

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

ИНСТИТУТ МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО
ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ**

ОП.10 ПСИХОЛОГИЯ

Специальность

31.02.01 Лечебное дело

Квалификация выпускника: фельдшер

Разработчик:

Н.А. Григорьева - преподаватель Медицинского колледжа ИМО
Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого

ПРИНЯТО

Предметной (цикловой) комиссией преподавателей общеобразовательных,
общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин,
математических и общих естественнонаучных дисциплин

Протокол № 1 от « 31 » 08 2023 г.

Председатель ПЦК  Е.В. Никифорова

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Пояснительная записка	4
2.	Тематический план и содержание учебной дисциплины	8
3.	Содержание практических занятий	13
	<i>Раздел 1. Общая психология</i>	13
	Тема 1.3. Познавательные процессы Практическое занятие № 1 Познавательные процессы.	13
	Тема 1.4. Эмоционально-волевая сфера Практическое занятие № 2 Эмоционально-волевая сфера.	23
	Тема 1.5. Потребностно-мотивационная сфера Практическое занятие № 3 Потребностно-мотивационная сфера.	37
	Тема 1.6. Личность Практическое занятие № 4 Личность.	39
	Тема 1.7. Формирование и развитие личности Практическое занятие № 5 Формирование и развитие личности.	46
	Тема 1.8. Общение Практическое занятие № 6 Общение.	47
	<i>Раздел 2. Социальная психология</i>	48
	Тема 2.1. Социальные отношения Практическое занятие № 7 Социальные отношения.	48
	Тема 2.2. Психология семьи Практическое занятие № 8 Психология семьи.	52
	Тема 2.3. Психология профессиональной деятельности Практическое занятие № 9 Профессиональная деятельность.	56
	Тема 2.4. Психология конфликта Практическое занятие № 10 Конфликт.	57
	<i>Раздел 3. Медицинская психология</i>	68
	Тема 3.2. Социопсихосоматика здоровья Практическое занятие № 11 Социопсихосоматика здоровья.	68
	Тема 3.4. Психологический климат в ЛПУ Практическое занятие №12 Психологический климат ЛПУ.	70
4.	Информационное обеспечение обучения	74
5.	Приложения	76
6.	Лист регистрации изменений	138

Пояснительная записка

Методические рекомендации по практическим занятиям по дисциплине «Психология» предназначены для студентов специальности 31.02.01 Лечебное дело и относятся к социально-гуманитарному циклу обязательной части образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО.

Методические рекомендации разработаны в соответствии с:

1. Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 31.02.01 Лечебное дело;
2. Рабочей программой дисциплины;
3. Локальными актами НовГУ.

Цели дисциплины.

Обучение имеет общие с задачами воспитания цели, определённые законом РФ «Об образовании». Это, прежде всего, гуманизация личности студента; формирование его психологической культуры; забота о психическом здоровье и развитии творческих способностей развивающейся личности; развитие чувство свободы выбора и ответственности за свою жизнь; стремление к самоизменению, самосовершенствованию; развитие коммуникативной культуры человека.

Специальные цели обучения:

- усвоение студентами основ психологической науки, важнейших понятий, законов, закономерностей, теорий и их практических приложений;
- развитие умения наблюдать и объяснять различные психологические явления;
- знакомство с основными методами психологической науки.

Общей целью изучения психологии является знакомство студентов с наукой психологии, которую они на предшествующих этапах не изучали, однако знание которой им потребуется для овладения медицинской профессией, потребуется для достижения жизненного успеха.

Задачи дисциплины:

- обеспечение решения задач гуманитарного образования студентов;
- привлечь внимание студента к психической жизни человека;
- сформировать отношение студента к психической культуре как самоценности;
- ознакомить студента с особенностями организации и механизмами управления человеком собственной психической жизнью;
- формирование навыков самообучения и самовоспитания;
- формирование умений работать в составе команды;
- освоение первоначальных умений психологического ухода за больными;
- научно-практическая подготовка к последующему углублённому изучению психологии на этапе вузовского обучения.

Задачи учебной дисциплины направлены на создание условий, способствующих формированию целостного образа человека в общей картине мира и развитию субъективного творчества студента.

Ожидаемым результатом обучения считается формирование у студентов определённых качеств личности:

- быть творческим, уметь по-новому смотреть на привычные вещи и ценящим инновации;
- самоопределяться, уметь брать на себя ответственность за своё образование;

- решать проблемы, уметь выбирать и использовать различные конструктивные способы их решения;
- быть уверенным в своих возможностях и иметь адекватную самооценку;
- быть толерантным (эмоционально устойчивым), эмпатийно, доброжелательно относиться к многообразию жизни.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **уметь**:

- использовать средства общения в психотерапевтических целях;
- давать психологическую оценку личности;
- применять приемы психологической саморегуляции.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен **знать**:

- основные задачи и методы психологии;
- психические процессы и состояния;
- структуру личности;
- пути социальной адаптации и мотивации личности;
- основы психосоматики (соматический больной, внутренняя картина болезни, пограничные расстройства);
- психологию медицинского работника;
- этапы профессиональной адаптации;
- принципы профилактики эмоционального "выгорания" специалиста;
- аспекты семейной психологии;
- психологические основы ухода за умирающим;
- основы психосоматики;
- определение понятий "психогигиена", "психопрофилактика" и "психотерапия";
- особенности психических процессов у здорового и больного человека;
- структуру личности;
- функции и средства общения;
- закономерности общения;
- приемы психологической саморегуляции;
- основы делового общения;
- пути социальной адаптации и мотивации личности;
- аспекты семейной психологии

Перечень формируемых компетенций:

Код компетенции	Формулировка компетенции
ОК 01	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам
ОК 02	Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности

ОК 03	Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях.
ОК 04	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде
ОК 05	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста
ОК 06	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения
ОК 07	Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях
ОК 08	Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности
ОК 09	Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках

Методические указания содержат тематический план дисциплины, содержание практических занятий, информационное обеспечение обучения.

Методические рекомендации могут быть использованы студентами при самоподготовке к занятиям и преподавателем для организации деятельности студентов на занятии. При подготовке студента к занятию он должен ознакомиться с учебными целями и учебными материалами.

Критерии оценки

"Отлично"

- студент демонстрирует знание теоретического материала темы;
- при решении ситуационных задач задания выполнены правильно, полностью, аккуратно, без помарок;
- при выписке рецептов не допущено ошибок.

"Хорошо"

- студент демонстрирует знание теоретического материала темы;
- при решении ситуационных задач задания выполнены полностью, аккуратно, допущены незначительные ошибки;
- при выписке рецептов допущены незначительные ошибки.

"Удовлетворительно"

- студент недостаточно четко и обоснованно излагает теоретический материал темы;
- при решении ситуационных задач допущены ошибки;
- при выписке допущены значительные ошибки.

"Неудовлетворительно"

- студент не владеет теоретическим материалом темы;
- при решении ситуационных задач допущены ошибки.
- при выписке рецептов допущены грубые ошибки, или задание не выполнено вообще.

Уровень освоения учебного материала: ознакомительный, репродуктивный.

Тематический план и содержание учебной дисциплины «Психология»

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, практические занятия, самостоятельная работа обучающихся	Количество часов	Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы
1	2	3	4
Раздел 1. Общая психология		30	ОК 01 – ОК 09
Тема 1.1 Предмет психологии	<i>Содержание учебного материала</i> История психологии. Цели и задачи психологии как науки. Отрасли психологии. Методы психологии.	1	
Тема 1.2 Сознание как высшая ступень развития психики	<i>Содержание учебного материала</i> Сознание как высшая ступень развития психики. Структура и функции сознания. Бессознательное. Нарушения сознания. Сон и сновидения. Физиология сна.	1	
Тема 1.3 Познавательные процессы	<i>Содержание учебного материала</i> Классификация познавательных процессов. Функции познавательных процессов. Ощущения: классы, свойства, формы изменения, нарушения. Восприятие: виды, свойства, нарушения. Внимание: виды, функции, свойства, нарушения. Память: процессы, виды, нарушения. Воображение: виды, функции, нарушения. Мышление: виды, функции, нарушения. Операции мыслительной деятельности. Индивидуальные стили мышления. Речь и язык. Нарушение речи. Интеллект. Структура и уровни интеллекта. Классификация интеллекта. Нарушения интеллекта.	2	
	<i>Практическое занятие № 1</i> Самодиагностика состояния познавательных процессов. Составление рекомендаций по развитию познавательных процессов на основе данных диагностики. Решение ситуационных задач. Тренировка памяти.	4	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	4	

Тема 1.4 Эмоционально-волевая сфера	<i>Содержание учебного материала</i> Классификация эмоциональных состояний человека: собственно эмоции, чувства, настроение, аффект. Функции эмоций и чувств. Понятия «стресс», «эустресс», «дисстресс». Профессиональное выгорание. Постстрессовый синдром (ПТСР). Понятие психологической травмы. Фазы развития стресса. Профилактика стресса. Принципы работы с негативными эмоциями и чувствами. Понятие «воля», «волевое действие», «волевые качества». Структура волевого действия. Развитие воли. Патология воли <i>Практическое занятие № 2</i> Отработка навыков нервно-мышечной релаксации, визуализации. Решение ситуационных задач. Отработка навыков оказания психологической помощи при стрессе (в парах). Самодиагностика воли.	2	
		4	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	4	
Тема 1.5. Потребностно-мотивационная сфера	<i>Содержание учебного материала</i> Понятия «потребность», «мотив», «мотивация», «ценности», «личностный смысл». Основные потребности личности (пирамида А.Маслоу). Установки личности: понятие, формирование, основы работы с установками. Понятие «ложное убеждение». Соотношение ценностей и личностного смысла в профессиональной деятельности. <i>Практическое занятие № 3 Потребностно-мотивационная сфера.</i> Решение ситуационных задач. Работа с «ложными убеждениями» (в парах).	1	
		2	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	2	
Тема 1.6 Личность	<i>Содержание учебного материала</i> Понятие личность. Индивид и личность. Индивидуальность. Современные психологические теории личности (Фрейдизм, когнитивные теории, гуманистические теории, теория личности Г. Тома). Социально-психологическая характеристика личности: психологическая структура личности (по К.К. Платонову). Характер в структуре личности. Общее понятие о характере. Акцентуации характера. Понятие темперамент. Развитие учений о темпераменте. Психологическая характеристика типов темпераментов. <i>Практическое занятие № 4 Личность.</i> Определение темперамента (тест Г. Айзенка, А. Белова). Определение свойств темперамента (методика В.М. Русалова). Диагностика акцентуаций характера. Решение ситуационных задач. Составление психологического портрета.	2	
		4	

