеру деятельности, полу, возрасту, уровню образования, национальности и т.д.) общность людей, включающая субъектов, которые не имеют прямых или косвенных взаимоотношений друг с другом);

-по значимости: референтные и группы членства и т.д.

По уровню психологического развития:

-низкого уровня психологического развития;

-высокого уровня развития.

Рассмотрим подробнее группы низкого и высокого уровня развития (по А.Н.Лутошкину):

1) «Песчаная россыпь» – диффузная группа;	Низкий уровень развития
2) «Мягкая глина» - ассоциация;	
3) «Мерцающий маяк» - кооперация;	Высокий уровень развития
4) «Алый парус» - автономия;	
5) «Горящий факел» - коллектив.	

**Диффузная группа** — группа, в которой отсутствует сплоченность как единство ценностей и совместная деятельность, способная опосредствовать отношения ее участников.

**Ассоциация** - группа, в которой отсутствуют объединяющие ее совместная деятельность, организация и управление, а ценностные ориентации, опосредствующие межличностные отношения, проявляются в условиях группового общения.

**Кооперация** — одна из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся объединением усилий участников для достижения совместной цели при одновременном разделении между ними функций, ролей и обязанностей.

**Автономия** – организованная группа, характеризующаяся замкнутостью, принципиальностью и требовательностью друг к другу её членов, жёсткой системой ценностей, высокой сплочённостью.

**Коллектив** – группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально-ценной совместной деятельности высокого уровня развития. В коллективе формируется особый тип межличностных отношений, характеризующихся:

-высокой сплоченностью,

-принятием общих ценностей, коллективистским самоопределением (в противовес конформности и неконформности, проявляющихся в группах низкого уровня развития),

-высокой референтностью членов коллектива по отношению друг к другу (то есть высоким уровнем внимания к мнению каждого),



-объективностью в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.

В коллективе проявляется ряд социально-психологических закономерностей, качественно отличающихся от закономерностей в группах низкого уровня развития. Так, с увеличением коллектива не уменьшается вклад, вносимый его членами в общее дело, не снижается уровень эмоционального включения в группу, не ослабевает мотивация совместной деятельности, отсутствуют резкие противоречия между индивидуальными и групповыми интересами, имеется положительная связь между эффективностью совместной деятельности и благоприятным психологическим климатом.

В случайных общностях вероятность оказания помощи пострадавшему уменьшается с увеличением числа очевидцев, а в коллективе указанный эффект отсутствует. Групповые процессы в коллективе образуют многоуровневую структуру, ядром которой является совместная деятельность, обусловленная социально значимыми целями.

Первый уровень структуры коллектива образуют отношения его членов к содержанию и ценностям коллективной деятельности, обеспечивающие его сплоченность.

Второй уровень — межличностные отношения, опосредствованные совместной деятельностью (самоопределение личности в группе, коллективистская идентификация и т.д.).

Третий уровень — межличностные отношения, опосредствованные ценностными ориентациями, не связанными с совместной деятельностью.

Величина, структура и состав групп определяются целями и задачами деятельности, в которую группа включена или ради которой создана. Содержание совместной деятельности членов группы опосредствует все процессы внутригрупповой динамики: развитие межличностных отношений, восприятие партнерами друг друга, формирование групповых норм и ценностей, форм сотрудничества и взаимной ответственности. В свою очередь, сформировавшиеся в группе отношения влияют на эффективность групповой деятельности. Группы традиционно выступают предметом социально-психологических исследований. При этом изучаются как процессы, развивающиеся внутри группы, так и она сама как целостный субъект деятельности, включенный в процессе взаимодействия с другими группами в систему общественных отношений.

К психологическим характеристикам группы должны быть отнесены такие групповые образования, как групповые интересы, групповые потребности, групповые нормы, групповые ценности, групповое мнение, групповые цели.

При анализе развития групп и их роли в истории человеческого общества, было установлено, что главной, чисто психологической характеристикой группы является наличие так называемого «мы-чувства». Это означает, что универсальным принципом психического оформления общности является различение для индивидов, входящих в группу, некоторого образования «мы» в отличие от другого образования — «они». «Мы-чувство» выражает потребность отдифференцировать одну общность от другой и является своеобразным индикатором осознания принадлежности личности к некоторой группе, т.е. социальной идентичности. Констатация принадлежности личности к группе представляет для социальной психологии значительный интерес, позволяя рассмотреть психологическую общность как своеобразный психологический «срез» реальной социальной группы. Специфика социально-психологического анализа группы именно здесь и проявляется: рассматриваются выделенные средствами социологии реальные социальные группы, но в них, далее, определяются те их черты, которые в совокупности делают группу психологической общностью, т.е. позволяют каждому ее члену идентифицировать себя с группой.

### **Практический блок**

**Задание: Определение и анализ групповой сплоченности группы по методике Симора. Групповую сплоченность** — чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, — можно определить не только путем

расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма: +19 баллов, минимальная: -5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?
  1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
  2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).
  3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
  4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
  5. Живу и существую отдельно от нее (1).
  6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?
  1. Да, очень хотел бы перейти (1).
  2. Скорее перешел бы, чем остался (2).
  3. Не вижу никакой разницы (3).
  4. Скорее всего остался бы в своей группе (4).
  5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
  6. Не знаю, трудно сказать (1).
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?
  1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
  2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
  3. Хуже, чем в большинстве классов (1).
  4. Не знаю, трудно сказать (1).
4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?
  1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
  2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
  3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
  4. Не знаю. (1)
5. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?
  1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
  2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
  3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
  4. Не знаю (1).

Уровни групповой сплоченности

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7- 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если проведено всесторонний анализ ситуации на основе самостоятельного изучения широкого круга источников информации;
- оценка «хорошо» выставляется, если психологический анализ ситуации проанализирован неполно;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом анализ ситуации сделан, но в ответе имеются отдельные ошибки;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать психологический анализ ситуации делового общения.

## Тема 3.2. Психология больших социальных групп

**Кол-во часов:** 1 час.

### Теоретический блок

Социально-психологический анализ больших групп может рассматриваться как подход к познанию психики индивида. Количественного понятия «большая группа» не существует, есть только эмпирическое представление о больших группах:

- большая группа – это случайно, стихийно возникшая, достаточно кратковременно существующая общность (толпа, публика, аудитория);

- большая группа – это значительная по количеству, сложно организованная общность людей, вовлеченных в некоторую общественную деятельность (например, коллектив предприятия или учреждения).

Для больших социальных групп характерны некоторые общие признаки, значимые с точки зрения социально-психологического анализа и отличающие их от малых групп.

В больших группах существуют специфические регуляторы социального поведения, которых нет в малых группах. Это – нравы, обычаи и традиции. Единство особенностей жизненной позиции той или иной большой группы со специфическими моделями поведения образуют образ жизни такой группы.

В социально-психологическом плане образ жизни больших социальных групп представляет собой формы общения, особый тип социальных контактов между членами общности. В рамках определенного образа жизни приобретают особое значение интересы, ценности и потребности, наличие специфического языка (в том числе его превращенной формы в виде жаргона), свойственного профессиональной либо какой – то иной группе. Общие черты, свойственные большим группам, нельзя абсолютизировать. Каждый тип этих групп обладает своеобразием.

### Практический блок

#### **Определение и анализ психологического климата учебной группы.**

Инструкция к тесту

Просим вас заполнить данную карту. В ней предлагаются показатели, характеризующие микроклимат студенческой группы. Карта составлена по принципу полярных суждений. Слева – суждения, раскрывающие психологический климат с положительной стороны, справа – с отрицательной стороны. Между полярными суждениями расположены цифры 3-2-1-0-1-2-3. Ваша задача: во-первых, выбрать одно из полярных суждений (слева или справа), отражающее типичную картину взаимоотношений в вашей студенческой группе и обычного настроения в ней; во-вторых, отметить кружком одну из цифр, которая соответствует степени выраженности каждого показателя.

- Высокая степень выраженности – 3.
- Средняя степень выраженности – 2.
- Слабая степень выраженности – 1.

Если вы затрудняетесь определить, какое из двух полярных суждений отражает типичный микроклимат вашей студенческой группы, то отметьте цифру 0. Например, обращаясь к первой строчке, вы знаете, что в вашей группе обычно бодрое и жизнерадостное настроение. Но выраженность этого показателя, по-вашему, средняя. Вам нужно отметить кружком цифру 2 в левой от нуля части.

Тестовый материал

	В группе обычно бодрое и жизнерадостное настроение.	В группе обычно настроение подавленное, мрачное.
	Группа активна, работоспособна.	Группа пассивна, инертна.
	Обстановка в группе спокойная, деловая.	Обстановка в группе нервная, напряженная.
	В группе студенты чувствуют себя уютно.	В группе студенты чувствуют себя неуютно.
	Студенты знают и чувствуют, что группа в случае необходимости защитит и поддержит их.	У студентов нет уверенности в поддержке группы в трудную минуту.
	Студенты относятся друг к другу с симпатией.	Взаимоотношения в группе отличаются антипатией.
	Коллектив справедливо относится ко всем своим членам, воздает каждому по заслугам.	Коллектив делится на предпочитаемых и пренебрегаемых. Необъективен в оценке отдельных членов группы.
	Отношения отдельных микрогрупп внутри коллектива характеризуется взаимопониманием, тактичностью, сотрудничеством в общих для коллектива делах.	Группировки внутри коллектива конфликтуют между собой, их члены замыкаются в своих интересах, не хотят понимать других.
	Конфликты в группе возникают редко, по серьезным причинам.	Конфликты возникают часто, разрешаются с трудом, болезненно.
0	В критические периоды группа спланируется. Руководствуется принципом «Один за всех и все за одного».	В трудные периоды в коллективе возникает рассеянность, ссоры, взаимные упреки.
1	Новички чувствуют к себе доброжелательное и заботливое отношение группы.	Группа проявляет безразличие или недоброжелательность к новичкам.
2	Студентам нравится бывать вместе в институте и вне его.	Студенты не стремятся бывать вместе, каждый живет своими интересами.
3	Студенты любят свою группу, радуются ее успехам, огорчаются неудачам.	Студенты свою группу не ценят. Безразличны к ее достижениям, легко соглашаются на переход в другую группу.
4	Студенты серьезно относятся к учебе, стремятся овладеть тайнами профессии.	Учеба не считается первостепенным делом, стремление к учебным успехам не поощряется.
5	В группе царит требовательность и нетерпимость к лентяям и прогульщикам.	К лентяям и прогульщикам относится снисходительно.
6	Студенты принимают активное участие в общественной жизни группы.	Студенты пассивны в общественной жизни группы.
7	В группе серьезно относятся к распределению общественных поручений, учитываются пожелания и склонности каждого.	Поручения распределяются по принципу: «Лишь бы не мне».
	Студенты с желанием включаются в трудовые дела группы.	Группу нелегко поднять на общее трудовое дело.

8

9      Актив группы пользуется авторитетом и доверием.      В активе группы находятся люди, не пользующиеся поддержкой и уважением коллектива.

0      Отношения между группой и куратором характеризуются доброжелательностью.      Отношения группы с куратором характеризуются антипатией, конфликтностью.

#### Обработка данных (вариант Н.П.Фетискина)

Для определения психологического микроклимата (ПМ) необходимо сложить все положительные баллы, затем отрицательные и из большей суммы вычесть меньшую.

Оценить уровень ПМ по баллам:

- 50-60 баллов – высокая степень благоприятности ПМ;
- 40-49 баллов – средне-высокая степень благоприятности ПМ;
- 21-39 баллов – средняя степень благоприятности ПМ;
- 11-20 баллов – средне-низкая степень благоприятности ПМ;
- 0-10 баллов – незначительная благоприятность ПМ.

Неблагоприятность ПМ характеризуют баллы с отрицательным знаком, подобно позитивно-уровневой квантификации.

Составляется профиль ПМ, показывающий выраженность каждой из исследуемых составляющих.

### **Тема 3.3. Психология малых социальных групп**

**Кол-во часов:** 1 час.

#### **Теоретический блок**

Малая группа — это достаточно устойчивое объединение людей, связанных взаимными контактами.

Малая социальная группа — немногочисленная группа людей (от 3 до 15 человек), которые объединены общей социальной деятельностью, находятся в непосредственном общении, способствуют возникновению эмоциональных отношений.

При большем количестве людей, группа, как правило, разбивается на подгруппы.

Отличительные признаки малой группы:

▪ Пространственное, и временное соприсутствие людей. Это соприсутствие людей дает возможность личных контактов.

▪ Наличие постоянной цели совместной деятельности.

▪ Наличие в группе организующего начала. Оно может быть персонифицировано в ком-либо из членов группы (в лидере, руководителе), а может и нет, но это не означает, что нет организующего начала. Просто в этом случае функция руководства распределена между членами группы.

▪ Разделение и дифференциация персональных ролей (разделение и кооперация труда, властное разделение, т. е. активность членов группы не является однородной, они вносят свой, разный вклад в совместную деятельность, играют разные роли).

▪ Наличие эмоциональных отношений между членами группы, которые влияют на групповую активность, могут приводить к разделению группы на подгруппы, формируют внутреннюю структуру межличностных отношений в группе.

- Выработка специфической групповой культуры — нормы, правила, стандарты жизни, поведения, определяющие ожидания членов группы по отношению друг к другу.

#### КЛАССИФИКАЦИЯ МАЛЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП

Малые группы подразделяются на формальные и неформальные.

Формальные группы объединены официальными целями и имеют регламентированную структуру, необходимую для достижения этих целей.

Неформальные группы не имеют официально установленной структуры. Взаимодействие членов неформальной группы стихийно, определяется их личными отношениями, общностью системы ценностей. Однако и в ней существует внутри групповая иерархия.

Референтная (от лат. *referentis* — сообщающий), или эталонная, группа — группа, нормы которой признаются личностью как наиболее ценные. Так, специалист ориентируется на определенную группу уважаемых коллег, спортсмен — на нормы ему известных рекорсменов. Закоренелых преступников не огорчает неодобрение большинства людей, но они чутко реагируют на позицию своей преступной группы.

Разные группы могут быть референтными в различных отношениях. Подросток может высоко ценить нормы поведения своих товарищей и родителей. Многие поступки человека в микросреде объясняются его стремлением к самоутверждению в референтной группе.

Социально положительная группа оказывает мощное воздействие на социально-психологическое развитие индивида. Включаясь в эти группы уже с рождения, ребенок черпает в них все необходимые ему компоненты социального опыта, человеческой культуры. В социальных группах реализуются различные способности индивида. В них он узнает цену себе, осознает свои сильные и слабые стороны.

Однако социальная группа может не только усиливать, но и подавлять возможности индивида (эффект группового подавления называется ингибацией). Асоциальная общность может оказать роковое воздействие на судьбу личности, не прошедшей социализацию. Особенно опасны для формирующейся личности случайные, ситуативно возникающие асоциальные общности. В таких общностях индивид деиндивидуализируется, обезличивается. Вступая на путь бездумного послушания криминализированному лидеру, личность сходит с пути социального развития, попадает в ловушку примитивных зависимостей и обязанностей, ее формирование начинает осуществляться по эталонам эрзац-культуры.

Наиболее эффективное развитие личности определяется ее ориентацией на элитарные социальные группы — группы социально высокостатусные, получившие всеобщее признание в качестве приоритетных групп в обществе (табл. 1).

Социальные группы могут занимать различные позиции в отношении базовых социальных ценностей. Их деятельность может быть социально ориентированной (производственные, учебные, общественно-культурные и т.п. объединения), асоциальной — ориентированной на удовлетворение потребностей лишь членов данной группы (хиппи, рокеры, брейкеры и т. д.) и антисоциальной (преступные группы).

Жизнедеятельность антисоциальной группы осуществляется по жестким канонам, правилам рангового соответствия, закона силы, круговой поруки, гонения слабых и др. Криминальные, антисоциальные группы имеют принципиально иную, отличающуюся от социально положительных групп, организацию.

Наряду с социально развитыми выделяются примитивные группы (дворовые объединения, компания собутыльников и проч.).

#### Практический блок

##### Составление древа понятия «Коллектив»

Коллективное поведение - тип поведения индивидов или социальных групп, ориентированный на достижение общих целей.

Коллективное действие - согласованное действие группы индивидов для достижения общей социально значимой цели.

Массовое поведение - тип коллективного поведения, являющийся результатом воздействия средств массовой коммуникации. Массовое поведение характеризуется единообразными реакциями, утратой индивидуальных оценок и ориентации.

Общественное настроение - социально-психическое явление:

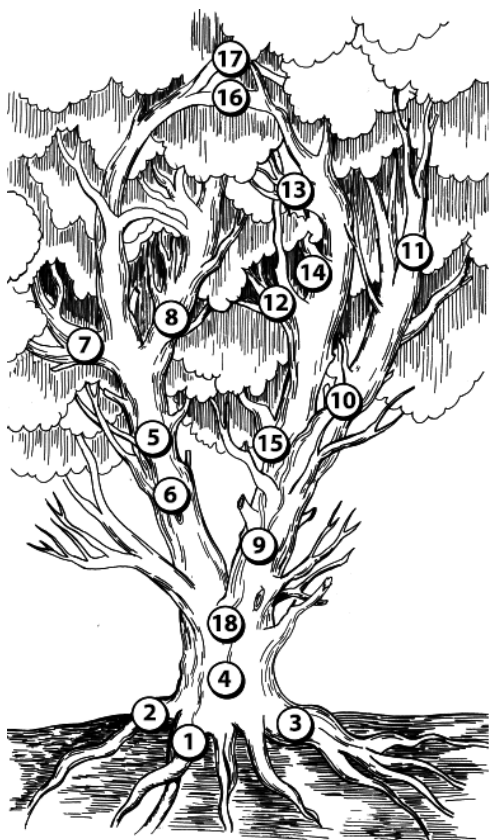
- выражающееся в определенном состоянии чувств и умов тех или иных социальных групп в определенный период времени; и
- накладывающее отпечаток на их поведение.

Система коллективного самообмана - совокупность групповых форм поведения, оценок, моральных норм:

- искаженно отражающая мотивы и интересы всей группы или ее части;
- препятствующая рациональному осмыслению окружающего мира и общению с другими группами;
- ведущая к формированию предубеждений и идеологических иллюзий.

Начало формы Конец формы Социальное поведение - поведение: - выражающееся в совокупности поступков и действий индивида или группы в обществе; и - зависящее от социально-экономических факторов и господствующих норм.

Теории коллективного поведения - социально-психологические и социологические концепции, предметом исследования которых являются спонтанные реакции людей на критические ситуации, возникающие объективно и внезапно.



### Тема 3.4. Лидер и руководитель.

**Кол-во часов:** 1 час.

#### Теоретический блок

Лидер (в переводе с английского ведущий, первый, идущий впереди) – лицо в какой-либо группе, пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, то есть наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

В психологии приняты различные классификации лидеров:

- по содержанию деятельности (лидер-вдохновитель и лидер-исполнитель);
- по характеру деятельности (универсальный лидер и ситуативный лидер);
- по направленности деятельности (эмоциональный лидер и деловой лидер) и т.д. Лидер может быть одновременно и руководителем группы, а может им и не быть.

Различают:

- формальное лидерство – процесс влияния на людей с позиций занимаемой должности;
- неформальное лидерство – процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения или других ресурсов.

Директивный стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы во всех делах докладывали именно ему, единолично принимает решения или отменяет их. К мнению коллектива не прислушивается, все решает за коллектив сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишаящий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. Авторитарный стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников.

Демократический стиль управления характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненным. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения. Регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются приказы. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных.

Либеральный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом. Такой руководитель «плывет по течению», ждет или требует указаний сверху или попадает под влияние коллектива. Предпочитает не рисковать, «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко ее контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.

#### Практический блок

**Анализ результатов тестирования по определению степени выраженности лидерских качеств.**



1. Кто-то, пользуясь авторитетом, публично выражает свое мнение. Вы считаете это мнение ошибочным. Постараетесь ли вы в такой ситуации донести до присутствующих свою точку зрения?

2. Отличались ли вы послушанием в детстве?

3. Вы уверены, что окружающий мир можно улучшить?

4. Вам не нравятся излишняя забота и советы со стороны родственников и друзей?

5. Ответственные решения я принимаю без долгих колебаний. Это про вас?

6. Согласны ли вы с тем, что причина общественных и политических проблем в том, что руководители проявляют недостаточную твердость.

7. Необходимость упрекнуть кого-либо не вызывает у вас смущения?

8. Если вы не справляетесь с чем-то сами, вы не ищите советов, вам нужны те, кому можно делегировать задачи.

9. Вы из тех, кто в спорах оставляет последнее слово за собой.

10. Вы придерживаетесь мнения, что в основе прогресса лежит стремление людей к превосходству.

11. Вы не склонны избегать ответственности, напротив очень часто берете ее на себя, так как другие, как правило, менее решительны.

12. Равные права в семье скорее миф, мой выбор – быть главой.

13. Если в гостях на тарелке остается последний кусок торта, который никто не берет из деликатности или нерешительности, вы берете его без колебаний.

14. Вам нравится, когда на вас обращают внимание.

15. Если приходится быть подчиненным, то вы можете смириться с этим лишь на какое-то время.

Теперь подсчитайте количество баллов. Ответу «да» соответствует 10 баллов, ответ «не знаю, не могу ответить» дает вам 5 баллов и, наконец, ответ «нет» соответствует 0 баллов.

Если вы набрали больше 100 баллов:

Вы прирожденный лидер, у вас есть все качества для этого: уверенность в себе, твердая воля, инициативность, целеустремленность и смелость. Вы можете жить по своим правилам, так как хотите. Вы достигаете поставленных целей любой ценой. Однако, часто достигнутые желания не доставляют ожидаемого удовольствия. Постоянно присутствует чувство неудовлетворенности и желания покорять новые вершины. Это не плохо, но и вся жизнь превращается в покорение и борьбу. Уделяйте больше внимания своим истинным желаниям и чувствам, проанализируйте свое отношение к жизни, проверьте на искренность свои цели и на истинность ценности. И тогда у вас появятся все шансы стать действительно богатым человеком.

В случае если ваш результат находится между 50 и 100 баллами:

Вы обладаете гибкостью, можете быть как ведущим, так и ведомым, легко переключаетесь между этими ролями при необходимости. Вы уважаете авторитеты, но при этом имеете свою точку зрения. Ваши качества позволяют вам жить стабильной, возможно даже вполне обеспеченной жизнью, но к сожалению до больших денег и лидерства вам пока далеко. Гибкость и умение подстраиваться — не главные качества для обладания большими деньгами. Впустите в свою жизнь больше свободы и независимости, учитесь нарушать правила. Открывайте в себе новые черты личности, развивайте свободу мышления.

Вы набрали меньше, чем 50 баллов:

Ваш результат говорит о том, что вам больше свойственна роль исполнителя, вы предпочитаете избегать личной ответственности и вместо этого следовать чужим директивам. Однако, мы всегда способны на большее. Не стоит забывать, что успеха не добьются тем, кто не способен следовать указаниям, и тем, кто способен только следовать указаниям. Все в ваших руках. Если вы действительно настроены изменить свою жизнь, то для начала возьмите на себя ответственность за все, что происходит в вашей жизни. Сравните ту жизнь которой

живете, с той жизнью о которой вы мечтаете. Задумайтесь, что отделяет вас от тех, кому в жизни удается все. И начинайте действовать, изменять себя и свою реальность.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если при сравнении стратегий поведения в процессе общения нет существенных упущений в изложении, проведено всестороннее сравнение на основе коллективной и самостоятельной проработки информации;

- оценка «хорошо» выставляется, если сравнение сделано в соответствии с требованиями к содержанию, использованы фактические данные с элементами самостоятельности;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если сравнение сделано в целом правильно, но в ответе имеются отдельные ошибки либо упущения;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать сравнительную характеристику стратегий поведения в процессе общения.

## **РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ**

### **Тема 4.1. Социально- психологический портрет личности.**

**Кол-во часов:** 1 час

#### **Теоретический блок**

Согласно учению И. П. Павлова индивидуальные особенности поведения, динамика психической деятельности зависят от индивидуальных различий в деятельности нервной системы. Основой же индивидуальных различий в деятельности нервной системы считают различные проявления, связь и соотношение нервных процессов — возбуждения и торможения.

И.П. Павлов открыл три свойства процессов возбуждения и торможения:

- 1) силу процессов возбуждения и торможения;
- 2) уравновешенность процессов возбуждения и торможения;
- 3) подвижность процессов возбуждения и торможения.

Сила нервных процессов характеризует работоспособность, выносливость нервной системы и означает способность ее переносить либо продолжительное, либо кратковременное, но очень сильное возбуждение или торможение. Противоположное свойство— слабость нервных процессов — характеризуется неспособностью нервных клеток выдерживать длительное и концентрированное возбуждение и торможение. При действии весьма сильных раздражителей нервные клетки быстро переходят в состояние охранительного торможения. В слабой нервной системе нервные клетки отличаются низкой работоспособностью, их энергия быстро истощается. Но зато слабая нервная система обладает большой чувствительностью: даже на раздражители небольшой величины она дает соответствующую реакцию.

Уравновешенность нервных процессов есть соотношение возбуждения и торможения. У некоторых людей эти два процесса взаимно уравновешиваются, а у других равновесия не наблюдается: преобладает процесс торможения или возбуждения.

Подвижность нервных процессов — это способность их быстро сменять друг друга, скорость движения нервных процессов (иррадиации и концентрации), быстрота появления нервного процесса в ответ на раздражение, быстрота образования новых условных связей.

Комбинации указанных свойств нервных процессов были положены в основу определения типа высшей нервной деятельности. В зависимости от сочетания силы, подвижности и уравновешенности процессов возбуждения и торможения различают четыре основных типа высшей нервной деятельности.

По силе нервных процессов И.П. Павлов различал сильную и слабую нервную систему. Представителей сильной нервной системы он в свою очередь подразделял по

уравновешенности на сильных уравновешенных и сильных неуравновешенных (с преобладанием возбуждения над торможением). Сильных уравновешенных по подвижности делил на подвижных и инертных. Слабость нервной системы Павлов считал таким определяющим, существенным признаком, который перекрывает все другие различия. Поэтому представителей слабого типа он уже не делил далее по признаку уравновешенности и подвижности нервных процессов.

И.П. Павлов соотнес выделенные им типы с психологическими типами темпераментов и обнаружил полное совпадение. Таким образом, темперамент есть проявление типа нервной системы в деятельности, поведении человека. В итоге соотношение типов нервной системы и темпераментов выглядит следующим образом:

1) сильный, уравновешенный, подвижный тип («живой», по И. П. Павлову) — сангвинический темперамент;

2) сильный, уравновешенный, инертный тип («спокойный», по И. П. Павлову) — флегматический темперамент;

3) сильный, неуравновешенный, с преобладанием возбуждения («безудержный» тип, по И.П. Павлову) — холерический темперамент;

4) слабый тип («слабый», по И. П. Павлову) — меланхолический темперамент. Слабый тип никоим образом нельзя считать инвалидным или неполноценным типом (что справедливо относительно животных со слабым типом нервной системы). Несмотря на слабость нервных процессов, представители слабого типа, вырабатывая свой индивидуальный стиль, могут добиться больших достижений в учении, труде и творческой деятельности, тем более что слабая нервная система высокочувствительная нервная система.