	<i>В том числе практическая подготовка</i>	4	
Тема 1.7 Формирование и развитие личности	<i>Содержание учебного материала</i> Понятия «развитие», «возраст» (психологический, биологический, социальный), «возрастные кризисы». Новообразования возрастных этапов. Принципы развития человека. Этапы психического развития. Теория развития личности Э.Эриксона. Особенности ухода за пациентами разного возраста. <i>Практическое занятие № 5 Формирование и развитие личности.</i> Решение ситуационных задач (текст, видеоматериалы). Составление рекомендаций для медицинских работников и / или родственников по уходу за пациентами разного возраста (возраст пациента по выбору обучающихся).	1	
		1	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	1	
Тема 1.8 Общение	<i>Содержание учебного материала</i> Психология общения. Содержание, цели, функции, виды и средства общения. Структура диалога. Особенности общения с пациентами различных возрастных групп. Особенности делового общения. Вербальная и невербальная коммуникация. <i>Практическое занятие № 6 Общение.</i> Структура диалога. Коммуникация. Виды и тактика общения. Уровни взаимоотношений медработников. Диагностика и тренировка умения слушать другого, оказывать ему поддержку и т.д. Ролевая игра: «Устройство на работу».	2	
		3	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	3	
Раздел 2. Социальная психология		14	ОК 01 – ОК 09
Тема 2.1. Социальные отношения	<i>Содержание учебного материала</i> Предмет социальной психологии. Межличностные взаимоотношения. Социальная психология и смежные науки. Социальная психология в медицине. <i>Практическое занятие № 7 Социальные отношения.</i> Социометрические измерения. Проведите оценку психологической атмосферы в вашем коллективе на примере теста «Психологическая атмосфера в группе».	2	
	Составление карты ролей обучающимися (класса, учебной группы, индивидуальной – по выбору).	2	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	2	

Тема 2.2. Психология семьи	<i>Содержание учебного материала</i> Понятия «семья», «брак», «супружество», «родительство», «семейные паттерны». Характеристика семьи, ее функций, структуру, динамику, отношения. Семейные кризисы. <i>Практическое занятие № 8 Психология семьи.</i> Сравните особенности функции семьи, предложенные разными авторами. Дайте характеристику основным видам отношений, реализующихся в семье (по Френчу и Равенну). Заполните таблицы № 1,2,3	1	
		2	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	2	
Тема 2.3. Психология профессиональной деятельности	<i>Содержание учебного материала</i> Психологическая классификация профессий. Понятие «профессионализация», «профессиональная адаптация», «профессиональное становление», «профессионально-важные качества». Фазы развития профессионала. Профессия фельдшер. Организационная культура. Типы организаций. <i>Практическое занятие № 9 Профессиональная деятельность.</i> Профессиональная деятельность. Составление резюме. Деловая игра «Собеседование». Текст, видеоматериалы.	2	
		3	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	3	
Тема 2.4. Психология конфликта	<i>Содержание учебного материала</i> Понятие «конфликт». Виды, структура и стадии протекания конфликтов. Стратегия поведения в конфликтной ситуации, правила поведения в условиях конфликта. Пути разрешения конфликтов, методы снятия психологического напряжения в условиях конфликта. Типы конфликтных личностей. <i>Практическое занятие № 10 Конфликт.</i> Конфликт, виды, структура, стадии конфликта, пути разрешения. Деловые игры: «Трудное решение», «Телефон», «В автобусе», «Премия». Решение ситуационных задач: «Анализ конфликтных ситуаций».	1	
		1	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	1	
Раздел 3. Медицинская психология		8	ОК 01 – ОК 09

Тема 3.1. Введение.	<i>Содержание учебного материала</i> Предмет, задачи и методы медицинской психологии. Психология больного. Психологические факторы в предупреждении возникновения и развития болезни. Медицинская этика и деонтология.	1	
Тема 3.2. Социопсихосоматика здоровья	<i>Содержание учебного материала</i> Понятия «психосоматика», «здоровый образ жизни», «здоровье». Составляющие здоровья: телесная, психическая, социальная. Классификация психосоматических расстройств. Психогении. Неврозы: причины возникновения, формы. Стрессы: виды, причины, выявление, профилактика, оказание помощи. <i>Практическое занятие № 11 Социопсихосоматика здоровья.</i> Разработка и презентация проекта по здоровому образу жизни (в мини-группах). Выявление уровня тревожности, нервозности, стресса (с помощью методик).	2	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	1	
		1	
Тема 3.3. Психопрофилактика болезней	<i>Содержание учебного материала</i> Направленность на здоровый образ жизни. Создание условий для положительных переживаний. Психология выполнения медицинских манипуляций. Понятие «комфорт пациента».	2	
Тема 3.4. Психологический климат ЛПУ	<i>Содержание учебного материала</i> Психологический климат ЛПУ как неотъемлемая часть эффективного лечения. Эстетика ЛПУ. Эстетика медицинского работника. Ятрогенные заболевания. Типы медицинских сестёр. Психогигиена и психопрофилактика. Психотерапия. <i>Практическое занятие №12 Психологический климат ЛПУ.</i> Выявление негативных и позитивных последствий конфликтов в ЛПУ. Разработка рекомендаций по профилактике конфликтов в ЛПУ. Психотерапевтические методы воздействия на пациентов.	1	
	<i>В том числе практическая подготовка</i>	1	
		1	
Самостоятельная работа ¹ Подготовка рефератов, презентаций		2	
Всего:		52	

¹ входит в число часов теоретических занятий

Содержание практических занятий

Раздел 1. Общая психология

Тема 1.3. Познавательные процессы

Практическое занятие № 1

Познавательные процессы (4 часа)

Цель занятия: формирование знаний об основных познавательных психических процессах; формирование умения проводить самодиагностику познавательных процессов.

Требования к умениям и знаниям студентов

Студент должен уметь:

- проводить самодиагностику познавательных процессов.

Студент должен знать:

- Классификацию познавательных процессов;
- Функции познавательных процессов
- особенности познавательной деятельности человека;

Оснащение занятия:

Схемы, бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Изучение основных познавательных психических процессов: характеристики памяти, внимания, восприятия. Изучение методов самодиагностики познавательных процессов (методика определения уровня интеллекта по Айзенку - четвертый и пятый тесты) (*приложение*).

Структура занятия.

1. Введение.
2. Опрос студентов по теме, материалам лекций и учебника – для определения исходного уровня знаний.
3. Проверка домашнего задания по теме.
4. Выполнить самодиагностику познавательных процессов.
5. Контрольный тест по теме.
6. Решение ситуационных задач.

Психологическая деятельность не может протекать целенаправленно и продуктивно, если человек не сосредоточит свое внимание на том, что он делает.

Внимание – направленность и сосредоточенность сознания человека на определенных объектах при одновременном отвлечении от других.

Внимание – спецификой внимания является то, что оно не является самостоятельным процессом. Оно всегда сопровождает другие психические процессы.

Виды внимания:

- непроизвольное. Не зависит от человека, а зависит от воли человека и его силы. Новизна раздражителя вызывает непроизвольное внимание. Зависит от потребности человека;
- произвольное. Осуществляется сознательно. Человек ставит перед собой цель или она ставится перед ним. Человек осуществляет над собой волевое усилие;
- послепроизвольное. Возникает на основе произвольного, но уже не требует волевых усилий. Это осознанное, целенаправленное внимание.

Свойства внимания:

- объём внимания – это количество объектов, которые человек может одновременно увидеть и запомнить в течение очень короткого времени;
- устойчивость внимания – это способность человека длительно сосредоточивать внимание на объекте;
- переключение внимания – это быстрый переход от одного вида деятельности к другому;
- распределение внимания – это способность одновременно выполнять несколько видов деятельности;
- концентрация внимания – это степень сосредоточения на объекте.

Память.

Условия успешного запоминания:

- установка на запоминание;
- потребность к запоминанию данной информации;
- отсутствие помех;
- запоминание должно чередоваться с отдыхом;
- наличие наглядности;
- понятность материала;
- интересность материала;
- значимость материала.

Виды памяти:

- генетическая, или видовая;
- индивидуальная, приобретается в процессе жизни;
- образная;
- по модальности:
 - Моторная (память на движения);
 - Эмоциональная (память на чувства);
 - Словесно-логическая (память на понятия, слова, смысл сообщения).
- по времени:
 - Кратковременная;
 - Оперативная (обслуживает наши действия; информация сохраняется, пока человек выполняет конкретные действия);
 - Долговременная.
- по характеру целей:
 - Произвольное запоминание (осознанное, целенаправленное);
 - Непроизвольное (случайное запоминание).

Восприятие - это целостный образ предмета. Восприятие нельзя свести к простой сумме ощущений. В восприятии обязательно содержится движение (моторные компоненты), включается прошлый опыт человека, подключается мышление. Восприятие – это отражение предметов и явлений в совокупности их свойств и частей при непосредственном воздействии на органы чувств.

Виды восприятия:

- | | | |
|----------------|-----|--------------------|
| - слуховое | | - пространственное |
| - зрительное | или | - времени |
| - осязательное | | - движения. |

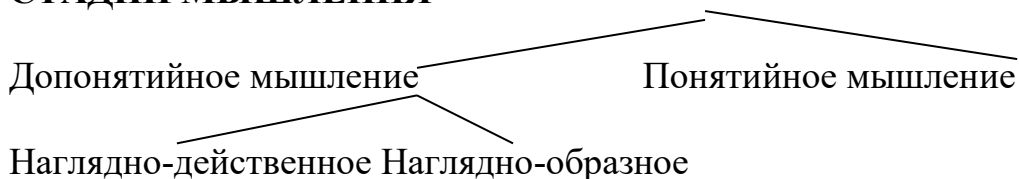
Свойства восприятия:

- предметность: образ восприятия всегда относится к определённом предмету;
- целостность: каждый элемент образа восприятия соотносится с целым и определяется им;
- структурность: в процессе восприятия происходит соотношение между элементами образа;
- константность: относительное постоянство восприятия;
- осмысленность, обобщённость: заключается в том, что мы должны мысленно назвать его, т.е. отнести его к какому-либо классу, обобщённость его в слове;
- апперцепция: влияние прошлого опыта на восприятие человека.

Мышление - это процесс познавательной деятельности индивида, характеризующийся обобщенным и опосредованным отражением действительности.

Мышление, отталкиваясь от ощущений и восприятия, выходя за пределы чувственного данного, расширяет границы нашего познания, позволяет опосредованно - умозаключением - раскрыть то, что непосредственно - восприятием - не дано.

СТАДИИ МЫШЛЕНИЯ



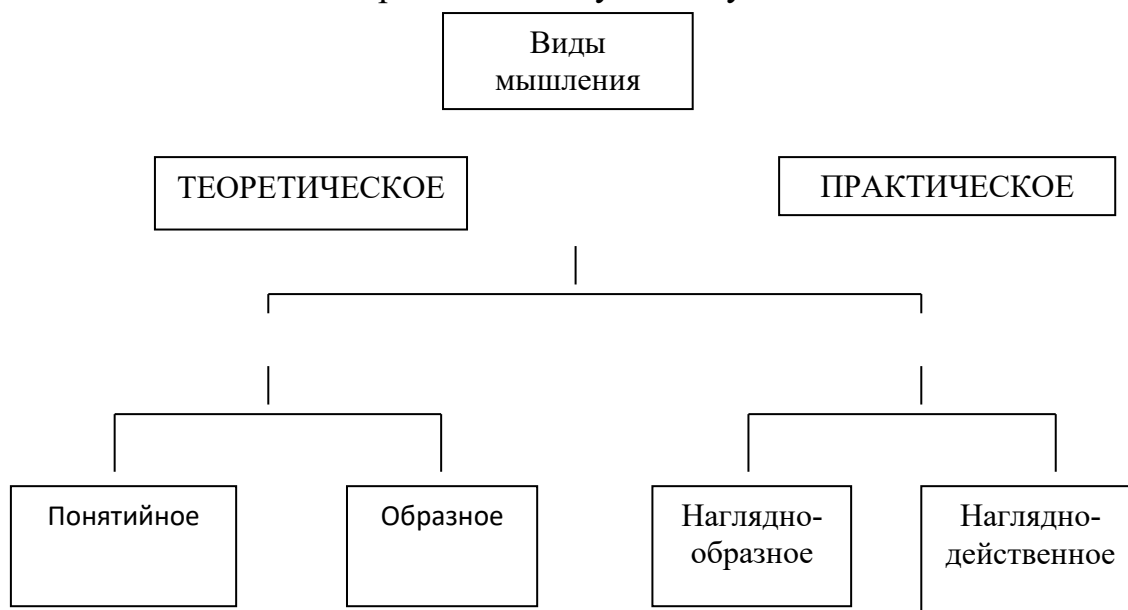
Однако понятийное мышление приходит не сразу, а постепенно, через ряд ПРОМЕЖУТОЧНЫХ ЭТАПОВ.