### **Практический блок**

**Задание:** определите тип темперамента личности по ее проявлениям.

Представители этого темперамента отличаются быстротой движений и действий порывистостью, возбудимостью. Психически процессы протекают у них быстро, интенсивно. Неуравновешенность свойственна, ярко сказывается в его деятельности: он с увлечением и даже страстью берется за дело, проявляет инициативу, работает с подъемом. Но запас нервной энергии может у него быстро истощиться в процессе работы, особенно когда работа однообразна и требует усидчивости и терпения, и тогда может наступить охлаждение, подъем и воодушевление исчезают, настроение резко падает. Преобладание возбуждения над торможением свойственно этому темпераменту, ярко проявляется в общении с людьми, с которыми допускают резкость, вспыльчивость, раздражительность, эмоциональную несдержанность и на этой почве часто создается конфликт.

**Эталон ответа:** холерик

#### **Критерий оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студентом дана полная и грамотная характеристика типа темперамента на основе изученного материала и самостоятельного изучения широкого круга источников информации;

- оценка «хорошо» выставляется, если характеристика составлена правильно на использовании ряда фактических данных;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом правильно раскрыт вопрос, но имеются отдельные ошибки;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать развернутую характеристику типа темперамента личности.

## Тема 4.2. Социально- психологические качества личности.

**Кол-во часов:** 1 час.

### Теоретический блок

Слово «характер» общеупотребительно. Когда мы его употребляем? Во-первых, когда хотим оценить поведение человека. Во-вторых, когда речь идет не о случайных для данного человека особенностях его поведения, а о постоянных, привычных для него формах поведения. Трусливый человек может однажды совершить решительный поступок; вежливый человек может сорваться и сказать грубое слово, но решительным или грубым мы назовем только того, для кого соответствующая форма поведения обычная и постоянная, а не случайная и неожиданная. В-третьих, слово «характер» мы употребляем, когда речь идет о таких формах поведения, которые выражают личность человека, его отношение к миру (ведь никому не придет в голову назвать характером привычку ежедневно чистить зубы или заниматься утренней гимнастикой, хотя это привычная форма поведения человека).

Итак, речь идет о поведении, притом привычном поведении и поведении, в котором выражается личность человека. Теперь можно перейти к раскрытию понятия характер.

Люди по-разному относятся к окружающему миру: к другим людям, коллективу, труду, к самим себе — и этим отличаются друг от друга. Это отношение выражается в поведении, в поступках человека. Если определенные отношения к действительности и соответствующие им формы поведения не случайны для данного человека, а более или менее устойчивы и постоянны, то, значит, они стали свойствами его личности.

Свойства личности, выражающие отношение человека к действительности, всегда образуют некоторое своеобразное сочетание, представляющее не сумму отдельных особенностей данного человека, а единое целое, которое называют характером человека. Слово «характер» греческого происхождения и в переводе означает «черта», «примета», «признак», «особенность».

Характер — это индивидуальное сочетание существенных свойств личности, показывающих отношение человека к окружающему миру и выражающихся в его поведении, поступках.

Характер — это отношение, закрепленное в привычных формах поведения. Отмечая, что у человека такой-то характер, мы тем самым раскрываем систему его отношений к действительности и одновременно закрепленный, привычный образ его поведения в определенной ситуации как способ осуществления этих отношений. Например, если мы отмечаем, что чуткость — особенность характера данного человека, то тем самым мы указываем, каково его отношение к людям и одновременно каково его поведение в определенной ситуации и, следовательно, каких поступков можно ожидать от него в соответствующих условиях.

Характер взаимосвязан с другими сторонами личности, в частности с темпераментом и способностями. Темперамент влияет на форму проявления характера, своеобразно окрашивая те или иные его черты. Так, настойчивость у холерика выражается в кипучей деятельности, у флегматика — в спокойной деловитости. То же и трудолюбие: холерик трудится энергично, страстно, флегматик — методично, не спеша. С другой стороны, и сам темперамент перестраивается под влиянием характера: человек с сильным характером может подавить некоторые отрицательные стороны своего темперамента, контролировать его проявления.

С характером неразрывно связаны и способности. Высокий уровень способностей сочетается с такими чертами характера, как коллективизм — чувство единения с коллективом и желание работать для его блага, высокая требовательность к себе, умение критически относиться к своему делу. Уровень способностей связан с умением настойчиво преодолевать

трудности, не падать духом под влиянием неудач, работать организованно, проявлять инициативу.

**Физиологические основы характера.** Согласно учению И. П. Павлова привычное поведение человека — это система прочно закрепившихся ответных реакций человека на многократно повторяющиеся воздействия окружающей социальной среды. Система закрепившихся ответных реакций, или привычный образ поведения человека, как указывал И. П. Павлов, обусловлена как свойствами нервной системы, так и множеством сложных, устойчивых систем временных связей, которые формируются в коре больших полушарий под влиянием различных внешних воздействий.

Таким образом, физиологическая основа характера — сплав черт типа нервной системы и сложных устойчивых систем временных связей, выработанных в результате индивидуального жизненного опыта, воспитания.

В этом сплаве системы временных связей играют более важную роль, чем тип нервной системы, так как тип не предопределяет ни характера в целом, ни отдельных его черт. На базе любого типа нервной системы можно сформировать все общественно ценные качества личности.

Характер представляет собой неразрывное целое. Но изучить и понять такое сложное целое, как характер, нельзя, не выделив в нем отдельных сторон или типичных проявлений. Под чертами характера понимают индивидуальные привычные формы поведения человека, в которых реализуется его отношение к действительности.

Черты характера необходимо рассматривать и оценивать во взаимосвязи друг с другом. Каждая черта характера приобретает свое значение, часто совершенно различное, в зависимости от ее соотношения с другими чертами. Например, смелость как черта характера приобретает качественно различное значение в зависимости от того, сочетается ли она с осторожностью или с импульсивностью, с высокими моральными чувствами или с чувством мелкого тщеславия. Настойчивость имеет положительное значение только в сочетании с высокой идейностью и критичностью, без них она может выродиться в упрямство. Осторожность без сочетания с решительностью может сделать человека бездеятельным.

Характеры можно рассматривать с точки зрения цельности, выделяя, с одной стороны, цельные характеры, а с другой — противоречивые. Цельные характеры — это характеры, в которых отсутствуют какие-либо противоречия. Такого человека отличает единство мыслей, чувств и поведения. Человек с противоречивым характером отличается наличием противоречий, несовместимых друг с другом жизненных целей и мотивов, разладом убеждений и поведения, что часто приводит к внутреннему конфликту.

## **Практический блок**

### **Подготовка сообщения «Формирование характера»**

Под характером обычно подразумевают совокупность некоторых выдающихся (заметных окружающим) психических свойств отдельного человека. При этом имеются в виду те психические свойства, которые формируются после рождения человека. Темперамент, например, имеет физиологические и генетические корни, поэтому к характеру не относится, потому что сформирован во многом ещё до рождения.

Характер начинает формироваться с первых месяцев жизни. Основная роль в этом принадлежит общению с окружающими людьми. В поступках и формах поведения ребенок подражает своим близким. При помощи прямого обучения через подражание и эмоциональное подкрепление он усваивает формы поведения взрослых.

Хотя характер и начинает формироваться с первых месяцев, тем не менее выделяют *специальный* сензитивный период для становления характера: возраст от двух-трех до десяти лет. В это время дети много и активно общаются как с окружающими взрослыми людьми, так и со сверстниками. В этот период они открыты для почти любых воздействий со

стороны. Дети с готовностью принимают любой новый опыт, подражая всем и во всем. Взрослые люди в это время еще пользуются безграничным доверием ребенка, поэтому они имеют возможность воздействовать на него словом, поступком и действием.

Для становления характера ребенка важен стиль общения окружающих людей: взрослых со взрослыми, взрослых с детьми, детей с детьми.

Ребенок и перенимает стиль общения, и пытается приспособиться к нему, что в свою очередь тоже влияет на становление характера. Принято считать, что то, как действуют мать и отец в отношении ребенка, спустя много лет становится способом обращения его со своими детьми, когда ребенок станет взрослым и обзаведется собственной семьей. Однако это и так, и не так. Ребенок не просто перенимает стили общения, он их *критикует* по-своему. Чем взрослее ребенок и чем более развит его интеллект и чем охотнее он пользуется возможностями своего разума, тем в большей степени он проявляет критичность. Именно поэтому в ядро характера всегда включается *отношение человека к истине*. Пытливость ума ребенка не может не наложить отпечаток на формирование его характера.

Одними из первых в характере человека закладываются такие черты, как: доброта-эгоистичность, общительность-замкнутость, отзывчивость-безразличие.

Исследования показывают, что эти черты характера начинают формироваться задолго до начала школьного периода жизни, даже ещё в младенческом возрасте.

Позже формируются другие черты характера: трудолюбие-лень, аккуратность-неаккуратность, добросовестность-злонамеренность, ответственность-безответственность, настойчивость-малодушие.

Эти качества однако тоже начинают формироваться еще в дошкольном детстве. Они формируются и закрепляются в играх и доступных видах домашнего труда и иной бытовой деятельности.

Большое значение на развитие черт характера оказывает стимуляция со стороны взрослых. Как низкая требовательность, так и очень высокая может пагубно сказаться на формировании характера.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студентом дана полная и грамотная характеристика психотипа на основе изученного материала и самостоятельного изучения широкого круга источников информации;

- оценка «хорошо» выставляется, если характеристика составлена правильно на использовании ряда фактических данных;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом правильно раскрыт вопрос, но имеются отдельные ошибки;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать развернутую характеристику психотипа личности.

### **Тема 4.3. Социализация личности**

**Кол-во часов:** 1 час.

#### **Теоретический блок**

Социализация личности представляет собой процесс формирования личности в определённых специальных условиях, процесс усвоения человеком социального опыта, в ходе которого человек преобразует социальный опыт в собственные ценности и ориентации, избирательно вводит в свою систему поведения те нормы и шаблоны поведения, которые приняты в обществе или группе. Нормы поведения, нормы морали, убеждения человека определяются теми нормами, которые приняты в данном обществе. Например, в нашем обществе плюнуть на кого-то – это символ презрения, а у представителей племени Масаи – это выражение любви и благословения. Или в странах Азии принято ждать от гостя отрывки

после еды в знак того, что он вполне удовлетворён, а в нашем обществе – это не культурно, т.е. правила поведения, приличия, нормы морали не одинаковы в разных обществах и соответственно поведение людей, воспитанных под влиянием различных обществ, будет различаться.

### **Практический блок**

**Задание:** подготовить сообщение на тему «Факторы социализации личности»

Социализация человека происходит в рамках схожих социальных систем (семьи, школы, улицы и т.п.). Поэтому можно говорить о единообразии мотивов и ценностей, которые формируются в данных системах. В процессе взаимодействия людей в этих системах каждый из них конформен по отношению к ожиданиям другого, когда реакция другого соответствует ожиданиям.

Основными факторами - механизмами социализации человека являются: наследственность, семья, школа, улица, телевидение и Интернет, книги, общественные организации (армия, спортивная команда, партия, тюрьма и т. д.), тип общественного строя, тип цивилизации. Соотношение их в истории человечества и индивида различно. В семье и школе закладываются основы мировоззрения, морали, эстетики, приобретаются первичные роли, навыки, традиции. В школе, институте, СМИ формируются разнообразные знания. На работе, на улице, в армии формируются профессиональные, гражданские, родительские и т. п. роли.

Роль перечисленных факторов в социализации человека опирается, по мнению Т. Парсонса, на несколько потребностно-когнитивно-оценочных механизмов. Подкрепление - процесс, связывающий потребность и ее удовлетворение, когда последнее усиливает стандарт поведения. Репрессия - умение отвлекаться от одной потребности ради другой. Замещение - процесс перемещения потребности с одного предмета на другой. Имитация — отвлечение знаний, умений, ценностей от процесса потребления и их самостоятельное рассмотрение. Идентификация - принятие ценностей и ролей данного общества как своих на основе взаимной привязанности воспитателя и воспитуемого.

Социализация - процесс и результат взаимодействия социализирующегося и перечисленных факторов, взаимных ролей, ожиданий, санкций. Если вначале импульсы идут от воспитателей, то затем - от социализирующегося, стремящегося повысить свой статус, реализовать потребности и способности. На разных этапах социализации соотношение мотивов и внешних факторов различно. Различно оно и у разных людей. У творческого человека мотивация преобладает над внешними обстоятельствами; но воспитатель обладает контролем над ситуацией обучения, механизмом вознаграждения-наказания воспитуемого, которые побуждают также к репрессии и замещению.

На социализацию решающее влияние оказывают возраст, пол, степень родства. В социологии выделяют три уровня и этапа социализации.

Первичная (до 6 лет), происходящая преимущественно в семье, основана на предсознательных программах, которые у талантливого новорожденного более совершенны, чем у обычного человека. Восприятие предметного мира, языка и речи, участие в ролевой деятельности являются сигналами, развивающими механизмы предсознания в сознание, в способности к музыке, математике, физическому труду и соответствующим моделям ролей.

Вторичная социализация (до 23-25 лет), происходящая в системе образования, направлена на совершенствование возникшего сознания, ценностных ориентаций, ролевых моделей в более сложные, профессиональные, взаимосвязанные ориентации действий, а также роли и действия: юноши и девушки, студента и спортсмена, любящего и любимого и т. п.