Мы подробно остановились на этапах формирования понятийного мышления по двум причинам. Во-первых, понятийное мышление – это ведущий вид мышления для взрослого человека. А во-вторых, оно пронизывает и подчиняет себе и допонятийные виды. Мышление взрослого человека, таким образом, представляет собой структуру, которая включает в себя признаки всех трех рассмотренных видов мышления (наглядно-действенное, наглядно-образное и понятийное), но наглядно-действенное и наглядно-образное мышление, входя в структуру практического мышления взрослого человека, несмотря на схожесть

названия, качественно отличаются от подобных видов мышления ребенка (это, на мой взгляд, представляется вполне естественным).

В определении типов и видов мышления существуют различные подходы.

По **характеру решаемых задач** мышление подразделяют на теоретическое и практическое. Р.С. Немов предложил такую схему:



Перечисленные виды мышления одновременно являются и уровнями его развития: теоретическое мышление считается более совершенным, чем практическое, а понятийное - это более высокий уровень развития, чем образное.

По **степени развернутости решаемых задач** выделяют мышление аналитическое (его еще иногда называют дискурсивным) и интуитивное. Для различения этих видов мышления используются три признака: временной (время протекания процесса), структурный (членение на этапы), уровень протекания процесса (его осознанность или неосознанность).

Аналитическое мышление развернуто во времени, имеет четко выраженные этапы, в значительной степени представлено в сознании самого мыслящего человека. **Интуитивное мышление** характеризуется быстротой протекания, отсутствием четко выраженных этапов, минимально осознанно.

Мышление в отличие от других процессов совершается в соответствии с определенной логикой. Соответственно, в структуре мышления можно выделить определенные **ЛОГИЧЕСКИЕ ОПЕРАЦИИ**.

Анализ

Расчленение предмета, мысленное или практическое, на составляющие его элементы с последующим их сравнением

Синтез

объединение элементов (частей, свойств, действий) в целостную структуру.

**Логические операции
в структуре мышления**
Сравнение

вскрывает различие или схожесть вещей или их отдельных признаков.

Абстракция

выделение какой-либо стороны явления, которая в действительности, как самостоятельная не существует.

Обобщение (систематизация)

мысленное объединение предметов и явлений по их общим и существенным признаками, и их распределение по группам и подгруппам.

Мышление имеет ярко выраженный индивидуальный характер. Особенности индивидуального мышления проявляются в разных соотношениях видов и форм, операций и процедур мыслительной деятельности. Это составляет КАЧЕСТВО МЫШЛЕНИЯ.

Тест**Первый вариант****Инструкция**

Каждое из заданий имеет предполагаемые ответы, помеченные буквами А,В,С,Д,Е. Выберите среди предложенных ответов верный (их может быть несколько) и зафиксируйте соответствующую ему букву.

Выберите правильный ответ.

1. Наше восприятие мира связано с

- А. Культурой, к которой мы принадлежим.
- В. Индивидуальным опытом.
- С. Оба ответа верны.

2. Мышление-это

- А. Процесс познания с помощью органов чувств.
- В. Процесс создания новых образов.
- С. Ступень познания, раскрывающая суть вещей, явлений.
- Д. Все суждения верны.

3. При извлечении информации из памяти всегда легче

- А. Вспомнить какой-то отдельно взятый элемент.
- В. Ответить на прямые вопросы.
- С. Распознать элемент информации в предложенном содержании.

4. Психические процессы - это: (осуществите выбор)

- А. Настроение.
- В. Память.
- С. Ощущение.
- Д. Восприятие.
- Е. Характер.

5. Назовите условия, позволяющие сохранить распределение внимания:

- А. Свободное владение одним видом деятельности при совмещении нескольких занятий.
- В. Группировка объектов внимания.
- С. Непроизвольный переход от одного объекта к другому.
- Д. Интерес к деятельности.

6. Выделите особенности, которые характерны для восприятия.

- А. Это отражение отдельных свойств предмета.
- В. Этот процесс требует работы нескольких анализаторов.
- С. Этот процесс связан с мышлением.
- Д. Эта способность складывается в течение всей жизни.

7. Определите признаки, которые характерны для памяти.

А. Процесс, дающий отражение предмета в целом.

В. Процесс организации и сохранения прошлого опыта, делающий возможным его повторное использование в деятельности или возвращение в факт сознания.

С. Познавательный процесс, позволяющий хранить информацию.

Д. Психический процесс - первоначальный источник знаний о мире.

8. Определите особенности, которые характерны для наглядно-образного мышления.

А. Мышление, направленное на решение практических задач.

В. Мышление неотрывно от восприятия, оперирует лишь непосредственно воспринимаемыми вещами.

С. Мышление, при котором задача решается с опорой на зрительный образ.

9. Определите особенности, которые характерны для воображения.

А. Создание новых, ранее не воспринимавшихся предметов, путем приведения старых знаний в новые сочетания.

В. Отражение предметов и явлений в совокупности их свойств и частей.

С. Познавательный процесс, позволяющий перерабатывать имеющуюся информацию, видоизменять ее.

10. Назовите особенности, способствующие развитию творческого мышления.

А. Частые неудачи в деятельности.

В. Стремление быть похожим на других.

С. Способность видеть объект под новым углом зрения.

Тест второй вариант

Инструкция

Каждое из заданий имеет предполагаемые ответы, помеченные буквами А,В,С,Д,Е. Выберите среди предложенных ответов верный (их может быть несколько) и зафиксируйте соответствующую ему букву.

Выберите правильный ответ.

1. Наше восприятие – это

А. Простая сумма ощущений, которая выступает в виде образов предметов или явлений.

В. Интеллектуальный процесс, в основе которого лежит синтез разнообразных отношений.

С. Оба ответа верны.

2. Органы чувств человека начинают функционировать:

- А. До рождения.
- В. С момента рождения.
- С. На втором месяце после рождения.

3. Память:

- А. Всегда играет положительную роль в процессах мышления.
- В. Всегда облегчает решение проблемы.
- С. Может вызвать некоторую функциональную ригидность мышления.
- Д. Все суждения верны.

4. Какие из перечисленных чувств вы отнесете к моральным:

- А. Наслаждение.
- В. Стыд.
- С. Удивление.
- Д. Гордость.
- Е. Чувство долга.

5. Выберите особенность, которая характеризует воображение.

- А. Отражение новых образов и мыслей.
- В. Отражение прошлого опыта в виде чувств, переживаний, мыслей
- С. Оба ответа верны.

6. Укажите, какие условия нужны для возникновения непроизвольного внимания.

- А. Отчетливое понимание целей и задач деятельности.
- В. Новизна, сила, контраст раздражителя.
- С. Необычность раздражителя.
- Д. Наличие косвенных интересов.

7. Назовите условия, позволяющие сохранить распределение внимания:

- А. Свободное владение одним видом деятельности при совмещении нескольких занятий.
- В. Группировка объектов внимания.
- С. Связь между объектами внимания.

8. Выделите особенности, которые характерны для ощущения.

- А. Это отражение отдельных свойств предмета.

В. Этот процесс требует работы нескольких анализаторов.

С. Эта способность дана с рождения.

Д. Эта способность складывается в течение всей жизни.

9. Определите особенности, которые характерны для памяти.

А. Отражение новых образов и мыслей.

В. Отражение прошлого опыта в виде чувств, мыслей и образов прежде воспринимаемых предметов и явлений.

С. Отражение предметов и явлений в совокупности их свойств и частей.

10. Назовите особенности, способствующие развитию творческого мышления.

А. Очень высокая оценка значимости своих идей.

В. Стремление быть похожим на других.

С. Способность видеть объект под новым углом зрения.

Д. Чрезмерно развитое критическое мышление.

Решение ситуационных задач

Задача № 1.

Определите, какие свойства внимания проявляются в ситуации

Как-то произошел спор о том, кого можно назвать более внимательным. Один из спросивший сказал:

- «Иван Иванович очень внимательный. Когда он читает книгу или слушает, что ему говорят, то ничего не может его отвлечь: ни появление кого-нибудь в комнате, ни разговор соседей, ни звук радио. Все его внимание поглощено тем, что он в данный момент делает».

- «А по – моему, - ответил другой, - Павел Петрович более внимательный. С каким бы увлечением он ни рассказывал (кажется, он весь поглощен рассказом), все же ни одна деталь не ускользает от его внимания. Он видит и слышит все, что делается вокруг».

- «Нет уж, Борис Васильевич внимательнее всех, - сказал третий. – Однажды мы шли в полной тьме по дороге, и вдруг неожиданно вспыхнул и сразу же погас свет от электрического фонарика. Мы успели лишь едва заметить фигуру мужчины, а Борис Васильевич за этот короткий миг разглядел все детали его одежды».

Задача № 2.

Определите, какие свойства внимания проявляются в ситуации

В течение 1 минуты ребенок должен увидеть как можно больше предметов установленного цвета. Проходит минута, раздается сигнал и поиски прекращаются. Ведущий выясняет, кто насчитал больше предметов, предлагает ему перечислить вслух увиденное. То, что замечено, дополняют другие участники игры.

Задача № 3.

Определите, какие свойства внимания проявляются в ситуации

«...Телефон трещал понапрасну, шаги в коридоре приближались и удалялись, стук в дверь раздавался и требовательным напором, и вкрадчивым поскребыванием. Васильев не отвечал, он просто не слышал всего, занятый любимым, главным делом своей жизни...» (Ю.Бондарев «Выбор».)

Задача № 4.

Определите, какие свойства внимания проявляются в ситуации

Л.Н.Толстой в романе «Война и мир» описал состояние Пьера Безухова, попавшего на поле боя: «Он не слышал звуков пуль, визжавших со всех сторон, снарядов, пролетающих через него, не видел неприятеля, бывшего на той стороне реки, и долго не видел убитых и раненых, хотя многие и падали недалеко от него. Он следовал за генералом и напряженно размышлял о чем-то».

Задача № 5.

Определите, какие свойства внимания проявляются в ситуации

Учитель объяснял новый материал. Стояла тишина. Довольный вниманием детей, он прохаживался от стола к доске. И вот послышался шепот: «раз, два, три, четыре ... запиши». – «Что это вы считаете?» - «А мы на спор считаем, сколько вы за урок сделаете шагов». – Учитель смутился и попытался пошутить: - «Собьетесь до конца урока ...» - «Не собьемся, ваши шаги легко считаются – у вас ботинки скрипят».