Третичная социализация — это социализация взрослого, образованного, получившего профессию человека. В это время формируется ментальность и ценностные ориентации, статусы и роли, навыки поведения мужчины и женщины, мужа или жены, отца и матери, работника и гражданина, патриота и интернационалиста и т. п.

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если проведено всестороннее освещение темы на основе самостоятельного изучения широкого круга источников информации;
- оценка «хорошо» выставляется, если вопрос раскрывается правильно на использовании ряда фактических данных;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом правильно раскрыт вопрос, но в ответе имеются отдельные ошибки;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать развернутый ответ на вопрос.

## **Тема 4.4. Социально-психологическая адаптация личности**

### **Теоретический блок**

*Социально-психологическая адаптация* заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождения в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами организации.

*Социально-психологическая адаптация* может быть осложнена в связи с обманутыми ожиданиями быстрого успеха, с недооценкой трудностей, проблемами в общении.

Процесс *социально-психологической адаптации* протекает по всем четырем направлениям человеческой деятельности: познавательному, преобразовательному, ценностно-ориентационному и коммуникативному. В норме все эти направления адаптации образуют целостную динамичную систему, в которой каждое из них гармонично сочетается с остальными. С динамической и энергетической сторон процесс адаптации характеризуется пластичностью и интенсивностью.

При этом значительная часть адаптационных возможностей не используется, образуя резервный фонд, который мобилизуется для адаптации в экстремальных ситуациях. Однако в экстремальных условиях не все личности одинаково перестраивают свою приспособительную тактику. Одни, наиболее устойчивые, за счет пластичности и резервов сохраняют прежний общий (нормальный) уровень адаптации, другие - снижают этот уровень, но без его существенной деформации по всем четырем направлениям деятельности. Объективно социально-психологическая дезадаптация проявляется в поведении, субъективно - в широкой гамме психоэмоциональных сдвигов. Социально-психологическая дезадаптация в динамике проходит две фазы: predispositional и suicidal. Первая не служит единственной детерминантой суицидального поведения. Решающее значение для перехода этой фазы в suicidal имеет конфликт, который занимает центральное положение в структуре суицидального акта.

Управлением *социально-психологической адаптацией* в равной мере заняты и руководитель первичного коллектива, и сам первичный коллектив, причем именно первичный коллектив оказывает наиболее сильное социально-психологическое влияние на адаптанта.

В регулировании *социально-психологической адаптации*, особенно в осложненных случаях, позитивную роль играет наставничество. Наставник играет роль связующего звена между адаптантом и коллективом. С одной стороны, наставник доводит до сведения адаптанта требования коллектива, определяет порядок их выполнения, обучает их выполнению, с другой - он включает адаптанта в отношения с коллективом.

В процессе *социально-психологической адаптации* работник получает информацию о системе деловых и личных взаимоотношений в коллективе и отдельных формальных и неформальных группах, о социальных позициях отдельных членов коллектива, о лидерах коллектива. Эту информацию новый работник соотносит со своим социальным опытом, со своими ценностными ориентациями.



Современное состояние *социально-психологической адаптации школьников* обуславливает значительную потребность в осуществлении первичной и вторичной профилактики нервно-психических расстройств среди учащихся средних общеобразовательных учреждений. Профилактическая и коррекционная работа должна осуществляться на основе данных о состоянии психического здоровья школьников, структуре нарушений социально-психологической адаптации. Для этого необходимо на протяжении школьного обучения систематически отслеживать состояние психической адаптации учащихся, выявлять на ранних стадиях субдепрессивные и депрессивные расстройства, что позволит своевременно диагностировать нервно-психические отклонения, различные формы нарушений адаптации и проводить соответствующие коррекционные мероприятия, направленные на предотвращение или преодоление школьной и социальной дезадаптации.

На основании изложенного рекомендуется период *социально-психологической адаптации* разделить на четыре этапа.

Связано это с тем, что на *социально-психологическую адаптацию* наиболее сильное влияние оказывает индивидуальность личности, следовательно, сугубо личные привычки и умения строить свое поведение. Трудность социально-психологической адаптации связана и с другими фактами. Как уже отмечалось, первичный коллектив - это среда, непосредственно окружающая человека: среда труда, общения, быта.

Следует также отметить важность получения информированного согласия для *социально-психологической адаптации* к новым условиям жизни, которые могут возникнуть как следствие медицинского вмешательства. Обсуждение с врачом вариантов лечения, целей и вероятных последствий той или иной лечебной процедуры создает у пациента психологическую готовность к необходимым коррективам в образе жизни и, как следствие, способствует более эффективной адаптации.

### **Практический блок**

#### **Психологический анализ ситуаций межличностного общения.**

##### **Задание 1.**

А сейчас обратитесь к своему опыту общения и вспомните одну или две ситуации, в которых вы вели себя и чувствовали уверенно, и одну или две ситуации, в которых вы вели себя и чувствовали неуверенно. Опишите свое поведение в каждой из этих ситуаций, а также причины уверенного и неуверенного поведения.

Проанализировав таким образом ряд ситуаций межличностного общения, можно обнаружить, что одной из общих причин, вызывающих трудности в общении, является неспособность установить контакт с собеседником, выслушать и понять его.

##### **«Малый» разговор**

Для того чтобы вовлечь человека в разговор, необходимо начинать с того, что является для него интересным или важным. Поэтому самый главный навык при ведении беседы – навык быстрой ориентации в том, что может быть предметом вступительного, так называемого «малого» разговора. «Малый» разговор в большинстве случаев касается тех тем, которые собеседнику приятно или интересно обсуждать. Чаще всего они касаются позитивных сторон его собственной жизни. Цель «малого» разговора – создать благоприятную психологическую атмосферу, заложить основы взаимной симпатии и доверия. Он зачастую не имеет ничего общего с тем «большим» разговором, который был запланирован и должен составить суть встречи. Тема «малого» разговора рождается непосредственно в момент встречи. Важно помнить следующие правила «малого» разговора:

1. Тема не должна быть слишком серьезной и касаться нерешенных проблем, забот и тревог. Все это нужно оставить для «большого» разговора.

2. Полезно начать с уточняющего вопроса о приятных событиях в жизни собеседника, о которых вам уже что-то известно, например: «Я слышал, что вы в воскресенье были на этом

чудесном фестивале?...»; «Какая чудесная у вас ручка, это подарок вашей жены, вы сказали?»; «Теперь уже линию метро провели почти прямо к вашему дому, не правда ли?»

3. Делайте как можно больше положительных высказываний о разных предметах, о чужих идеях, достижениях, о людях, не участвующих в разговоре, но известных обоим собеседникам, и т. п. Например: «Мне нравится, что теперь в городе появился коммерческий транспорт. Когда торопишься, он незаменим»; «Я недавно встретил Андрея. Он был так увлечен своими мыслями! Готовит изобретение. Замечательно!»; «Сегодня я встретила так много интересных людей!» и т. п.

### **Задание 2.**

Постарайтесь вступить в «малый» разговор не менее чем с тремя людьми в течение одного дня. Найдите темы, интересные и приятные для ваших собеседников. Проанализируйте, насколько успешны вы были в нахождении тем для «малого» разговора и в создании атмосферы симпатии и доверия.

Искусство задавать вопросы

Известно, что в научном исследовании точно поставленный вопрос – это наполовину решение проблемы. В общении хорошо поставленным вопросом будет тот, на который собеседник захочет ответить, сможет ответить или над которым ему захочется подумать.

Вопросы могут быть закрытыми, открытыми и альтернативными.

*Закрытый вопрос* – это вопрос, на который можно дать однозначный ответ, например «да», «нет», назвать точную дату, имя или число и т. п. Например: «Вы живете в Москве?» – «Нет». «Вы любите психологию?» – «Да».

*Открытый вопрос* – это вопрос, на который трудно ответить одним словом. Такой вопрос начинается со слов «почему», «зачем», «каким образом», «каково ваше решение по поводу», «что вы могли бы нам предложить» и т. п., а это требует развернутого ответа.

*Альтернативный вопрос* представляет собой нечто среднее: задается он в форме открытого вопроса, но при этом предлагается несколько заранее заготовленных вариантов ответа. Например: «Каким образом вы решили стать инженером: сознательно выбрали эту специальность, пошли по стопам родителей, решили поступать вместе с другом или сами не знаете, почему?»

Для того чтобы разговорить собеседника, лучше использовать открытые вопросы, на которые ему интересно отвечать. Можно попробовать использовать альтернативные вопросы, но при этом важно, чтобы ни одна из альтернатив не задевала собеседника («Ах вот, какие у вас предположения по поводу меня!»). Для того чтобы как-то организовать беседу со слишком разговорчивым собеседником, лучше применять закрытые вопросы. При этом надо помнить, что мы узнаем лишь то, о чем спрашиваем, в то время как при открытых вопросах мы можем узнать многое такое, что не касается существа вопроса.

Рекомендуется смягчать вопросы, могущие задеть собеседника, и формулировать их в форме условной гипотезы. Например, вместо вопроса: «Ты что, боишься его?» рекомендуется задать вопрос: «А может быть так, что иногда у тебя возникает страх перед этим человеком?»

Не рекомендуется начинать вопрос со слов: «Ты что...» или: «А почему ты не...» Настоящему грамотный вопрос – это запрос об информации, а не скрытое обвинение. Если вы недовольны решением собеседника или его действиями, постарайтесь тактично сказать ему об этом в форме утверждения, но не в форме вопроса.

Аналогичным образом, если вы заранее знаете ответ на вопрос, не задавайте его.

Методы активного слушания

Часто нам мешает слушать сосредоточенность на собственных мыслях или желаниях. Иногда получается так, что формально мы слышим партнера, а по существу – нет. Это хорошо иллюстрируется диалогом из киножурнала «Ералаш». Два мальчика – толстый и тонкий – сидят на школьном подоконнике. Один из них очищает мандарин на глазах у другого и медленно, с аппетитом съедает его. Другой мальчик говорит: «Вот если бы у меня был

мандарин, я бы с тобой поделился». Толстый отвечает, глядя в пространство: «Да... Жаль, что у тебя нет мандарина». Формально диалог состоялся, но понимание не достигнуто.

Чтобы лучше понять собеседника, рекомендуется использовать техники активного слушания: дословного повторения и перефразирования.

*Дословное повторение* – воспроизведение части высказывания партнера или целой его фразы. Например:

– Я не согласен с тем, чтобы эту работу мы выполняли вдвоем с Сергеем. Нам невозможно будет договориться. Мы просто увязнем в словах.

– Увязнете в словах?

– Ну, конечно. Ты понимаешь, что такое соединить меня с Сергеем в одну команду? У каждого свои представления, как нужно делать этот проект, свои идеи.

– Свои идеи?

– Конечно. Так пусть лучше будет два проекта.

– Два проекта...

Дословное повторение помогает нам самим сосредоточиться на словах партнера и неотрывно следить за нитью его рассуждений. Партнеру повторы дают понять, что его слышат, причем слышат настолько хорошо, чтобы быть в состоянии воспроизвести его слова. Для того чтобы повторения звучали естественно, можно начинать их с вводной фразы: «Как я понял вас...», «Итак, ты считаешь...» и т. п.

*Перефразирование* – краткое воспроизведение основного содержания речи партнера, сути его высказывания. Например:

– Пусть будет два проекта, два решения. Пусть будет соревнование проектов, а не наше личное соревнование внутри проектной группы. Так будет лучше для дела. Пусть победит лучший проект. Если это будет проект Сергея, а не мой, что ж... Я с этим соглашусь, в конце концов. Если меня убедят, что это действительно так.

– Итак, ты предлагаешь, чтобы вы сделали два независимых проекта и потом был выбран лучший?

Здесь мы воспроизводим высказывания партнера в сокращенном, обобщенном виде, кратко формулируем самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Твоими основными идеями, как я понял, являются...»; «Другими словами, вы считаете, что...» и др.

### **Задание 3.**

Попробуйте использовать дословное повторение и перефразирование в беседе со знакомыми или незнакомыми людьми. Попробуйте определить, в каких случаях более эффективен первый метод и в каких – второй. Установите, какой из методов в большей степени подходит именно вам.

#### **Резюме**

Общение – это процесс взаимодействия между людьми, в ходе которого возникают, проявляются и формируются межличностные отношения. Общение предполагает обмен мыслями, чувствами, переживаниями и попытками взаимного влияния. Функции общения многообразны: оно является решающим условием становления каждого человека как личности, осуществления личностных целей и удовлетворения важнейших потребностей; оно составляет внутренний механизм совместной деятельности людей и является важнейшим источником информации для человека.

В процессе межличностного общения люди сознательно или неосознанно влияют на психическое состояние, чувства, мысли и поступки друг друга. Целью влияния является реализация человеком своих личностных потребностей, таких как потребность в уважении, одобрении, любви, принадлежности к группе, общественном признании, независимости, психологическом комфорте и др. Многие из этих потребностей не могут быть удовлетворены без помощи или вне участия других людей. В процессе влияния эффективно используются

различные психологические средства: вербальные, паралингвистические или невербальные. Однако не всякое влияние будет конструктивным для обоих участников взаимодействия, т. е. удовлетворяющим личностные потребности обоих и, по крайней мере, не противоречащим им. Такие виды влияния, как убеждение и самопродвижение, могут рассматриваться в большинстве случаев как конструктивные; деструктивная критика и манипуляция – как разрушительные; внушение, заражение, стимуляция к подражанию, формирование благосклонности, просьба, принуждение и игнорирование – как неоднозначные. Их конструктивность зависит от конкретных целей влияния, ситуации и особенностей исполнения.

В процессе общения каждый человек испытывает свои индивидуальные трудности. Вместе с тем некоторых общих затруднений можно избежать, если систематически использовать методы ведения беседы, ежедневно тренируя свои практические навыки в их использовании. «Малый» разговор и искусство задавать вопросы могут помочь вам разговаривать собеседника, методы дословного воспроизведения его высказываний и перефразирования – понять его.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если проведено всестороннее освещение темы на основе самостоятельного изучения широкого круга источников информации;
- оценка «хорошо» выставляется, если вопрос раскрывается правильно на использовании ряда фактических данных;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом правильно раскрыт вопрос, но в ответе имеются отдельные ошибки;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать развернутый ответ на вопрос.

## **РАЗДЕЛ V. ПРИКЛАДНЫЕ ОТРАСЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ.**

### **Тема 5.1. Социальная психология профессий.**

**Кол-во часов:** 2 час.

#### **Теоретический блок**

Все профессии можно разделить на пять групп.

I. **«Человек-природа».** Если вы любите работать в саду, огороде, ухаживать за растениями, животными, любите предмет биологию, то ознакомьтесь с профессиями типа «человек-природа». Объектами труда для представителей большинства этих профессий являются: 1) животные, условия их роста, жизни; 2) растения, условия их произрастания. Специалистам в этой области приходится: а) изучать, исследовать, анализировать состояние, условия жизни растений или животных (агроном, микробиолог, зоотехник, гидробиолог, агрохимик, фитопатолог); б) выращивать растения, ухаживать за животными (лесовод, полевод, цветовод, овощевод, птицевод, животновод, садовод, пчеловод); в) проводить профилактику заболеваний растений и животных (ветеринар, врач карантинной службы). Психологические требования профессий этого типа к человеку: развитое воображение, наглядно-образное мышление, хорошая зрительная память, наблюдательность, способность предвидеть и оценивать изменчивые природные факторы; поскольку результаты деятельности выявляются по прошествии довольно длительного времени, специалист должен обладать терпением, настойчивостью, должен быть готовым работать вне коллективов, иногда в трудных погодных условиях, в грязи и т. п.

II. **«Человек-техника».** Если вам нравятся лабораторные работы по физике, химии, электротехнике, если вы делаете модели, разбираетесь в бытовой технике, если вы хотите создавать, эксплуатировать или ремонтировать машины, механизмы, аппараты, станки, то

ознакомьтесь с профессиями «человек-техника». Большинство профессий этого типа связано: 1) с созданием, монтажом, сборкой технических устройств (специалисты проектируют, конструируют технические системы, устройства, разрабатывают процессы их изготовления. Из отдельных узлов, деталей собирают машины, механизмы, приборы, регулируют и налаживают их); 2) с эксплуатацией технических устройств (специалисты работают на станках, управляют транспортом, автоматическими системами); 3) с ремонтом технических устройств (специалисты выявляют, распознают неисправности технических систем, приборов, механизмов, ремонтируют, регулируют, налаживают их).

Одно и то же техническое устройство может быть предметом труда для разных специалистов, например, см. в табл.

Техническое устройство	Монтаж, сборка	Эксплуатация	Ремонт
Станок с числовым программным управлением	Слесарь механосборочных работ	Оператор станков с ЧПУ, наладчик станков с ЧПУ	Слесарь по ремонту промышленного оборудования
Энергетическая установка	Электромонтажник	Оператор электропульты	Слесарь по ремонту электрооборудования
Прибор	Радиомонтажник	Радиотехник	Слесарь по ремонту радиоаппаратуры
Фотокино-аппаратура	Слесарь-сборщик кинофотоаппаратуры	Кинемеханик, фотограф	Слесарь по ремонту кинофотоаппаратуры

**Психологические требования** профессий «человек-техника» к человеку: хорошая координация движений; точное зрительное, слуховое, вибрационное и кинестетическое восприятие; развитое техническое и творческое мышление и воображение; умение переключать и концентрировать внимание; наблюдательность.

**III. «Человек-знаковая система».** Если вы любите выполнять вычисления, чертежи, схемы, вести картотеки, систематизировать различные сведения, если вы хотите заниматься программированием, экономикой или статистикой и т. п., то знакомьтесь с профессиями типа «человек-знаковая система». Большинство профессий этого типа связано с переработкой информации и различается по особенностям предмета труда. Это могут быть: 1) тексты на родном или иностранном языках (редактор, корректор, машинистка, делопроизводитель, телеграфист, наборщик); 2) цифры, формулы, таблицы (программист, оператор ЭВМ, экономист, бухгалтер, статистик); 3) чертежи, схемы, карты (конструктор, инженер-технолог, чертежник, копировальщик, штурман, геодезист); 4) звуковые сигналы (радист, стенографист, телефонист, звукооператор).

Психологические требования профессий этого типа к человеку: хорошая оперативная и механическая память; способность к длительной концентрации внимания на отвлеченном (знаковом) материале; хорошее распределение и переключение внимания; точность восприятия, умение видеть то, что стоит за условными знаками; усидчивость, терпение; логическое мышление.

**IV. «Человек - художественный образ».** Большинство профессий этого типа связано: 1) с созданием, проектированием художественных произведений (писатель, художник, композитор, модельер, архитектор, скульптор, журналист, хореограф); 2) с воспроизведением, изготовлением различных изделий по образцу (ювелир, реставратор, гравёр, музыкант, актер, столяр-краснодеревщик); 3) с размножением художественных произведений в массовом производстве (мастер по росписи фарфора, шлифовщик по камню и хрусталу, маляр, печатник).

Психологические требования профессий этого типа к человеку: художественные способности; развитое зрительное восприятие; наблюдательность, зрительная память; наглядно-образное мышление; творческое воображение; знание психологических законов эмоционального воздействия на людей.

**V. «Человек-человек».** Большинство профессий этого типа связано: 1) с воспитанием, обучением людей (воспитатель, учитель, спортивный тренер); 2) с медицинским обслуживанием (врач, фельдшер, медсестра, няня); 3) с бытовым обслуживанием (продавец, парикмахер, официант, вахтер); 4) с информационным обслуживанием (библиотекарь, экскурсовод, лектор); 5) с защитой общества и государства (юрист, милиционер, инспектор, военнослужащий). Многие должности: директор, бригадир, начальник цеха, профсоюзный организатор связаны с работой с людьми, поэтому ко всем руководителям предъявляются те же требования, что и к специалистам профессий типа «человек-человек».

Психологические требования профессий этого типа к человеку: стремление к общению; умение легко вступать в контакт с незнакомыми людьми; устойчивое хорошее самочувствие при работе с людьми; доброжелательность, отзывчивость; выдержка; умение сдерживать эмоции; способность анализировать поведение окружающих и свое собственное, понимать намерения и настроение других людей, способность разбираться во взаимоотношениях людей, умение улаживать разногласия между ними, организовывать их взаимодействие; способность мысленно ставить себя на место другого человека, умение слушать, учитывать мнения другого человека; способность владеть речью, мимикой, жестами; развитая речь, способность находить общий язык с разными людьми; умение убеждать людей; аккуратность, пунктуальность, собранность; знание психологии людей.

### **Практический блок**

**1. Задание:** определить свою профессиональную направленность.

**Выполните тест:** «Предпочтительные виды профессиональной деятельности»

**Инструкция:** 1) Возьмите чистый лист бумаги и разграфите его на пять колонок: I – «человек-природа», II – «человек-техника», III – «человек-знаковая система», IV – «человек-художественный образ», V – «человек-человек».

2) Читайте по порядку утверждения, и если вы соглашаетесь с ними, то со знаком «+» выписывайте цифру, указанную в скобках, в соответствующую колонку на вашем листе (номер колонки указан римскими цифрами.)

Если не соглашаетесь, то выписывайте цифру со знаком «-». Например: «Я охотно и подолгу могу что-то мастерить, чинить» (II-1). Если вы с этим утверждением не согласны, то в колонку II («человек-техника») записывайте себе «-1». Если вы не можете ответить определённо, то вообще цифру не вписывайте.

### **Утверждения:**

- 1) Легко знакомлюсь с новыми людьми (V-1).
- 2) Охотно и подолгу могу что-нибудь мастерить, чинить (II-1).
- 3) Люблю ходить в музеи, театры, художественные выставки (V-1).
- 4) Охотно и постоянно слежу и ухаживаю за растениями и животными (II-1).
- 5) Охотно и подолгу могу что-нибудь подсчитывать, решать задачи, чертить (III-1).
- 6) Охотно помогаю окружающим ухаживать за животными и растениями (I-1).
- 7) Люблю проводить время с младшими, когда их нужно чем-нибудь занять, увлечь делом, помочь им чем-то (V-1).
- 8) Обычно я делаю мало ошибок в письменных работах (III-1).
- 9) То, что я делаю своими руками, обычно вызывает интерес у моих товарищей, старших (II-2).
- 10) Окружающие считают, что у меня есть способности к определённой области искусства (IV-2).
- 11) Я охотно читаю о растительном и животном мире (I-1).

- 12) Активно участвую в художественной самодеятельности (IV-1).
- 13) Охотно читаю об устройствах механизмов, машин, приборов (II-1).
- 14) Охотно разгадываю кроссворды, головоломки, ребусы, трудные задачи (III-2).
- 15) Легко улаживаю разногласия между сверстниками или младшими (V-2).
- 16) Окружающие считают, что у меня есть способности к работе с техникой (II-2).
- 17) Результаты моего художественного творчества одобряют даже незнакомые люди (IV-2).
- 18) Окружающие считают, что у меня есть способности к работе с растениями или животными (I-2).
- 19) Обычно мне удаётся подробно и ясно для других излагать мысли в письменной форме (III-2).
- 20) Я почти никогда не ссорюсь (V-1).
- 21) Вещи, сделанные мной, одобряют и незнакомые люди (II-1).
- 22) Без особого труда усваиваю ранее незнакомые или иностранные слова (III-1).
- 23) Мне часто случается помогать незнакомым людям (V-2).
- 24) Подолгу, не уставая, могу заниматься любимой художественной работой (музыкой, рисованием и т.п.) (IV-2).
- 25) С большим интересом читаю об охране природной среды, леса, животных (I-1).
- 26) Люблю разбираться в устройстве механизмов, машин, приборов (II-1).
- 27) Мне обычно удаётся убедить сверстников в том, что нужно делать так, а не иначе (V-1).
- 28) Охотно наблюдаю за животными или рассматриваю растения (I-1).
- 29) Без особых усилий и охотно разбираюсь в схемах, графиках, чертежах, таблицах (III-2).
- 30) Пробую свои силы в живописи, музыке, поэзии (IV-1).

### **Составление профессиограммы**

Профессиограмма — описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к человеку.

Представляет собой описание системы признаков, характеризующих ту или иную профессию и включающее в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику. Профессиограмма может включать в себя, например, перечень гигиенических или психологических характеристик, которым должны соответствовать представители конкретных профессиональных групп.

Она необходима для поиска подходящей профессии по личным качествам человека, давая ему возможность заниматься таким делом, которое ему нравится.

Хорошая профессиограмма отвечает на следующие вопросы:

- В чем суть данной профессии?
- Чем конкретно занимается сотрудник?
- В каких условиях происходит труд?
- Какие требования предъявляются к уровню подготовки работников?
- Какие способности нужны для успешного овладения профессией?
- Легко ли трудоустроиться обладателям данной профессии?
- На какие заработки можно рассчитывать?
- Каковы возможности для карьерного роста?

### Психолог

#### **Содержание труда**

На промышленных предприятиях, в медицинских и научных учреждениях, учебных заведениях, системе средств массовой информации осуществляет научно-практическую, педагогическую, исследовательскую, методическую и информационно-библиографическую деятельность. Разрабатывает методы управления личностью и коррекции ее развития, дает экспертные оценки состояний и отдельных психических функций человека, предлагает и внедряет рекомендации по оптимизации процессов трудовой и учебной деятельности и

условий труда, быта и отдыха людей, ведет наблюдения индивидов и коллективов, составляет анкеты, вопросники и т.д. Выполняет исследования по оптимизации психологического климата в социальных коллективах (семья, производство) и изучает проблемы адаптации личности к различным условиям и режимам жизнедеятельности. Занимается социальным тренингом, ведет профилактическую работу среди несовершеннолетних. Решает психологические задачи руководства трудовыми коллективами, способствует совершенствованию подбора и расстановки кадров, повышению качества профессиональной подготовки, дает рекомендации по внедрению новых средств и способов производства. Проводит психологические измерения и тестирование, содействует повышению эффективности работы органов массовой информации.

## **Тема 5.2. Социальная психология асоциального поведения**

**Кол-во часов:** 1 час.

**Асоциальное поведение** – это такое поведение, которое не соответствует существующим в обществе социальным и правовым нормам, идет вразрез с обычаями и традициями той социальной или национальной группы, к которой принадлежит человек. Асоциальное поведение у детей проявляется в агрессивности, драчливости, детском воровстве, бродяжничестве, нарушении школьных правил. Такое поведение становится предметом перевоспитания. Асоциальное поведение нередко приводит к противоправному поведению.

В последние годы в связи с общественным кризисом нашего общества объективно возрос интерес к проблеме отклоняющегося поведения, что и обусловило необходимость более тщательного исследования причин, форм, динамики девиантного поведения, способов коррекции, профилактики и реабилитации. Все это также стимулировало развитие теории психологии девиантного поведения и необходимость знакомства с её основами более широкого круга специалистов: психологов, педагогов, юристов, менеджеров, медиков, социальных работников и др.

Психология девиантного поведения - это междисциплинарная область научного знания, изучающая механизмы возникновения, формирования, динамики и исходов отклоняющегося от разнообразных норм поведения, а также способы и методы их коррекции и терапии.

Отклоняющееся поведение, по мнению американского психолога А. Коэна, - это «...такое поведение, которое идёт в разрез с институционализированными ожиданиями, т.е. с ожиданиями, разделяемыми и признаваемыми законными внутри социальной системы».