Задача № 6

С чем могут быть связаны трудности врача в описанной ситуации?

Когда врач к концу амбулаторного приема очень уставал, то замечал, что, рассматривая очередного пациента, не мог отделаться от мыслей о предыдущем больном. Их жалобы и симптомы болезни у него смешивались. Это очень затрудняло работу

Задача № 7

Какой испытуемый запомнит даты на более длительный срок? Почему?

Заучивая текст, испытуемые должны были запомнить три даты, оканчивающиеся числами 57, 37, 17. Один испытуемый несколько раз подряд повторил про себя эти даты, стараясь как можно лучше запомнить их. Другой испытуемый 57 связал с возрастом отца, 37- с годом смерти А.С.Пушкина (1937), а 17- с годом Октябрьской революции (1917).

Задача № 8

Объясните, какие познавательные психические процессы имели место и их физиологическую основу.

Испытуемому с закрытыми глазами кладут на ладонь небольшой предмет и просят ответить на вопрос: «Что Вы можете сказать о предмете?», затем просят открыть глаза и ощупать предмет и ответить на вопрос: «Что теперь Вы можете о предмете сказать?».

Задача № 9

Определите вид проявившихся познавательных психических процессов и дайте их оценку.

Преподаватель, в процессе изложенного лекционного материала, широко использовал наглядный материал (таблицы, картины, диапозитивы). В результате закрепления материала выяснилось, что студент А в большей степени пользовался информацией услышанной, а студент В – от увиденного наглядного материала.

Контрольные вопросы:

- назовите познавательные психические процессы.
- Назовите виды внимания.
- Назовите свойства внимания.
- Назовите виды памяти.
- Назовите этапы запоминания.
- Назовите условия успешного запоминания.
- Что такое восприятие?
- Что такое мышление?
- Назовите мыслительные операции.

Тема 1.4. Эмоционально-волевая сфера

Практическое занятие №2

Эмоционально – волевая сфера (4 часа)

Цель занятия: формирование понятий «стресс», «эустресс», «дистресс»; формирование умения регулировать своё эмоциональное состояние.

Требования к умениям и знаниям студентов

Студент должен уметь:

- определять эмоциональные состояния человека;
- регулировать своё эмоциональное состояние.

Студент должен знать:

- классификацию эмоциональных состояний человека;
- понятия «стресс», «эустресс», «дистресс».

Оснащение занятия:

Схемы, бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Эмоции и чувства. Эмоциональные особенности и свойства личности. Отработка навыков нервно- мышечной релаксации, визуализации. Влияние эмоционального состояния на профессиональную деятельность медицинского работника. Нарушения эмоций.

Самодиагностика различных эмоциональных состояний:

- настроения;
- тревожности;
- депрессивных состояний;
- направленности личности.

Решение ситуационных задач.

Структура занятия.

1. Введение.
2. Опрос студентов по теме, материалам лекций и учебника – для определения исходного уровня знаний.
3. Проверка домашнего задания по теме.
4. Выполнить самодиагностику различных эмоциональных состояний.
5. Контрольный тест по теме.
6. Решение ситуационных задач.

Нервно-мышечная релаксация - это система специальных упражнений для расслабления различных групп мышц. Целью этой тренировки является снятие мышечного тонуса, который напрямую связан с различными формами отрицательного эмоционального возбуждения: страх, тревожность, смущение. Уменьшив или предотвратив тонус мышц, можно снять стрессовые состояния, бессонницу, мигрени, а также можно нормализовать эмоциональный фон.

Стресс – это состояние сильного психического напряжения, возникающее при эмоциональных перегрузках, адекватная реакция на которые не была сформирована, но должна быть выработана в сложившейся ситуации. Причины, вызывающие стресс называют стрессорами. Это кризисные ситуации и неблагоприятные условия жизни. Сила воздействия стрессоров зависит от психических особенностей человека и его опыта. Развитие стресса происходит в несколько этапов:

- бессознательный сигнал об опасности, тревога, шок нервной системы
- адаптация к стрессорам и восстановление нарушенных психических функций
- сопротивление стрессорам
- истощение или приобретение психологических навыков выхода из стресса

Стресс - это реакция организма на адаптацию к кризисным жизненным ситуациям.

Чем сильнее стресс, тем ярче психосоматические проявления.

Помощь при страхе

- Не оставляйте человека одного. Страх тяжело переносить в одиночестве.
- Говорите о том, чего человек боится. Есть мнение, что такие разговоры только усиливают страх, однако ученые давно доказали, что, когда человек проговорит свой страх, тот становится не таким сильным. Поэтому, если человек говорит о том, чего он боится — поддерживайте его, говорите на эту тему.
- Не пытайтесь отвлечь человека фразами: «Не думай об этом», «Это ерунда», «Это глупости» и т.д.
- Предложите человеку сделать несколько дыхательных упражнений, например таких:
 1. Положите руку на живот; медленно вдохните, почувствуйте, как сначала воздухом наполняется грудь, потом живот. Задержите дыхание на 1—2 секунды. Выдохните. Сначала опускается живот, потом грудь. Медленно повторите это упражнение 3—4 раза;
 2. Глубоко вдохните. Задержите дыхание на 1—2 секунды. Начинайте выдыхать. Выдыхайте медленно и примерно на середине выдоха сделайте паузу на 1—2 секунды. Постарайтесь выдохнуть как можно сильнее. Медленно повторите это упражнение 3—4 раза. Если человеку трудно дышать в таком ритме, присоединитесь к нему — дышите вместе. Это поможет ему успокоиться, почувствовать, что вы рядом.
- Если боится ребенок, поговорите с ним о его страхах, после этого можно поиграть, порисовать, лепить. Эти занятия помогут ребенку выразить свои чувства.
- Постарайтесь занять человека каким-нибудь делом. Этим вы отвлечете его от переживаний.

Помните — страх может быть полезным (если помогает избегать опасных ситуаций), поэтому бороться с ним нужно тогда, когда он мешает жить нормальной жизнью.

Помощь при тревоге

- Очень важно постараться разговорить человека и понять, что именно его тревожит. В этом случае, возможно, человек осознает источник тревоги и сможет успокоиться.
- Часто человек тревожится, когда у него не хватает информации о происходящих событиях. В этом случае можно попытаться составить план, когда, где и какую информацию можно получить.
- Попробуйте занять человека умственным трудом: считать, писать и т.д. Если он будет увлечен этим, то тревога отступит.
- Физический труд, домашние хлопоты тоже могут быть хорошим способом успокоиться. Если есть возможность, можно сделать зарядку или совершить пробежку.

Помощь при истерике

В отличие от слез, истерика — это то состояние, которое необходимо постараться прекратить. В этом состоянии человек теряет много физических и психологических сил. Помочь человеку можно, совершив следующие действия:

- Удалите зрителей, создайте спокойную обстановку. Оставайтесь с человеком наедине, если это не опасно для вас.
- Неожиданно совершите действие, которое может сильно удивить (например, можно дать пощечину, облить водой, с грохотом уронить предмет, резко крикнуть на пострадавшего). Если такое действие совершить не удастся, то сидите рядом с человеком, держите его за руку, поглаживайте по спине, но не вступайте с ним в беседу или, тем более, в спор. Любые ваши слова в этой ситуации только подольют масла в огонь.
- После того, как истерика пошла на спад, говорите с пострадавшим короткими фразами, уверенным, но доброжелательным тоном («выпей воды», «умойся»).
- После истерики наступает упадок сил. Дайте человеку возможность отдохнуть.

Помощь при апатии

В состоянии апатии помимо упадка сил наваливается безразличие, появляется ощущение опустошенности. Если человека оставить без поддержки и

внимания, то апатия может перерасти в депрессию. В этом случае можно произвести следующие действия:

- Поговорите с человеком. Задайте ему несколько простых вопросов исходя из того, знаком он вам или нет: «Как тебя зовут?», «Как ты себя чувствуешь?», «Хочешь есть?».
- Проводите пострадавшего к месту отдыха, помогите удобно устроиться (обязательно нужно снять обувь).
- Возьмите человека за руку или положите свою руку ему на лоб.
- Дайте ему возможность поспать или просто полежать.
- Если нет возможности отдохнуть (происшествие на улице, в общественном транспорте, ожидание окончания операции в больнице), то больше говорите с пострадавшим, вовлекайте его в любую совместную деятельность (можно прогуляться, сходить выпить чая или кофе, помочь окружающим, нуждающимся в помощи).

Помощь при двигательном возбуждении

Острая реакция на стресс может проявляться в двигательном возбуждении, которое может стать опасным для самого пострадавшего и окружающих. В этом случае постарайтесь найти возможность физически остановить человека. Прежде, чем пытаться ему помочь, убедитесь, что это не опасно для вас. Помните, психологическая помощь возможна только в случае, если пострадавший отдает себе отчет в своих действиях.

- Задавайте человеку вопросы, которые привлекут его внимание, или поручите дело, которое заставит его задуматься. Любая интеллектуальная активность снизит уровень активности физической.
- Предложите прогуляться, сделать несколько физических упражнений, выполнить какую-то физическую работу (что-то принести, переставить и т.д.), так, чтобы он почувствовал физическую усталость.
- Предложите совместно сделать дыхательную гимнастику. Например, такую:
 1. Встаньте. Сделайте медленный вдох, почувствуйте, как воздух заполняет сначала грудную клетку, потом живот. Выдыхайте в обратном порядке — сначала нижние отделы легких, потом верхние. Сделайте паузу в 1—2 сек. Повторите упражнение еще 1 раз.

Важно дышать медленно, иначе от переизбытка кислорода может закружиться голова.

2. Продолжайте глубоко и медленно дышать. При этом на каждом выдохе постарайтесь почувствовать расслабление. Расслабьте руки, плечи, спину.

Почувствуйте их тяжесть. Концентрируйтесь на дыхании, представьте, что выдыхаете свое напряжение. Сделайте 3—4 вдоха-выдоха.

3. Некоторое время (примерно 1—2 минуты) дышите нормально.

4. Снова начинайте медленно дышать. Вдыхайте теперь через нос, а выдыхайте через рот, сложив губы трубочкой. При выдохе представьте, что осторожно дуете на свечку, стараясь не погасить пламя. Старайтесь сохранять состояние расслабленности. Повторите упражнение 3—4 раза.

5. Дышите как обычно.

Помощь при нервной дрожи

- Нужно усилить дрожь. Возьмите человека за плечи и сильно, резко потрясите его в течение 10—15 секунд. Продолжайте разговаривать с ним, иначе он может воспринять ваши действия как нападение.

- После завершения реакции необходимо дать пострадавшему возможность отдохнуть. Желательно уложить его спать.

Категорически нельзя:

1. Обнимать пострадавшего или прижимать его к себе.
2. Укрывать пострадавшего чем-то теплым.
3. Успокаивать пострадавшего, говорить, чтобы он взял себя в руки.

Помощь при гнев, злости, агрессии

- Сведите к минимуму количество окружающих.
- Дайте пострадавшему возможность «выпустить пар» (например, выговориться или избить подушку).
- Поручите работу, связанную с высокой физической нагрузкой.
- Демонстрируйте благожелательность. Даже если вы не согласны с пострадавшим, не обвиняйте его самого, а высказывайтесь по поводу его действий. В противном случае агрессивное поведение будет направлено на вас. Нельзя говорить: «Что же ты за человек!». Надо говорить: «Ты ужасно злишься, тебе хочется все разнести вдребезги. Давай вместе попытаемся найти выход из этой ситуации».
- Старайтесь разрядить обстановку смешными комментариями или действиями, но только в том случае, если это уместно.
- Агрессия может быть погашена страхом наказания, если:
 - нет цели получить выгоду от агрессивного поведения;
 - наказание строгое и вероятность его осуществления велика.