Девиантное поведение всегда связано с каким-либо несоответствием человеческих поступков, действий, видов деятельности, распространённым в обществе нормам, правилам поведения, идеям, стереотипам, ожиданиям, установкам, ценностям.

Как известно, система норм зависит от уровня социально-экономического, политического, духовного развития общества, а также от производственных и общественных отношений. Социальные нормы и правила выполняют различные функции: ориентационную, регулирующую, санкционирующую, воспитательную, информационную и др. В соответствии с нормами индивиды строят и оценивают свою деятельность, направляют и регулируют свое поведение. Именно в регулировании сознания и поведения суть социальных норм. Регулирование происходит в соответствии с господствующей системой ценностей, потребностей, интересов, идеологии. Тем самым социальные нормы оказываются инструментом целеполагания, прогнозирования, социального контроля и коррекции отклоняющегося поведения в социальной среде, а также стимулирования творческой и социальной активности человека.



Социальные нормы действенны в том случае, если они становятся компонентом индивидуального сознания. Именно тогда они действуют как факторы и регуляторы поведения и самоконтроля.

### **Практический блок**

#### **Опросник Г. Айзенка**

Включает описание различных психических состояний, наличие которых у себя испытуемый должен подтвердить или опровергнуть. Опросник даёт возможность определить уровень тревожности, фрустрации, агрессии и ригидности.

**Инструкция:** «напротив каждого утверждения стоят три цифры: 2, 1, 0. если утверждение Вам подходит, то обведите кружком цифру 2; если не совсем подходит - цифру 1; если не подходит - 0».

#### **Вопросы анкеты**

1. Часто я не уверен в своих силах.
2. Нередко мне кажется безысходным положение, из которого можно было бы найти выход.
3. Я часто оставляю за собой последнее слово.
4. Мне трудно менять свои привычки.
5. Я часто из-за пустяков краснею.
6. Неприятности меня сильно расстраивают, и я падаю духом.
7. Нередко в разговоре я перебиваю собеседника.
8. Я с трудом переключаюсь с одного дела на другое.
9. Я часто просыпаюсь ночью.
10. При крупных неприятностях я обычно виню только себя.
11. Меня легко рассердить.
12. Я очень осторожен по отношению к переменам в моей жизни.
13. Я легко впадаю в уныние.
14. Несчастья и не удачи ничему меня не учат.
15. Мне приходится часто делать замечания другим.
16. В споре меня трудно переубедить.
17. Меня волнуют даже воображаемые неприятности.
18. Я часто отказываюсь от борьбы, считая её бесполезной.
19. Я хочу быть авторитетом для окружающих.
20. Нередко у меня не выходят из головы мысли, от которых следовало бы избавиться.
21. Меня пугают трудности, с которыми мне предстоит встретиться.
22. Нередко я чувствую себя незащищённым.
23. В любом деле я не довольствуюсь малым, я хочу добиться максимального успеха.
24. Я легко сближаюсь с людьми.
25. Я часто копаюсь в своих недостатках.
26. Иногда у меня бывают состояния отчаяния.
27. Мне трудно сдерживать себя, когда я сержусь.
28. Я сильно переживаю, если в моей жизни что-то сильно меняется.
29. Меня легко убедить.
30. Я чувствую растерянность, когда у меня возникают трудности.
31. Предпочитаю руководить, а не подчиняться.
32. Нередко я проявляю упрямство.
33. Меня беспокоит состояние моего здоровья.
34. В трудные минуты я иногда веду себя по-детски.
35. У меня резкая грубоватая жестикация.
36. Я не охотно иду на риск.
37. Я с трудом переношу время ожидания.
38. Я думаю, что ни когда не смогу исправить свои недостатки.

39. Я мстителен.

40. Меня расстраивают даже незначительные нарушения моих планов.

**Ключ**

1. Шкала тревожности: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37.

2. Шкала фрустрации: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38.

3. Шкала агрессии: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

4. Шкала ригидности: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

При обработке результатов подсчитывается количество ответов «1» и «2», совпавших с ключом. За каждый совпавший с ключом ответ «2» начисляется 2 балла, за ответ «1» - 1 балл. Затем ответы по каждой шкале суммируются. Средний балл по каждой шкале - 10.

Превышение его свидетельствует о преобладании исследуемого качества в структуре личности.

Характеристики, которые исследуются в опроснике, имеют следующее определение:

Личностная тревожность - склонность индивида к переживанию тревоги, характеризующаяся низким порогом возникновения реакции тревоги;

Фрустрация - психическое состояние, возникающее вследствие реальной или воображаемой помехи, препятствующей достижению цели;

Агрессия - повышенная психологическая активность, стремление к лидерству путем применения силы по отношению к другим людям.

Ригидность – затрудненность в изменении намеченной субъектом деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки.

На втором этапе работы предлагается использовать метод «незаконченные предложения», который является проективной методикой, позволяющей направленно выявить отношение испытуемого к окружающему и некоторые личностные установки.

**Испытуемый должен продолжить следующее предложения:**

Завтра я...

Когда я закончу школу...

Наступит день, когда...

Я хочу жить, потому что...

**Тема 5.3. Социальная психология конфликта.**

**Кол-во часов:** 1 час.

**Теоретический блок**

Конфликты – это столкновение противоположно направленных тенденций: в психике человека (внутриличностный конфликт), во взаимоотношениях людей (межличностный), групп (межгрупповой).

Причинами конфликтов на внутригрупповом уровне могут быть: стиль руководства, групповые цели и нормы, организация труда, системы групповой коммуникации, структурные параметры и условия труда, ролевые неопределенности, личностные особенности и интересы членов группы и т. д. Наиболее частыми причинами конфликтов на межгрупповом уровне являются: взаимозависимость производственных задач и целей; неопределенность или противоречивость норм и критериев оценки различных видов труда; неодинаковые условия труда, оплаты, перспектив роста, социальных благ; конкуренция за ресурсы и фонды; различия в профессиональной подготовке, ценностях, образовании, стилях общения, социальном статусе членов разных групп; несовершенство межгрупповых каналов коммуникации; функционально-ролевые неопределенности.

Все конфликты вызваны несколькими причинами. Основными являются ограниченность ресурсов, которые нужно делить, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в

представлениях и ценностях, в манере поведения, в уровне образования, а также плохие коммуникации.

**Распределение ресурсов.** Даже в самых крупных организациях ресурсы всегда ограничены. Руководство должно решить, как распределить материалы, людские ресурсы и финансы между различными группами, чтобы наиболее эффективным образом достигнуть целей организации. Выделить большую долю ресурсов какому-то одному руководителю, подчиненному или группе означает, что другие получают меньшую долю от общего количества. Не имеет значения, чего касается это решение: за каким из четырех секретарей закрепить компьютер с программой, какому факультету университета дать возможность увеличить количество преподавателей, какой руководитель получит дополнительные средства для расширения своего производства или какое подразделение получит приоритет в обработке данных — люди всегда хотят получать не меньше, а больше. Таким образом, необходимость делить ресурсы почти неизбежно ведет к различным видам конфликта.

**Взаимозависимость задач.** Возможность конфликта существует везде, где один человек или группа зависят в выполнении задачи от другого человека или группы. Например, руководитель производственного подразделения может объяснять низкую производительность своих подчиненных неспособностью ремонтной службы достаточно быстро восстанавливать оборудование. Руководитель ремонтной службы, в свою очередь, может винить кадровую службу: не взяли на работу новых сотрудников, в которых нуждалось его подразделение. Аналогичным образом, если один из шести инженеров, занятых разработкой новой продукции, не будет как следует работать, другие могут почувствовать, что это отражается на их возможностях выполнить свое собственное задание. Это может привести к конфликту между группой и тем инженером, который, по мнению остальных, работает плохо. Поскольку все организации являются системами, состоящими из взаимозависимых элементов, при неадекватной работе одного подразделения или человека взаимозависимость задач может стать причиной конфликта.

Некоторые типы организационных структур и отношений как бы способствуют конфликту, возникающему из взаимозависимости задач. Обсуждая межгрупповой конфликт, мы привели пример конфликта между линейным и штабным персоналом. Причиной такого конфликта будет взаимозависимость производственных отношений. С одной стороны, линейный персонал зависит от штабного, потому что нуждается в помощи специалистов. С другой стороны, штабной персонал зависит от линейного, так как нуждается в его поддержке в тот момент, когда выясняет причины неполадок в производственном процессе или когда выступает в роли консультантов. Более того, штабной персонал при внедрении своих рекомендаций обычно зависит от линейного.

Возможность конфликта также велика в функциональных структурах, поскольку каждая крупная функция уделяет внимание в основном своей собственной области специализации. В организациях, где основой организационной схемы являются отделы (по каким бы признакам они ни создавались: продуктовому, потребительскому или территориальному), руководители взаимозависимых подразделений подчиняются одному общему начальству более высокого уровня, тем самым уменьшая возможность конфликта, который возникает по чисто структурным причинам.

**Различия в целях.** Возможность конфликта увеличивается по мере того, как организации становятся более специализированными и разбиваются на подразделения. Это происходит потому, что специализированные подразделения сами формулируют свои цели и могут уделить большее внимание их достижению, чем достижению целей всей организации. Например, отдел сбыта может настаивать на производстве как можно более разнообразной продукции, потому что это повышает конкурентоспособность организации и увеличивает объемы сбыта. Однако цели производственного подразделения, выраженные в категориях затрата - эффективность, выполнить легче, если номенклатура продукции менее разнообразна. Аналогичным образом отдел снабжения может захотеть закупить большие объемы сырья и

материалов, чтобы снизить среднюю себестоимость единицы продукции. С другой стороны, финансовый отдел может захотеть воспользоваться деньгами, взятыми под товарно-материальные запасы и инвестировать их, чтобы увеличить общий доход на инвестированный капитал.

Различия в представлениях и ценностях. Представление о какой-то ситуации зависит от желания достигнуть определенной цели. Вместо того чтобы объективно оценить ситуацию, люди могут рассматривать только те аспекты ситуации, которые, по их мнению, благоприятны для их группы и личных потребностей. Различия в ценностях — весьма распространенная причина конфликта. Например, подчиненный может счесть, что всегда имеет право на выражение своего мнения, в то время как руководитель полагает, что подчиненный имеет право выражать свое мнение только тогда, когда его спрашивают, и беспрекословно делать то, что ему говорят. Высокообразованный персонал отдела исследований и разработок ценит свободу и независимость. Если же их начальник считает необходимым пристально следить за работой своих подчиненных, различия в ценностях, вероятно, вызовут конфликт. Конфликты также часто зарождаются в организациях здравоохранения между администрацией, которая стремится к эффективности и рентабельности, и медицинским персоналом, для которого большей ценностью является качество оказываемой больным помощи.

Различия в манере поведения и жизненном опыте. Эти различия также могут увеличить возможность возникновения конфликта. Вам, конечно, встречались люди, которые постоянно проявляют агрессивность и враждебность и готовы оспаривать каждое слово. Такие «ершистые» личности создают вокруг себя атмосферу, чреватую конфликтом. Исследования показывают, что люди с чертами характера, которые делают их в высшей степени авторитарными, догматичными, безразличными к такому понятию, как самоуважение, скорее вступают в конфликт. Другие исследования показали, что различия в жизненном опыте, ценностях, образовании, стаже, возрасте и социальных характеристиках уменьшают степень взаимопонимания и сотрудничества между представителями различных подразделений.

Неудовлетворительные коммуникации. Плохая передача информации является как причиной, так и следствием конфликта. Она может действовать как катализатор конфликта, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зрения других. Если руководство не может довести до сведения подчиненных, что новая схема оплаты труда, увязанная с производительностью, призвана не «выжимать соки» из рабочих, а увеличить прибыль компании, подчиненные могут отреагировать тем, что замедлят темп работы. Другие распространенные проблемы передачи информации, вызывающие конфликт, — неоднозначные критерии качества, неспособность точно определить должностные обязанности и функции всех сотрудников и подразделений, а также предъявление взаимоисключающих требований к работе. Эти проблемы могут возникать или усугубляться из-за неспособности руководителей разработать и довести до сведения подчиненных точное описание должностных обязанностей.

### **Практический блок**

**Задание:** подготовить сообщение на тему ««Запрещенные приемы в конфликте»».

**Деструктивный стиль поведения:**

- заблаговременное извинение (принцип: лучше тихо, чем бедствие);
- невосприятие споров всерьез (попытка превратить ссору на клоунаду);
- избегание конфронтации (позиция: лучше уйду из дому, засну, молчать, как рыба);
- цепная реакция (конфликт по поводу того, кому мыть посуду, перерастает в риторику, кто в доме хозяин, и заканчивается воспоминаниями о предательстве десятилетней давности);
- псевдосогласие (снаружи ангел, внутри демон, точка зрения не изменилась);
- удар рикошетом (оскорбление не оппонента, а того, что он ценит и любит) или удар ниже пояса (использование для оскорбления партнера интимных знаний о нем);

- вымогательство большего (трофеев много не бывает);
- «разоблачение» противника (анализ характера оппонента, объяснение его состояния и чувств со своей колокольни);
- сокрытие (добрых чувств к партнеру или материальных ценностей, которые могли его утешить, с целью «перевоспитания»);
- содержание на крючке (умышленное преувеличение депрессии, тревоги, эмоционального срыва, угрозы несчастью, содержание партнера в критическом состоянии);
- измена (привлечение к атакам на партнера других людей).

**Критерии оценки:**

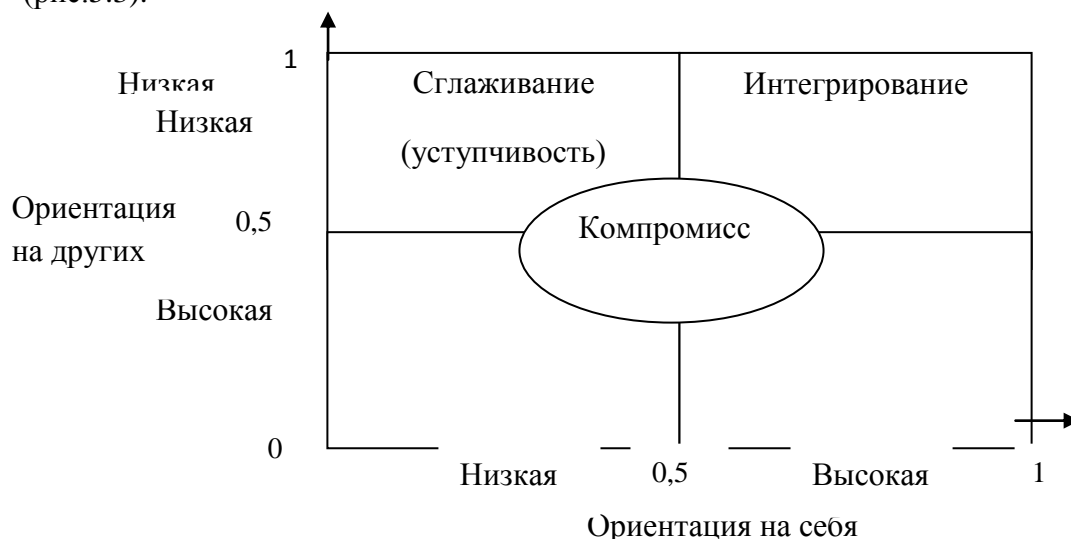
- оценка «отлично» выставляется студенту, если проведено всестороннее освещение темы на основе самостоятельного изучения широкого круга источников информации;
- оценка «хорошо» выставляется, если вопрос раскрывается правильно на использовании ряда фактических данных;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом правильно раскрыт вопрос, но в ответе имеются отдельные ошибки;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать развернутый ответ на вопрос.

**Тема 5.4:** Стратегии конфликтного взаимодействия.

**Кол-во часов:** 1 час.

**Теоретический блок**

Существуют различные способы или стили поведения для регулирования межличностных конфликтов в организации. Р. Блейк и Дж. Мутон в 1964 г. (см. Мексон и др., 1992) впервые предложили концептуальную схему для классификации типов или стилей управления конфликтами на межличностном уровне: принуждение, уход, сглаживание, компромисс и разрешение проблем. В 1976 г. эта схема была немного модернизирована К. Томасом. В 1985 г. М. Рахим, используя концептуализацию, предложил свою классификацию (рис.5.3).



Личностные стили регулирования, разрешения конфликтов

«Ориентация на себя» означает стремление индивида удовлетворить свои потребности и интересы, в отличие от «ориентации на других», заключающейся в стремлении или предрасположенности индивида удовлетворять потребности и ожидания других. Комбинации

этих параметров дают пять конкретных стилей или способов управления конфликтами — интегрирование, доминирование, уступчивость / сглаживание, избегание / уход и компромисс:

- интегрирование — высокая ориентация на себя и на других. Этот стиль включает открытость, обмен информацией, выяснение и проверку различий для достижения эффективного решения, приемлемого для обеих сторон;

- уступчивость, или сглаживание — низкая ориентация на себя и высокая — на других. Этот стиль ассоциируется с попытками преуменьшать важность различий и акцентировать внимание на общности, совпадениях, чтобы удовлетворить потребности других, пренебрегая своими собственными интересами;

- доминирование — высокая ориентация на себя и низкая на других. Этот стиль идентифицируется с ориентацией «выиграть — проиграть» или с «силовым» поведением для достижения победы;

- избегание, или уход — низкая ориентация на себя и на других. Этот стиль ассоциируется с уходом в сторону, удалением себя (психологически или физически) из ситуации конфликта;

- компромисс — средняя ориентация на себя и других. Этот стиль включает тактику типа «ты мне — я тебе», т. е. обе стороны что-то теряют, чтобы достичь взаимоприемлемого решения.

Вопрос об эффективности стилей длительное время находился в фокусе внимания исследователей. Обычно считается, что интегративный стиль наиболее эффективен. Однако использование разных стилей зависит от конкретных ситуаций. Результаты исследований показывают, что интегративный стиль и в определенной мере компромиссный более приемлемы для управления стратегическими проблемами, а остальные — для тактических или повседневных проблем.

Конфликты могут разрешаться на межличностном и групповом уровнях. Межличностный уровень является формой разрешения конфликтов на групповых уровнях. Основной формой разрешения конфликтов на всех уровнях является процесс ведения целенаправленных бесед или переговоров либо непосредственно между субъектами конфликта, либо с участием третьей стороны или посредников. В исследовательской прикладной практике существует бесчисленное множество модификаций и классификационных схем методов урегулирования конфликтов на всех уровнях и достаточное количество научных трудов по этой тематике.

### **Практический блок**

**Задание:** дать анализ конфликтной ситуации общения.

**Ситуация:** Работница, у которой маленький ребёнок, работает только в первую смену и часто опаздывает на работу. Во время её отсутствия делает свою и её работу старшая работница, со стажем более 20 лет. Однажды не хватает рабочих во вторую смену. План горит. Одной из этих двух женщине придётся остаться подольше на работе. Мастер убеждает молодую работницу остаться на вторую смену, т.к. она и морально в долгу перед старшей работницей. Молодая работница отказывается категорически остаться на вторую смену, ссылаясь на беременность

### **Психологический анализ ситуации.**

Беседа по вопросам:

1. Какие методы снятия напряжения использованы в ситуации?
2. Какие факторы не способствовали снятию напряжения?
3. Какие стратегии поведения применялись в данной ситуации?
4. Что бы Вы рекомендовали для успешного разрешения данной ситуации?

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если проведен всесторонний анализ ситуации, выделены методы снятия напряжения, оптимальные для этой ситуации

- оценка «хорошо» выставляется, если психологический анализ ситуации дан правильно, но есть какие-либо неточности;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом дан правильный анализ ситуации, но в ответе имеются отдельные ошибки;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать психологический анализ ситуации общения.

## **Тема 5.5. Методы активного социально-психологического обучения и развития**

**Кол-во часов:** 1 час.

### **Теоретический блок**

Понятие о методах активного социально-психологического обучения. Методы и принципы активного обучения, психологического воздействия. Стимулирование творчества активными методами обучения. Ролевые, деловые и оргдеятельностные игры. "Мозговой штурм". Возможности различных видов тренинга. Цель - личностный и профессиональный рост, совершенствование межличностного и профессионального общения.

### **Практический блок**

**Задание:** формулирование правил проведения активных групповых методов обучения

#### ***Ролевые и Деловые игры***

Что такое игры. Активные методы обучения и игры. Эффективность деловых и ролевых игр. Возможности метода деловых игр. Деловые игры на производстве. Деловые игры в непроизводственных областях. Методика конструирования деловых игр. Игровое целеполагание. Содержательное конструирование деловой игры: основа - объект (реальный или условный), определение данных объекта, выделение функциональной или технологической части объекта, на которой можно сосредоточить проработку поставленных задач. Упрощение - сохранение в действиях играющих квалификационного, организационного, технологического и морально-психологического соответствия реальной профессиональной деятельности при значительном сокращении трудоемкости данной деятельности в игре, упрощение обстановки и используемой информации. Тематический план. Выделение фрагментов (эпизодов) игрового процесса, определение ролей, ролевых функций. Структура игрового коллектива. Предварительное планирование ролевой или деловой игры во времени. Техническое обеспечение игрового процесса. Проспект игры. Сценарный план (ход игры). Порядок и критерии оценивания. Послеигровые проработки (ошибки и удачи). Рефлексия, анализ игры. Критериальные системы для анализа игр.

#### ***Метод "Мозгового штурма"***

История возникновения. Метод "мозгового штурма" как способ коллективного продуцирования новых идей. Область применения. Развитие динамичности мыслительных процессов. Цели, задачи, процедура "мозговой атаки", условия и правила генерирования коллективного генерирования идей. Алгоритм "мозговой атаки":

1. *Формулирование проблемы;* обоснование задачи для поиска решения. Определение условий коллективной работы. Правила поиска решения, правила поведения. Формирование нескольких рабочих групп и экспертной группы. Разработка критериев оценки.
2. *Тренировочная сессия.* Задача этапа - помочь участникам освободиться от воздействия психологических барьеров, достичь психологического комфорта.
3. *"Мозговой штурм"* поставленной проблемы - генерирование идей. Эксперт фиксирует предложения.
4. *Отбор наилучших идей.*

5. *Сообщение о результатах.* Обсуждение итогов работы группы. Обоснование отбора идей и признание их лучшими. Принятие коллективного решения. Рекомендации к внедрению.

#### **Метод «Дискуссия»**

*Описание.* Свободный вербальный обмен знаниями, идеями или мнениями между инструктором и участниками.

*Подход.* Отличия дискуссии от беседы, открытых форумов, споров и пр. Условия проведения дискуссии. Цели, задачи дискуссии. Распределение времени и подготовка. Планирование, создание среды. Функции инструктора. Подведение итогов.

*Преимущества метода дискуссии.* Демонстрация понимания. Активная передача знаний. Активное взаимодействие.

*Применение.* Изменение моделей поведения. Изменение взгляда на окружение. Навыки межличностного взаимодействия и обеспечение обратной связи.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если проведен всесторонний анализ ситуации, выделены методы снятия напряжения, оптимальные для этой ситуации

- оценка «хорошо» выставляется, если психологический анализ ситуации дан правильно, но есть какие-либо неточности;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом дан правильный анализ ситуации, но в ответе имеются отдельные ошибки;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать психологический анализ ситуации общения.

### **Тема 5.6. Социально – психологический тренинг.**

**Кол-во часов:** 1 час.

#### **Теоретический блок**

Среди многочисленных методов психологии можно выделить методы активного социально-психологического обучения и развития. К ним относятся: тренинги, групповые дискуссии, деловые игры.

Тренинг - практическое занятие по выработке конкретных умений и навыков и отработке техники и приемов, входящих в них.

Они признаны реализовывать социально-психологический потенциал межличностного взаимодействия в процессе решения задач повышения эффективности усвоения конкретных знаний, умений, навыков. Они обеспечивают рост межличностной компетентности, развитие личностных особенностей членов группы: уверенное поведение, нравственный потенциал.

Тренинг личностного роста – это специально организованное общение, в процессе которого происходит развитие подростков, формируются навыки общения, оказывается мощная психологическая поддержка, расширяется кругозор, повышается познавательная активность, появляется позитивное отношение к себе, педагогам, сверстникам. Важно помочь каждому его участнику выразить себя собственными средствами, научить воспринимать и лучше понимать себя.

Гуманистическая идея тренинга состоит в том, чтобы не заставлять, подавлять, ломать молодого человека, а дать ему возможность стать самим собой, приняв и полюбив себя, преодолеть стереотипы, мешающие счастливо жить и выстраивать позитивные отношения с окружающими.

#### **Практический блок**

**Тренинг личностного роста:** Описание упражнения. Участники тренинга сидят в кругу. Каждый получает карандаш и лист бумаги формата тетрадного листа или его половинки,



чтобы нарисовать свой автопортрет. Рисунки сдаются тренеру, перемешиваются им и раздаются всем участникам, которые кладут их лицевой стороной вниз на колени.

Инструкция. По команде тренера участники рассматривают внимательно полученный автопортрет и записывают на его обратной стороне профессию, с которой этот портрет ассоциируется. Затем рисунок снова переворачивается лицевой стороной и передается опять по команде соседу справа. Теперь у каждого другой автопортрет. Рассмотрев его и перевернув на обратную сторону, они вновь записывают свои ассоциации. После этого автопортрет возвращается в исходное положение и передается (снова по команде) соседу справа.

Упражнение проводится до тех пор, пока первоначальный автопортрет не вернется к тому, кто записал первую ассоциацию от восприятия. Потом каждый член тренинговой группы забирает свой автопортрет и знакомится с ассоциациями, написанными на нем другими участниками без указания авторства.

Далее происходит коллективное обсуждение того, почему именно такие ассоциации, например, профессия учителя, ученого, инженера и других, возникли у участников тренинга относительно каждого автопортрета. А так как методика проектная, то автопортрет демонстрирует прежде всего отношение рисовавшего к себе, что и чувствуют другие члены группы, записывая свои ассоциации.

В этом упражнении очень важно добиться от каждого участника ассоциации, не похожей на другие. Однако оно может быть неприятным для отдельных участников тренинга. Поэтому тренеру следует оказывать им необходимую поддержку для того, чтобы определиться с отношением к самим себе, постепенно меняя стереотипы поведения.

В тренингах личности роста главным принципом является «Не навреди!».

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если проведен всесторонний анализ ситуации, выделены методы снятия напряжения, оптимальные для этой ситуации

- оценка «хорошо» выставляется, если психологический анализ ситуации дан правильно, но есть какие-либо неточности;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если в целом дан правильный анализ ситуации, но в ответе имеются отдельные ошибки;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае неспособности студента дать психологический анализ ситуации общения.

## 4. РЕКОМЕНДАЦИИ СТУДЕНТАМ ПО СОДЕРЖАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

### 4.1 Общие рекомендации по подготовке электронных презентаций

Одним из актуальных и распространенных направлений внедрения использования информационных технологий в образовательный процесс учебного заведения являются мультимедийные презентационные технологии.