Схема сеанса активной релаксации

Приступая к занятию по мышечной релаксации, необходимо помнить, что:

1. Эти занятия полезны при состоянии стресса и тревожности, которые сопровождаются мышечным напряжением.
2. При ослаблении мышц можно достигнуть значительного уменьшения переживаний, беспокойства, возбуждения.
3. Ощущения расслабления мышц легче достигнуть, почувствовав и сравнив расслабление и напряжение.
4. Активная релаксация - мощное средство, позволяющее полностью расслабиться и обрести душевное равновесие.
5. Однако релаксация - это навык, и, как всякий навык, он требует упорной тренировки. Ошибка большинства людей, начинающих заниматься релаксацией, состоит в том, что они стремятся форсировать события. А для достижения успеха нужны практика и терпение.
6. 15 минут в день стоит потратить на занятие активной релаксацией для общего хорошего самочувствия.

Упражнения психологической саморегуляции

Основная задача – выполняя описанные упражнения, можно быстро и эффективно восстановить свои силы и взять под контроль чувства и эмоции.

Прием «Полет»

Встаньте, закройте глаза, руки опустите вдоль тела. Мысленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте поднять их вверх, в стороны без напряжения. Представьте себе, что вы летите высоко над землей.

Прием «Расхождение рук»

Встаньте, закройте глаза, руки вытяните перед собой. Мысленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте их развести в стороны, не напрягая. Подберите себе удобный образ, позволяющий добиться этого движения.

Прием «Схождение рук»

Встаньте, закройте глаза, руки в стороны. Мысленно сосредоточьтесь на руках и попробуйте их свести, не напрягая. Подберите себе удобный образ, позволяющий добиться этого движения.

Прием «Левитация руки»

Руки опущены. Настройтесь, чтобы рука стала легче и начала подниматься, всплывать. Если этот прием не получается, необходимо искать другое движение или попробовать выполнить его после других движений.

Прием «Автоколебания тела»

Встаньте, закройте глаза, руки опустите вдоль тела. Начинайте медленно раскачиваться, мысленно подбирая свой темп и ритм движения, постепенно добиваясь полного расслабления всего тела. Главное – искать приятный ритм и темп раскачивания.

Прием «Движение головой»

Стоя или сидя, механически вращайте головой в поиске приятного ритма и приятных точек поворота. Следует обходить болевые и напряженные места. Приятная точка поворота – это точка релаксации. Задача – найти такое движение, которое дается легко, с минимальным усилием, с приятными ощущениями, которые хочется продолжать.

Упражнения для снятия психозмоционального напряжения.

Если вы заботитесь о своем здоровье, хотите сохранить свою работоспособность, воспользуйтесь простыми приемами. Они помогут Вам быстро и эффективно восстановить свои силы и взять под контроль чувства и эмоции.

«**Дождик**» - упражнение проводят в парах. Кончиками пальцев легко прикасаться к спине другого человека.

«**Ладоньки**» - Упражнение в парах. «Хлопанье» ладонями по ладоням друг друга.

«**Возьми себя в руки**» - в буквальном смысле: обхватите ладонями локти и сильно прижмите руки к груди – это поза выдержанного человека. Опустите руки – расслабьтесь. Если необходимо. Повторите 3-5 раз.

«**Гора с плеч**» - когда вы очень устали, вам тяжело, хочется лечь, а надо еще что-то сделать, «сбросьте гору с плеч». Встаньте, широко расставьте ноги, поднимите плечи, отведите их назад и опустите плечи. Сделайте это упражнение 5-6 раз, и вам сразу станет легче.

«**Солнечный зайчик**» - «Солнечный зайчик заглянул Вам в глаза. Закройте их. Он побежал дальше по лицу, нежно погладьте его ладонями: на лбу, на носу, на ротике, на щеках, на подбородке, поглаживайте аккуратно, чтобы не спугнуть, голову, шею, животик, руки, ноги, он забрался за шиворот – погладьте его и там. Он не озорник – он любит и ласкает Вас, а Вы погладьте его и подружитесь с ним».

«Стресс» на оценку стрессоустойчивости

Данный тест на оценку стрессоустойчивости был разработан ученым - психологом Медицинского центра Университета Бостона. Необходимо ответить на вопросы, исходя из того, насколько часто эти утверждения верны для Вас. Отвечать следует на все пункты, даже если данное утверждение к Вам вообще не относится.

Подвержены ли Вы стрессу?

1. Вы едите, по крайней мере, одно горячее блюдо в день.
2. Вы спите 7-8 часов, по крайней мере, четыре раза в неделю.

3. Вы постоянно чувствуете любовь других и отдаете свою любовь взамен.
4. В пределах 50 километров у Вас есть хотя бы один человек, на которого Вы можете положиться.
5. Вы упражняетесь до пота хотя бы два раза в неделю.
6. Вы выкуриваете меньше половины пачки сигарет в день.
7. За неделю Вы потребляете не больше пяти рюмок алкогольных напитков.
8. Ваш вес соответствует Вашему росту.
9. Ваш доход полностью удовлетворяет Ваши основные потребности.
10. Вас поддерживает Ваша вера.
11. Вы регулярно занимаетесь клубной или общественной деятельностью.
12. У Вас много друзей и знакомых.
13. У Вас есть один или два друга, которым Вы полностью доверяете.
14. Вы здоровы.
15. Вы можете открыто заявить о своих чувствах, когда Вы злы или обеспокоены чем-либо.
16. Вы регулярно обсуждаете с людьми, с которыми живете, Ваши домашние проблемы.
17. Вы делаете что-то только ради шутки хотя бы раз в неделю.
18. Вы можете организовать Ваше время эффективно.
19. За день Вы потребляете не более трех чашек кофе, чая или других содержащих кофеин напитков.
20. У Вас есть немного времени для себя в течение каждого дня.

Предлагаются следующие ответы с соответственным количеством очков:

- почти всегда – 1;
- часто – 2;
- иногда – 3;
- почти никогда – 4;
- никогда – 5.

Теперь сложите результаты Ваших ответов и из полученного числа отнимите 20 очков.

Ключ:

Если Вы набрали меньше 10 очков, то Вас можно обрадовать, в случае если Вы отвечали еще и честно, – у Вас прекрасная устойчивость к стрессовым ситуациям и воздействию стресса на организм, Вам не о чем беспокоиться.

Если Ваше итоговое число превысило 30 очков, стрессовые ситуации оказывают немалое влияние на Вашу жизнь и Вы им не очень сильно сопротивляетесь.

Если Вы набрали более 50 очков, Вам следует серьезно задуматься о Вашей жизни – не пора ли ее изменить. Вы очень уязвимы для стресса.

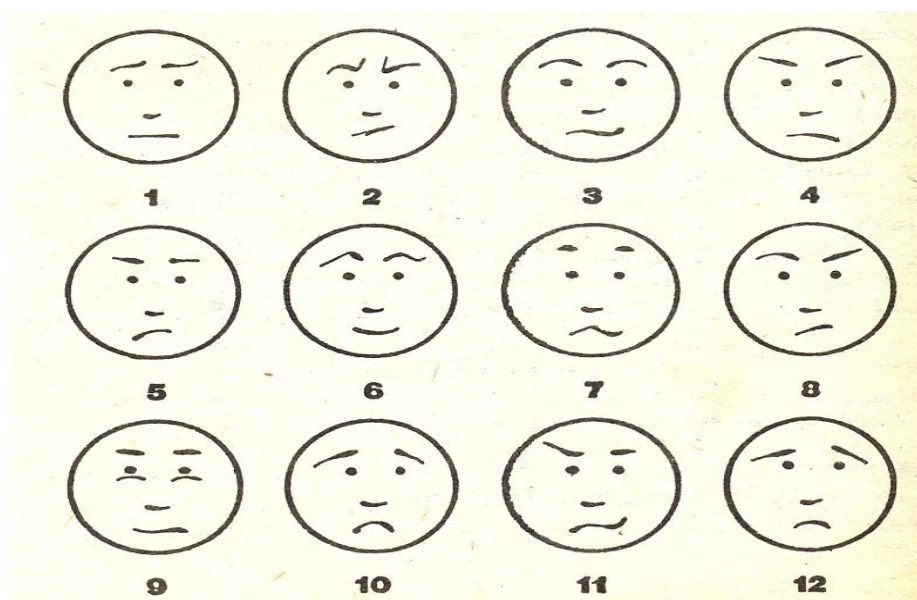
Взгляните еще раз на утверждения теста. Если Ваш ответ на какое-либо утверждение получил 3 очка и выше, постарайтесь изменить свое поведение, соответствующее данному пункту и Ваша уязвимость к стрессу снизится.

Например, если Ваша оценка за 19 пункт – 4, попробуйте пить хотя бы на одну чашку кофе в день меньше, чем обычно.

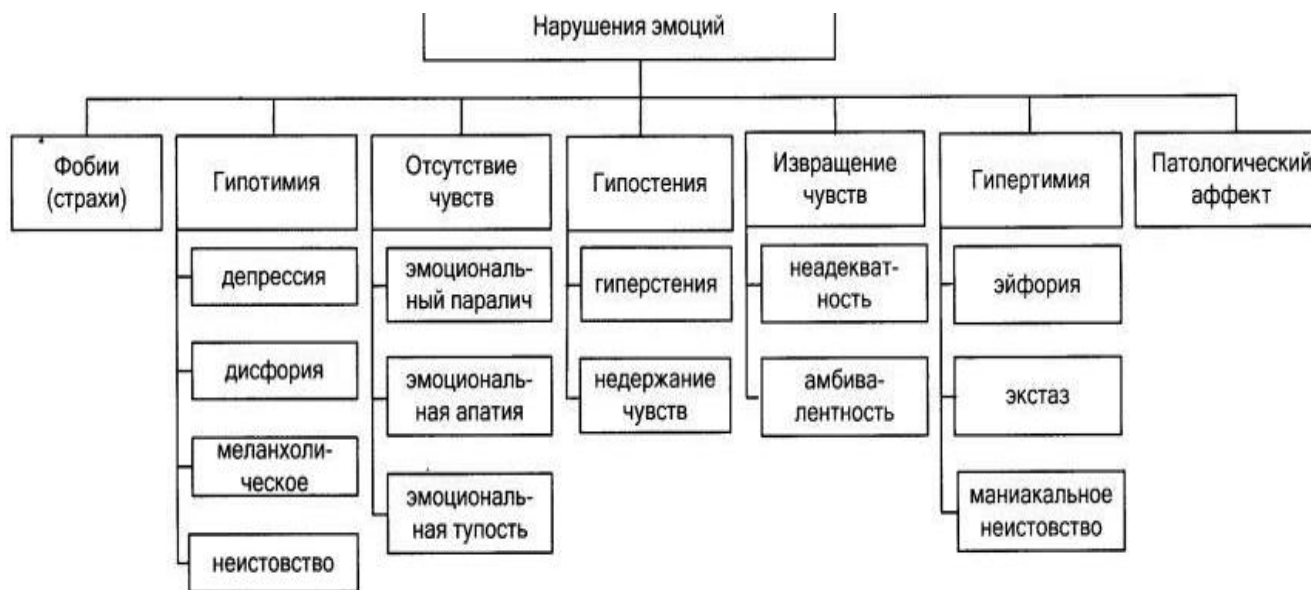
Начните присматриваться к себе внимательнее сейчас, а не тогда, когда уже будет поздно.