У термина *презентация* (от лат. *praesento* — передаю, вручаю или англ. *present* — представлять) два значения — широкое и узкое. В широком смысле слова *презентация* — это выступление, доклад, защита законченного или перспективного проекта, представление на обсуждение рабочего проекта, результатов внедрения и т.п. В узком смысле слова *презентации* — это электронные документы особого рода. Они отличаются комплексным мультимедийным содержанием и особыми возможностями управления воспроизведением (может быть автоматическим или интерактивным). Далее этот термин будет использоваться в узком смысле этого слова.

Электронные презентации, в отличие от электронных учебников, предназначены, как правило, для решения локальных педагогических задач. Так, например, использование электронных презентаций позволяет значительно повысить информативность и эффективность урока при объяснении учебного материала, способствует увеличению динамизма и выразительности излагаемого материала. Очевидно, что производительность обучения значительно повышается, так как одновременно задействованы зрительный и слуховой каналы восприятия (принцип модальности). Действительно, результаты исследований показывают, что эффективность слухового восприятия информации составляет 15%, зрительного — 25%, а их одновременное включение в процесс обучения повышает эффективность восприятия до 65%. Более того, наличие конспектов в виде тематических электронных презентаций предоставляет возможность организации самостоятельной работы учащихся с подобного рода ресурсами.

Сравнение таких программных средств подготовки электронных презентаций, как CorelPresentation 9 (пакет Corel'sOfficeSuiteforLinux), Presentation (пакет StarOffice фирмы StarDivisionGmbH), MicrosoftPowerPoint (пакет MSOffice) позволило сделать выбор в пользу последнего — в силу его широкого распространения, доступности интерфейса при достаточно больших возможностях анимации предоставляемого материала, импорта различных графических приложений, видео- и звуковых материалов. При этом появляется возможность совместить технические возможности компьютерной и мультимедийной техники (прежде всего мультимедийного проектора) в предоставлении учебного материала с «живым» общением учителя с учениками.

#### ***Перед созданием презентации на компьютере важно определить:***

- назначение презентации, ее тему – следует самому понять то, о чем вы собираетесь рассказывать;
- примерное количество слайдов - слайдов не должно быть много, иначе они будут слишком быстро меняться, и времени для осмысления у слушателей не останется;
- как представить информацию наиболее удачным образом;
- содержание слайдов;
- графическое оформление каждого слайда.

#### ***Этапы создания презентации:***

1. Планирование презентации - определение целей, формирование структуры и логики подачи материала.
2. Составление сценария - логика, содержание.
3. Разработка дизайна презентации – определение соотношения текстовой и графической информации.
4. Проверка и отладка презентации.

## 4.2. Общие рекомендации и требования к реферату

Реферат это одна из форм устной итоговой аттестации. Реферат – это самостоятельная исследовательская работа, в которой автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным; изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Реферат как форма промежуточной (итоговой) аттестации стимулирует раскрытие исследовательского потенциала учащегося (выпускника), способность к творческому поиску, сотрудничеству, самораскрытию и проявлению возможностей.

Автор реферата должен продемонстрировать достижение им уровня мировоззренческой, общекультурной компетенции, т.е. продемонстрировать знания о реальном мире, о существующих в нем связях и зависимостях, проблемах, о ведущих мировоззренческих теориях, умении проявлять оценочные знания, изучать теоретические работы, использовать различные методы исследования, применять различные приемы творческой деятельности.

1. Необходимо правильно сформулировать тему, отобрать по ней необходимый материал.

2. Использовать только тот материал, который отражает сущность темы.

3. Во введении к реферату необходимо обосновать выбор темы.

4. После цитаты необходимо делать ссылку на автора.

5. Изложение должно быть последовательным. Недопустимы нечеткие формулировки, речевые и орфографические ошибки.

6. В подготовке реферата необходимо использовать материалы современных изданий не старше 5 лет.

7. Оформление реферата (в том числе титульный лист, литература) должно быть грамотным.

8. Список литературы оформляется с указанием автора, названия источника, места издания, года издания, названия издательства, использованных страниц.

- Изложение текста и оформление реферата выполняют в соответствии с требованиями ГОСТ 7.32 – 2001, ГОСТ 2.105 – 95 и ГОСТ 6.38 – 90. Страницы текстовой части и включенные в нее иллюстрации и таблицы должны соответствовать формату А4 по ГОСТ 9327-60.

- Реферат должен быть выполнен любым печатным способом на пишущей машинке или с использованием компьютера и принтера на одной стороне бумаги формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта должен быть черным, высота букв, цифр и других знаков не менее 1.8 (шрифт Times New Roman, 14 пт.).

- Текст следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: верхнее и нижнее — 20 мм, левое — 30 мм, правое — 10 мм. Абзацный отступ должен быть одинаковым по всему тексту и составлять 1,25 см.

- Выравнивание текста по ширине.

- Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определенных терминах, формулах, применяя выделение жирным шрифтом, курсив, подчеркивание.

- Перенос слов недопустим!

- Точку в конце заголовка не ставят. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой.

- Подчеркивать заголовки не допускается.

- Расстояние между заголовками раздела, подраздела и последующим текстом так же, как и расстояние между заголовками и предыдущим текстом, должно быть равно 15мм (2 пробела).

- Название каждой главы и параграфа в тексте работы можно писать более крупным шрифтом, жирным шрифтом, чем весь остальной текст. Каждая глава начинается с новой страницы, параграфы (подразделы) располагаются друг за другом.

- В тексте реферат рекомендуется чаще применять красную строку, выделяя законченную мысль в самостоятельный абзац.

- Перечисления, встречающиеся в тексте реферата, должны быть оформлены в виде маркированного или нумерованного списка.

- Все страницы обязательно должны быть пронумерованы. Нумерация листов должна быть сквозной. Номер листа проставляется арабскими цифрами.

- Нумерация листов начинается с третьего листа (после содержания) и заканчивается последним. На третьем листе ставится номер «3».

- Номер страницы на титульном листе не проставляется!

- Номера страниц проставляются в центре нижней части листа без точки. Список использованной литературы и приложения включаются в общую нумерацию листов.

- Рисунки и таблицы, расположенные на отдельных листах, включают в общую нумерацию листов и помещают по возможности следом за листами, на которых приведены ссылки на эти таблицы или иллюстрации. Таблицы и иллюстрации нумеруются последовательно арабскими цифрами сквозной нумерацией. Допускается нумеровать рисунки и таблицы в пределах раздела. В этом случае номер таблицы (рисунка) состоит из номера раздела и порядкового номера таблицы, разделенных точкой.

Каждый источник должен содержать следующие обязательные реквизиты:

- фамилия и инициалы автора;

- наименование;

- издательство;

- место издания;

- год издания.

Все источники, включенные в библиографию, должны быть последовательно пронумерованы и расположены в следующем порядке:

- законодательные акты;

- постановления Правительства;

- нормативные документы;

- статистические материалы;

- научные и литературные источники – в алфавитном порядке по первой букве фамилии автора.

В конце работы размещаются приложения. В тексте на все приложения должны быть даны ссылки. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху посередине страницы слова «Приложение» и его номера. Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой.

Критерии оценки:

- Актуальность темы

- Соответствие содержания теме

- Глубина проработки материала

- Правильность и полнота использования источников

- Соответствие оформления реферата стандартом.

На «отлично»:

1. присутствие всех вышеперечисленных требований;

2. знание учащимся изложенного в реферате материала, умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы;

3. присутствие личной заинтересованности в раскрываемой теме, собственную точку зрения, аргументы и комментарии, выводы;
4. умение свободно беседовать по любому пункту плана, отвечать на вопросы, поставленные членами комиссии, по теме реферата;
5. умение анализировать фактический материал и статистические данные, использованные при написании реферата;
6. наличие качественно выполненного презентационного материала или (и) раздаточного, не дублирующего основной текст защитного слова, а являющегося его иллюстративным фоном.

Т.е. при защите реферата показать не только «знание - воспроизведешь», но и «знание - понимание», «знание - умение».

На «хорошо»:

1. мелкие замечания по оформлению реферата;
2. незначительные трудности по одному из перечисленных выше требований.

На «удовлетворительно»:

1. тема реферата раскрыта недостаточно полно;
2. неполный список литературы и источников;
3. затруднения в изложении, аргументировании.

### 4.3. Общие рекомендации и требования к докладу

Доклад есть достаточно неизученная, но довольно часто встречающаяся работа в учебных заведениях. Различают устный и письменный доклад (по содержанию близкий к реферату).

Доклад - вид самостоятельной научно - исследовательской работы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

*Этапы работы над докладом.*

Подбор и изучение основных источников по теме (как и при написании реферата рекомендуется использовать не менее 8 - 10 источников).

Составление библиографии.

Обработка и систематизация материала. Подготовка выводов и обобщений.

Разработка плана доклада.

Написание.

Публичное выступление с результатами исследования.

В докладе соединяются три качества исследователя: умение провести исследование, умение преподнести результаты слушателям и квалифицированно ответить на вопросы.

Отличительной чертой доклада является научный, академический стиль.

Академический стиль - это совершенно особый способ подачи текстового материала, наиболее подходящий для написания учебных и научных работ. Данный стиль определяет следующие нормы:

- предложения могут быть длинными и сложными;
- часто употребляются слова иностранного происхождения, различные термины;
- употребляются вводные конструкции типа “по всей видимости”, “на наш взгляд”;
- авторская позиция должна быть как можно менее выражена, то есть должны отсутствовать местоимения “я”, “моя (точка зрения)”;
- в тексте могут встречаться штампы и общие слова.

Общая структура такого доклада может быть следующей:

\* Формулировка темы исследования (причем она должна быть не только актуальной, но и оригинальной, интересной по содержанию).

\* Актуальность исследования (чем интересно направление исследований, в чем заключается его важность, какие ученые работали в этой области, каким вопросам в данной теме уделялось недостаточное внимание, почему учащимся выбрана именно эта тема).

\* Цель работы (в общих чертах соответствует формулировке темы исследования и может уточнять ее).

\*Задачи исследования (конкретизируют цель работы, “раскладывая” ее на составляющие).

\*Гипотеза (научно обоснованное предположение о возможных результатах исследовательской работы. Формулируются в том случае, если работа носит экспериментальный характер).

\*Методика проведения исследования (подробное описание всех действий, связанных с получением результатов).

\* Результаты исследования. Краткое изложение новой информации, которую получил исследователь в процессе наблюдения или эксперимента. При изложении результатов желательно давать четкое и немногословное истолкование новым фактам. Полезно привести основные количественные показатели и продемонстрировать их на используемых в процессе доклада графиках и диаграммах.

\*Выводы исследования. Умозаключения, сформулированные в обобщенной, конспективной форме. Они кратко характеризуют основные полученные результаты и выявленные тенденции. Выводы желательно пронумеровать: обычно их не более 4 или 5.

*Требования к оформлению письменного доклада такие же, как и при написании реферата.*

- Титульный лист

- Оглавление (в нем последовательно указываются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт).

- Введение (формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы)

- Основная часть (каждый раздел ее доказательно раскрывает исследуемый вопрос)

- Заключение (подводятся итоги или делается обобщенный вывод по теме доклада)

- Список литературы.

*Несколько советов о том, как блестяще выступить перед аудиторией.*

Продолжительность выступления обычно не превышает 10-15 минут. Поэтому при подготовке доклада из текста работы отбирается самое главное.

В докладе должно быть кратко отражено основное содержание всех глав и разделов исследовательской работы.

Заучите значение всех терминов, которые употребляются в докладе.

Не бойтесь аудитории - ваши слушатели дружески настроены.

Выступайте в полной готовности - владейте темой настолько хорошо, насколько это возможно.

Сохраняйте уверенный вид - это действует на аудиторию и преподавателей.

Делайте паузы так часто, как считаете нужным.

Не торопитесь и не растягивайте слова. Скорость вашей речи должна быть примерно 120 слов в минуту.

Подумайте, какие вопросы вам могут задать слушатели, и заранее сформулируйте ответы.

## **Информационные источники:**

### **Основные источники:**

1. Соснин В.А., Красникова Е.А. Социальная психология: учебник. – 3-е изд. – М.: ФОРУМ, 2013. – 336с.
2. Социальная психология: [Электронный ресурс]: учебник / Редактор: Столяренко А.М. - М.: [Юнити-Дана](http://yuniti-dana.ru), 2012. – 511с. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118146&sr=1>

### **Дополнительные источники:**

1. Мананикова Е.Н. Социальная психология: Учебное пособие / Е.Н. Мананикова. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2009. – 256 с.
2. Кравченко А.И. Общая психология: учебное пособие. – М.: Проспект, 2009. – 432 с.
3. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология: учебник для студ. вузов. – 8-е изд., стер. – М.: Академия, 2008. – 512 с.

### **Интернет-ресурсы:**

1. Пряжников, Н.С. Кризисы профессионального становления [Электронный ресурс] / Н.С. Пряжников // [http://www.ido.edu.ru/psychology/labour\\_psychology](http://www.ido.edu.ru/psychology/labour_psychology). - 19.06.2012. - Заглавие с экрана.
2. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. Первая помощь при стрессе [Электронный ресурс] / Ю.В. Щербатых // [http://www.nostress.ru/stress/new\\_book/first\\_aid.html](http://www.nostress.ru/stress/new_book/first_aid.html). - 19.06.2012. - Заглавие с экрана.
3. Сайт психологического факультет МГУ (библиотека литературы, архив учебных материалов) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.flogiston.ru>
4. Проект, посвященный психологии, содержит библиотеку, раздел о знаменитых психологах, психологические ресурсы. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.psychology.ru>

### **Электронные издания, цифровые образовательные ресурсы:**

1. Открытая русская электронная библиотека «OREL» <http://orel.rsl.ru>.
2. Публичная интернет-библиотека Publik.ru <http://www.publik.ru>.