Части и элементы лица	Эмоциональное состояние					
	Гнев	Презрение	Страдание	Страх	Удивление	Радость
Положение рта	Закрыт	Закрыт		Открыт		Обычно закрыт
Губы	Уголки губ обычно опущены			Уголки губ приподняты		
Форма глаз	Расширены	Сужены		Широко раскрыты		Прищурены или раскрыты
Яркость глаз	Блестят		Тусклые	Блеск не выражен		Блестят
Положение бровей	Сдвинуты к переносице			Подняты вверх		
Уголки бровей	Внешние уголки подняты вверх		Внутренние уголки подняты вверх			
Лоб	Вертикальные складки на лбу и переносице			Горизонтальные складки на лбу		
Подвижность лица и его частей	Лицо динамичное		Лицо застывшее			Лицо динамичное

Задание: определить эмоциональное состояние на картинке в соответствии со списком эмоций



1. Глубокая печаль 2. Сильная злость 3. Безразличие 4. Скорбь 5. Застенчивая радость 6. Враждебность 7. Плохое самочувствие 8. Скепсис 9. Веселье 10. Грусть 11. Злость 12. Бурная радость



Решение ситуационных задач

Задача №1.

Определите, какие эмоциональные состояния переживают герои

«Пьер вскочил с дивана и, шатаясь, бросился к ней.

- Я тебя убью! – закричал он и, схватив со стола мраморную доску, с неизвестной еще ему силой сделал шаг к ней и замахнулся на нее ... Бог знает. Что бы сделал Пьер в эту минуту, если бы Элен не выбежала из комнаты» (Л.Н.Толстой «Война и мир»).

Задача №2.

Определите, какие эмоциональные состояния переживают герои

Во время ответа на уроке хорошо подготовленной ученицы в классе вошел директор школы. Девочка растерялась и замолчала. На наводящие вопросы отвечала сбивчиво. После ухода директора она четко и уверенно ответила материал, который так безуспешно пыталась воспроизвести накануне.

Задача №3.

Определите, какие эмоциональные состояния переживают герои

Страх и волнение не оставляют парашютистов и тогда, шелковый кулон парашюта раскрывается над ними. Они теряют способность вспомнить происходящее и не могут сделать ни одного разумного движения. Иногда такое состояние не преодолевается и приходится расставаться с мыслью о прыжках.

Задача №4.

Определите, какие эмоциональные состояния переживают герои

Графиня Ростова после получения известия о гибели сына Пети «лежала на кресле, странно-неловко вытягиваясь, и билась головой об стену ...

- Наташу! – кричала она, отталкивая от себя окружающих. – Подите прочь все, неправда!» (Л.Н.Толстой «Война и мир»).

Тест

Инструкция

Каждое из заданий имеет предполагаемые ответы, помеченные буквами а, б, в, г. Выберите среди предложенных ответов верный и зафиксируйте соответствующую ему букву.

Выберите правильный ответ.

1. Эмоции – это переживания человеком чего-либо как:
 - а) непосредственное;
 - б) опосредованное;
 - в) сознательное;
 - г) рациональное.
2. Чувствами называются:
 - а) непосредственные переживания чего-либо;
 - б) устойчивые эмоциональные отношения к кому-либо или к чему-либо;
 - в) стойкие, сильные, длительные эмоциональные состояния;
 - г) индифферентные отношения к действительности.
3. Чувства, связанные с познавательной деятельностью, называются:
 - а) моральными;
 - б) эстетическими;
 - в) интеллектуальными;
 - г) практическими.
4. Постигание эмоциональных состояний другого человека в форме сопереживания и сочувствия называется:
 - а) рефлексией;
 - б) индентификацией;

- в) эмпатией;
 - г) симпатией.
5. Сильное эмоциональное состояние взрывного характера, с коротким периодом протекания, влияющее на всю личность и характеризующееся временной дезорганизацией сознания, нарушением волевого контроля – это:
- а) стресс;
 - б) аффект;
 - в) фрустрация;
 - г) страсть.
6. Для волевого регулирования присущи действия:
- а) неосознанные;
 - б) сознательные;
 - в) интуитивные;
 - г) произвольные.
7. Критериями воли не являются:
- а) волевое действие;
 - б) волевые качества личности;
 - в) выбор мотивов и целей;
 - г) показатель интеллектуального развития.
8. Способность человека к длительному и неослабному напряжению энергии, неуклонное движение к намеченной цели называется:
- а) настойчивостью;
 - б) оптимизмом;
 - в) трудолюбием;
 - г) сознательностью.
9. Определенный уровень работоспособности человека, уровень функционирования его психики в конкретный момент времени – это:
- а) чувства;
 - б) воля;

в) психические состояния;

г) внимание.

10. Какое психическое состояние человека не относится к стеническим:

а) бодрость;

б) воодушевление;

в) апатия;

г) убежденность.

Задание

Инструкция

Каждое из заданий имеет предполагаемый ответ, зафиксируйте его.

1. Назовите основные функции эмоций
2. Что является физиологической основой эмоций
3. Назовите основные виды эмоций
4. Как называются эмоции, стимулирующие активность человека, усиливающие его работоспособность?
5. Как называется ярко выраженное, бурное эмоциональное состояние, сопровождающее двигательными и другими (хохот, крик ...) проявлениями?
6. Какой вид эмоций является приобретённым?
7. Как называется яркая, стойкая, всеохватывающая эмоция, приводящая к сосредоточению на предмете внимания и сил человека?
8. Как называется способность человека к сопереживанию и сочувствию другим?
9. Перечислите виды высших чувств
10. Как называется относительно долговременное и устойчивое эмоциональное состояние человека?

Контрольные вопросы

- Чем отличаются эмоции от чувств?
- Перечислить известные эмоциональные состояния?
- Что такое фрустрация?
- Зачем нужны чувства?

Тема 1.5. Потребностно-мотивационная сфера

Практическое занятие № 3 Потребностно-мотивационная сфера (2 часа)

Цель занятия: Формирование понятия «потребность», «мотив», «мотивация», «ложное убеждение»

Требования к умениям и знаниям и студентов

Студент должен уметь:

- проводить социометрические измерения;
- уметь принимать групповые решения.

Студент должен знать:

- понятие «потребность», «мотив», «мотивация», «ложное убеждение»

Оснащение занятия:

Схемы, бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Социальная группа. Причины вступления в группу. Виды групп. Психологические характеристики группы. Лидерство. Методика «Стиль руководства» (*приложение*). Социометрические измерения (*приложение*)

Структура занятия.

1. Введение.
2. Опрос студентов по теме, материалам лекций и учебника – для определения исходного уровня знаний.
3. Проверка домашнего задания по теме.

Мотив (от лат. *movere* толкать, приводить в движение) - это внутренний побудитель деятельности, придающий ей личностный смысл и направленный на удовлетворение определенной потребности. Он проявляется в соответствующем эмоциональном переживании, стимулирующем индивида к определенному действию или задерживающем это действие. А.Н. Леонтьев считал, что мотив — это опредмеченная потребность. Мотив выступает как соображение, по которому субъект должен действовать. Следовательно, мотив дает потребности определенное направление. Человек часто плохо осознает мотивы, но хорошо проводит мотивировку своих действий. Мотивировка — это рациональное объяснение субъектом причин своих действий. С помощью мотивировки личность оправдывает свои действия и поступки.

Потребность - это объективная, испытываемая индивидом нужда в чем-либо, которая субъективно является источником активности действий, развития личности и социальной общности.

Потребности человека весьма разнообразны и проявляются в диапазоне от элементарных органических до весьма сложных нравственных. Взаимодействуя

между собой, они образуют основу мотивационной сферы личности. Разобраться в волевом поведении индивидуума можно только изучив совокупность потребностей, имеющихся у него, и их взаимовлияние.

В психологии различают нужду и потребность. Нужда — это объективная необходимость в чем-то, которую сам человек может не переживать и не осознавать. Потребность — это субъективное психическое состояние индивида, выражающееся в переживании и осознании человеком нужды в том, что необходимо для поддержания его организма и развития его личности.

Убеждения - это ограничения, а просветление - это полная свобода.

Работа с убеждениями происходит по общей схеме:

1. нахождение убеждения
2. нахождение его противоположности (противоположного полюса)
3. работа с этой дуальностью. Помните, что любое убеждение – это, по сути, ограничение, имеющее свою противоположность. Работа с убеждениями существенно повышает гибкость мышления, снижая значимость убеждения вплоть до исчезновения, что приводит к большей свободе.

Работа с убеждениями может включать в себя следующие моменты: кем или каким вы должны быть, что должны делать, как делать (как себя вести, как действовать чтобы выживать и т.д.), что должны иметь, кем и каким должен быть другой и другие, что и как они должны делать, что должны иметь, каким должен быть мир, Бог, законы, практики, религии, политики и т.д. – всё, что для вас актуально. Работа по изменению или устранению убеждений не всегда легка и приятна, так как все эти убеждения являются частью эго, которое не хочет изменений, а тем более исчезновения. Но если вы хотите жить более спокойной и приятной жизнью, работать с убеждениями придется. Это и так происходит в жизни, но медленно, а техники позволяют ускорить этот процесс.

Ложные убеждения

1. Успех – это результат везения и обстоятельств
2. Я не достоин...
3. Если хочешь что-то сделать хорошо, то сделай это сам
4. Я – это мои достижения
5. В моих проблемах виноват, кто то другой

Контрольные вопросы

1. Что такое потребности?
2. Какие существуют виды потребностей?
3. Что такое мотив?
4. Какие виды мотивов стимулируют поведение и деятельность человека?
5. Что такое направленность личности?
6. Каковы основные компоненты направленности личности?

Тема 1.6 Личность.

Практическое занятие № 4 Личность (4 часа)

Цели занятия: формирование понятия личности; изучение мотивов поведения личности; формирование навыков волевой регуляции поведения в профессиональной деятельности медицинского работника.

Требования к умениям и знаниям студентов

Студент должен уметь:

- определять тип личности;
- проводить оценку качеств личности;
- осуществлять самодиагностику.

Студент должен знать:

- понятие «личность». Структуру личности;
- понятия «мировоззрение», «убеждение», «интересы», «склонности», «идеалы», «желания», «влечения»;

Оснащение занятия:

Схемы, плакаты, бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Понятие личности. Теории личности. Самооценка. Мотивы поведения личности. Определение темперамента - тест Г.Айзенка (*приложение*). Определение свойств темперамента – методика В.М. Русалова (*приложение*). Диагностика акцентуаций характера (*приложение*). Решение ситуационных задач. Контрольный тест.

Темперамент – динамическая характеристика личности, которая определяет энергетический потенциал личности, степень его активности, энергичности.

В чём проявляется темперамент:

- в темпе деятельности;
- в эмоциональности;
- в выразительности поведения;
- в степени возбудимости;
- в степени устойчивости каких-либо явлений.

Свойства темперамента:

- экстраверсия/интроверсия;
- эмоциональная возбудимость: лёгкость возникновения переживаний;
- пластичность/ригидность;
- темп реакции;
- сензитивность: высокая чувствительность человека к слабым раздражителям;
- реактивность: степень произвольности реакции на какие-либо воздействия;

- активность: волевое начало в человеке;
- уравновешенность реактивности и активности.

Характер – содержательная характеристика личности. Проявляется в направленности человека, в его воле. Это психический склад личности.

Акцентуации характера - это когда одна или несколько черт гиперболизированы. (очень чувствительный человек, педантичный человек, истероидная личность). Это нормально.

ТИПЫ АКЦЕНТУАЦИЙ ХАРАКТЕРА

Сензитивный тип. Ему свойственна повышенная чувствительность ко всему: к тому, что радует, и к тому, что огорчает или пугает. Эти люди не любят больших компаний.

Они застенчивы и робки при посторонних людях и потому часто производят впечатление замкнутости. Открыты и общительны они бывают только с теми, кто им хорошо знаком, общению со сверстниками предпочитают общение с малышами взрослыми. Они отличаются послушанием и обнаруживают большую привязанность к родителям.

Психастенический тип. Характеризуется ранним интеллектуальным развитием, склонностью к размышлениям и рассуждением, к самоанализу и оценкам поведения других людей. Самоуверенность сочетается с нерешительностью.

Лабильный тип. Этот тип крайне изменчив в настроении, причем оно зачастую непредсказуемо. Поводы для неожиданного изменения настроения могут быть самыми ничтожными, например кем-то случайно оброненное обидное слово, чей-то неприветливый взгляд. Настоящее и будущее может быть окрашено то радужными красками, то мрачными.

Астеноневротический тип. Характеризуется повышенной мнительностью и капризностью, утомляемостью и раздражительностью. Особенно часто утомляемость проявляется при выполнении трудной умственной работы.

Неустойчивый тип. Характеризуется повышенной склонностью к развлечениям, причем без разбора, а также к безделью и праздности. Отсутствуют какие-либо серьезные, в том числе профессиональные, интересы, они почти совсем не думают о своем будущем.

Истероидный тип. Главная черта этого типа - эгоцентризм. Характерна жажда постоянного внимания к своей особе. У юношей выражена склонность к театральности, рисовке. Желание привлечь к себе взоры, слушать восторги и похвалы становится для них насущной потребностью. Чтобы оказать влияние на окружающих, привлечь к себе их внимание, они часто выступают в группах в роли зачинщиков и заводил.

Гипертимный тип. Характеризуется подвижностью, общительностью, склонностью к озорству. В происходящие вокруг события вносят всегда много шума, любят беспокойные компании сверстников. Настроение всегда хорошее, приподнятое. Со взрослыми, родителями и педагогами у них нередко

возникают конфликты. Имеют много разнообразных увлечений, но эти увлечения, как правило, поверхностны и быстро проходят.

Шизоидный тип. Замкнуты, предпочитают быть одни, находиться в компании взрослых. Они плохо понимают состояния других людей, их переживания, не умеют сочувствовать. Их внутренний мир наполнен различными фантазиями, особыми увлечениями. Во внешнем проявлении своих чувств они достаточно сдержаны.

Конформный тип. Главное жизненное кредо – быть, как все. Это тип приспособленца, который ради своих собственных интересов готов предать товарища, покинуть его в трудную минуту, но, что бы он ни совершил, он всегда найдет моральное оправдание своему поступку.

Циклоидный тип. Характеризуется повышенной раздражительностью и склонностью к апатии. Предпочитают находиться дома одни, тяжело переживают даже незначительные неприятности, на замечания реагируют крайне раздражительно. Настроение у них периодически меняется от приподнятого до подавленного (отсюда название данного типа) с периодами примерно в две-три недели.

Эпилептоидный тип. Типичные черты - жестокость, себялюбие и властность. В компании претендуют не просто на лидерство, а на роль властелина. В условиях жесткого дисциплинарного режима они чувствуют себя нередко на высоте, “умеют угодить начальству, добиться определенных преимуществ.”

ТЕСТ Шмишека на акцентуации характера. (приложение)

Если есть отклонения в характере, то речь идёт о психопатии – патология характера.

<i>Положительное стимулирование характера</i>	<i>Отрицательное стимулирование характера</i>
Ты можешь	Ты не можешь
Укрепление веры в себя (я смогу)	Ослабление веры в себя (у меня не получится)
Формирование чувства ответственности (ошибки – опыт)	Боязнь ответственности (перекладывание)
Внутренний контроль («Я сам»)	Внешний контроль (кто-то)
Самостоятельность (сам принимаю решения)	Зависимость (за меня принимают решения)
Уверенность в себе («Я буду»)	Неуверенность в себе

Решение ситуационных задач

Задача №1

Какой отпечаток накладывает темперамент на стиль общения? Примеры каких типов темперамента приведены ниже. Обоснуйте.

Он почти всегда инициатор в общении, немедленно откликается на желание пообщаться со стороны другого человека, но его отношение к людям может изменяться. Он чувствует себя в компании незнакомых людей как рыба в воде. Любовь для него- с первого взгляда.

Задача № 2

Какой отпечаток накладывает темперамент на стиль общения? Примеры каких типов темперамента приведены ниже. Обоснуйте

Социальные контакты он устанавливает медленно, свои чувства проявляет мало и долго не замечает, что кто-то ищет повода с ним познакомиться. Любит находиться в узком кругу людей.

Задача №3

1.В характеристике ученицы выделите стержневые черты характера.

2.По каким признакам это можно установить?

Таня А., 11 лет. Всегда веселая, жизнерадостная и энергичная девочка, в то же время ровная и спокойная. Таня умеет во всем находить хорошее: в солнечную погоду она радуется тому, что можно гулять и играть; в дождь , что никуда не надо идти, можно спокойно посидеть и пошить куклам. Отношения у нее со всеми детьми дружеские. Она хороший товарищ, охотно для других что-нибудь сделает, заботится о своих подругах. Таня все хорошо умеет делать — быстро и тщательно убирает комнату, хорошо дежурит, прекрасно шьет куклам. Учится Таня также хорошо. Быстро делает уроки, тетради у нее чистые и аккуратные. В школе она инициативный, исполнительный председатель совета отряда. Все она делает хорошо и весело. Ее все любят: и взрослые, и дети.

Задача №4

Определите тип акцентуации характера

Демонстрирует не критическое, а часто конъюнктурное подчинение любым авторитетам, большинству в группе. Главное жизненное кредо- «быть как все». Это тип приспособленца, который ради своих интересов способен поступиться интересами товарища.

Задача №5

Определите тип акцентуации характера

Характеризуется повышенной раздражительностью, склонностью к апатии. Подростки такого типа предпочитают находиться дома одни. Они

тяжело переживают даже незначительные трудности, на замечания реагируют крайне раздражительно. Настроение их изменчиво.

Задача № 6

Определите тип акцентуации характера

Свойственна повышенная чувствительность ко всему: и к тому, что радует, и к тому, что огорчает или пугает. Такие подростки не любят больших компаний, слишком озорных и подвижных игр. Обычно робки и застенчивы при посторонних людях. Открыты и общительны только с хорошо знакомыми людьми. Общению со сверстниками предпочитают общение с малышами. Отличаются послушанием и большой привязанностью к родителям.

Задача № 7

Определите тип акцентуации характера.

Эти люди крайне изменчивы в настроении, причём оно зачастую непредсказуемо. Поводы для неожиданного изменения настроения могут быть самыми ничтожными, например, кем-то случайно оброненное обидное слово, чей-то неприветливый взгляд.

Задача № 8

Определите тип акцентуации характера

Эти люди эгоцентричны, им характерна жажда постоянного внимания к своей особе. Желание привлечь к себе взоры, слушать восторги и похвалы становится для них насущной потребностью. Чтобы привлечь к себе внимание, они часто выступают в группах в роли зачинщиков и заводил.

Задача № 9

Определите тип акцентуации характера

Главная черта этого типа – властность, себялюбие. Эти люди склонны к расстройствам настроения, серьезны, пессимистичны, все продумывают заранее, основательны, выбирают профессии, не связанные с общением. Это теоретики, которые сильны на словах, а в деле им не хватает энергичности. Это тип пассивных рассуждателей.

Задача №10

Определите тип темперамента.

Выйдя к доске, студент сильно волнуется. Взгляд устремлен на потолок или пол. Просьбу учителя смотреть на класс выполняет с трудом, при этом запинаясь еще сильнее. По происшествии некоторого времени начинает говорить более твердо и правильно, однако тут же сбивается, если замечает, что кто-то из товарищей поднял руку.

Задача №11

Определите тип темперамента.

На уроках не усидчив. Часто подсказывает, отвечает на вопросы учителя без разрешения. Вызванный к доске говорит быстро, как бы захлебываясь. Если во время его ответа вызван другой студент, ведет себя беспокойно, пытается вмешаться в разговор перебивает.

Задача №12

Определите тип темперамента.

Общительный, легко сходится с людьми. Настроение преобладает веселое. При ответе у доски слабо реагирует на помехи, легко может переключаться с одной темы на другую.

Задача №13

Определите тип акцентуации характера.

Эти люди склонны к расстройствам настроения, серьезны, пессимистичны, все продумывают заранее, основательны, выбирают профессии, не связанные с общением. Это теоретики, которые сильны на словах, а в деле им не хватает энергичности. Это тип пассивных рассуждателей.

Тест (I вариант)

1) Дайте определение:

Темперамент – это....

2) Определите типы темперамента

- а. Характеризуется легкой ранимостью, способностью глубоко переживать даже незначительные неудачи, склонностью мнительности и подозрительности.
- б. Подвижен, но без резких движений, склонен к частой смене настроения, сензитивен, экстраверт.
- в. Медлителен, устойчив, эмоциональные состояния выражены внешне слабо.
- г. Характеризуется неуравновешенностью, общей подвижностью, резкой сменой настроения, активной моторикой.

3) Разведите черты характера и свойства темперамента

- а. Неуравновешенность
- б. Трудолюбие

- в. Чувство долга
- г. Ответственность
- д. Хорошая координация
- е. Ранимость
- ж. Быстрое включение в работу
- з. Низкая адаптируемость

Тест (II вариант)

1) Дайте определение:

Характер – это.....

2) Определите типы темперамента

- а. Эмоционален, деловит, желчен, склонен порой переоценивать себя, экстравертирован.
- б. Застенчив, стеснителен, не уверен в себе, довольно легко переносит одиночество.
- в. Неусидчив, активен в общении, легко и быстро сходится с людьми, часто является душой компании.
- г. Имеет замедленный темп реакций, ригиден, малоподвижен, интраверт.

3) Разведите черты характера и свойства темперамента

- а. Аккуратность
- б. Впечатлительность
- в. Вежливость
- г. Низкая работоспособность
- д. Высокая контактность
- е. Замкнутость
- ж. Склонность к оперативной работе
- з. Малоподвижность

Контрольные вопросы:

- что такое личность?
- Дать характеристику темперамента.
- Какие виды темперамента вы знаете?
- Что такое характер?
- Какие факторы влияют на формирование характера?
- Акцентуация характера – это.....
- Перечислите, какие акцентуации характера бывают?
- Охарактеризуйте 3-4 (на выбор) типа акцентуаций характера.
- Имеются ли в Вашем характере акцентуации?

Тема 1.7. Формирование и развитие личности**Практическое занятие № 5****Формирование и развитие личности (1 час)**

Цель занятия: Формирование личности на определённых этапах развития человека

Требования к умениям и знаниям студентов

Студент должен уметь:

- определять возрастные этапы развития личности;
- диагностировать свой психологический возраст.

Студент должен знать:

- понятие «возраст», «развитие», «новообразование», «возрастные кризисы»;
- этапы развития человека;
- развитие личности и самовоспитание.

Оснащение занятия:

Схемы, бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Составление рекомендаций для медицинских работников и / или родственников по уходу за пациентами разного возраста (возраст пациента по выбору обучающихся). Презентация проектов на тему «Развитие личности». Контрольный тест.

Тема 1.8. Общение

Практическое занятие № 6

Общение (3 часа)

Цели занятия: Формирование понятия общения; формирование умения использовать формы конструктивного взаимодействия; формирование умения осуществлять самодиагностику коммуникативных качеств.

Требования к умениям и знаниям студентов

Студент должен уметь:

- диагностировать свои коммуникативные качества;
- получать обратную связь от группы;

Студент должен знать:

- понятие «общение»;
- функции и средства общения;
- виды общения.

Оснащение занятия:

Схемы, бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Личность и общение. Вербальное и невербальное общение. Самодиагностика коммуникативных качеств. Составление кроссворда по теме.

Упражнение «Испорченный телефон». Все участники, кроме одного, выходят за дверь. Оставшийся получает от тренера сообщение на интересующую тему:

В наш колледж купили новые компьютеры. Через месяц в новом помещении, где сидят заведующие отделениями, оборудуют компьютерный класс, а заведующих переместят обратно в 8 кабинет. По вечерам в компьютерном классе можно будет играть тем, кто отработает 30 минут после занятий на благоустройство приколледжной территории.

Получивший сообщение зовёт в кабинет следующего и передаёт ему сообщение и т.д.

В первую очередь искажаются и теряются те блоки информации, эмоционально безразличные для участников, эмоционально окрашенные же искажаются в желательном для участников направлении.

Какие блоки информации исказились в первую очередь? Что следует делать, чтобы информация передавалась более точно? А насколько заслуживает доверия информация, полученная «через третьи руки»? («Он мне говорил, что она рассказала, что Петя»).

- Непосредственное и опосредованное общение. Возрастание роли общения, опосредованного техническими средствами (телефон, телевидение, Интернет-чаты), его возможности и ограничения.
- факторы, определяющие успешность общения:
 - Искренний интерес к партнёру;
 - Умение внимательно слушать его, при необходимости задавать уточняющие вопросы;
 - Восприятие не только того, что партнёр говорит, но и того, что он при этом чувствует, переживает (эмпатия);
 - Умение понимать значение не только слов, Нои жестов, выражений лица и т.п.;
 - Учёт ситуации, в которой происходит общение;
 - Грамотная речь;
 - Обратная связь.

Упражнение «Рисование по инструкции». Участники разбиваются на пары и садятся спиной друг к другу. Один участник получает карточку с изображением. Он инструктирует 2-го участника таким образом, чтобы тот, не видя карточки, смог бы воспроизвести её изображение. 1-ые рисуют без обратной связи (нельзя задавать вопросы по ходу рисования); 2-ые рисуют с обратной связью.

Результаты показывают преимущество общения с обратной связью.

Развитие умений чётко и однозначно излагать информацию, внимательно слушать и действовать по инструкции, задавать уточняющие вопросы.

Контрольные вопросы

- Что такое общение?
- Перечислить виды общения?
- Какое общение называется манипулятивным?
- Что значит ассертивное поведение?

Раздел 2. Социальная психология

Тема 2.1. Социальные отношения

Практическое занятие № 7

Социальные отношения (2 часа)

Цели занятия: Формирование понятия «социальная группа»; формирование умения принимать групповые решения.

Требования к умениям и знаниям студентов

Студент должен уметь:

- проводить социометрические измерения;
- уметь принимать групповые решения.

Студент должен знать:

- понятие «социальная группа»;
- виды групп, их характеристики.

Оснащение занятия:

Схемы, бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Социальная группа. Причины вступления в группу. Виды групп. Психологические характеристики группы. Лидерство. Методика «Стиль руководства» (*приложение*). Социометрические измерения (*приложение*)

Структура занятия.

1. Введение.
2. Опрос студентов по теме, материалам лекций и учебника – для определения исходного уровня знаний.
3. Проверка домашнего задания по теме.
4. Выполнить социометрические измерения.
5. Выполнить методику.

Группы в социальных науках классифицируют в зависимости от тех или иных критериев следующим образом.

Группы бывают условные (не является реальным элементом общества) и реальные (результат развития социума), в свою очередь реальные группы делятся на лабораторные (созданные социальными психологами для научных целей на время) и естественные (функционируют в реальном мире).

Естественные группы бывают большие (этнические, гендерные, профессиональные, возрастные и т. д.) и малые (контактные, групповые отношения заданы межличностными).

Малые группы бывают формальные (их структура задана извне) и неформальные (результат активности членов группы).

Существуют различные типы лидеров. Лидеров классифицируют следующим образом.

По содержанию деятельности:

- 1) вдохновитель («генератор идей», «мозговой центр»);
- 2) исполнитель (организует претворение идеи в жизнь, способен сплотить людей);

3) одновременно и вдохновитель, и исполнитель.

По стилю руководства:

- 1) универсальный - лидер в любой обстановке;
- 2) ситуативный - лидер в конкретной деятельности.

По внутриколлективным функциям (выделил Ф. Фидлер):

- 1) инструментальный - ориентирован на деловую сторону коллектива (его еще называют «целевым», так как организует работу, устанавливает стандарты, сосредотачивается на достижении целей);
- 2) эмоциональный («социальный») - способствует созданию благоприятного психологического климата, ориентирован на положительные отношения, сплочение команды, улаживание конфликтов и оказание поддержки);
- 3) смешанный.

По сфере взаимоотношений

- 1) формальный (официальный) - выбранный (например, староста, капитан);
- 2) неформальный (неофициальный) - обладает общепризнанным авторитетом;
- 3) формальный и неформальный одновременно.

Б. Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя:

- 1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации;
- 2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство — элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;
- 3) лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры;
- 4) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство — явление более стабильное;
- 5) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;
- 6) процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;
- 7) сфера деятельности лидера — в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

Лидер и руководитель призваны стимулировать группу, нацеливать ее на решение определенных задач, заботиться о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены. Хотя по происхождению лидер и руководитель различаются, в психологических характеристиках их деятельности существуют общие черты.

Важнейшие причины вступления в группу:

1. **Чувство принадлежности.** Самой первой причиной вступления в неформальную группу является удовлетворение потребности в чувстве принадлежности, — одной из самых сильных наших эмоциональных потребностей. Люди, чья работа не дает возможности устанавливать и поддерживать социальные контакты, склонны быть неудовлетворенными. Другие исследования показали, что возможность принадлежать к группе и поддержка с ее стороны тесно связаны с удовлетворенностью сотрудника. И все же, несмотря на то, что потребность в принадлежности широко признается, большинство формальных организаций сознательно лишают людей возможностей социальных контактов. Поэтому рабочие часто вынуждены обращаться к неформальным организациям, чтобы эти контакты обрести.

2. **Взаимопомощь.** В идеальном варианте подчиненные должны иметь возможность без всякого стеснения обращаться к своему непосредственному начальству за советом или для обсуждения своих проблем. Если этого не происходит, то начальнику следует внимательно разобраться в своих взаимоотношениях с подчиненными. В любом случае, правильно это или неправильно, многие люди считают, что их начальник в формальной организации плохо о них подумает, если они будут спрашивать его, как им выполнить определенную работу. Другие боятся критики. Более того, в каждой организации есть множество неписаных правил, которые касаются мелких процедурных вопросов и протокола, как, например: какой продолжительности должен быть перерыв на кофе, каково отношение начальника и болтовне и шуткам, как следует одеваться, чтобы заслужить всеобщее одобрение, а также, насколько все эти правила обязательны. Понятно, что работник еще подумает, стоит ли обращаться за помощью к начальству по всем этим вопросам.

3. **Взаимозащита.** Люди всегда знали, что сила — в единстве. Одной из первостепенных причин, побуждавших доисторических людей объединяться в племена, была дополнительная защита от враждебных проявлений их внешнего окружения. Осознанная потребность в защите продолжает оставаться важной причиной вступления людей в те или иные группы. Иногда руководители также образуют неформальные организации для защиты своих коллег. Их целью обычно является защита своей зоны от вторжения других подразделений организации.

4. **Тесное общение и заинтересованность.** Люди хотят знать, что происходит вокруг них, особенно, если это затрагивает их работу. И все же во многих формальных организациях система внутренних контактов довольно слабая, а иногда руководство намеренно скрывает от своих подчиненных определенную информацию. Поэтому одной из важных причин принадлежности к

неформальной организации является доступ к неформальному каналу поступления информации — слухам. Люди часто присоединяются к неформальным группам просто для того, чтобы быть ближе к тем, кому они симпатизируют. Люди скорее склонны устанавливать более тесные отношения с другими людьми, находящимися в непосредственной близости к ним, чем с теми, кто находится на расстоянии нескольких метров. На работе люди склонны взаимодействовать с теми, кто рядом. Людей обычно тянет к тем, кто, по их мнению, может удовлетворить их потребности в принадлежности, компетентности, защите, уважении и т.д.

Контрольные вопросы:

1. Как классифицируются группы в социальной психологии?
2. Каковы основные характеристики групп?
3. Как классифицируют большие стихийные группы?
4. В чем сходство и различие позиций лидера и руководителя в группе?

Тема 2.2. Психология семьи

Практическое занятие № 8 Психология семьи (2 часа)

Цели занятия:

- Систематизировать и закрепить полученные ранее теоретические знания.
- Формировать навыки и умения анализировать, обобщать, выделять главное.

Требования к умениям и знаниям студентов

Студент должен уметь:

- регулировать взаимоотношения в семье

Студент должен знать:

- основные теории семьи
- семейные кризисы

Оснащение занятия:

Схемы, бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Семья – ячейка (малая социальная группа) общества, важнейшая форма организации личного быта, основанная на супружеском союзе и родственных связях, т.е. отношениях между мужем и женой, родителями и детьми, братьями

и сестрами, и другими родственниками, живущими вместе и ведущими общее хозяйство на основе единого семейного бюджета.

Большинство семей проходит ряд этапов, последовательность которых складывается в семейный цикл, или жизненный цикл семьи.

Г. Навайтис рассматривает следующие этапы развития семьи:

Добрачное общение. На данном этапе необходимо достигнуть частичной психологической и материальной независимости от генетической семьи, приобрести опыт общения с другим полом, выбрать брачного партнера, приобрести опыт эмоционального и делового общения с ним.

Брак - принятие супружеских социальных ролей.

Этап медового месяца. К его задачам относятся: принятие изменений в интенсивности чувств, установление психологической и пространственной дистанции с генетическими семьями, приобретение опыта взаимодействия в решении вопросов организации каждодневного быта семьи, создание интимности, первичное согласование семейных ролей.

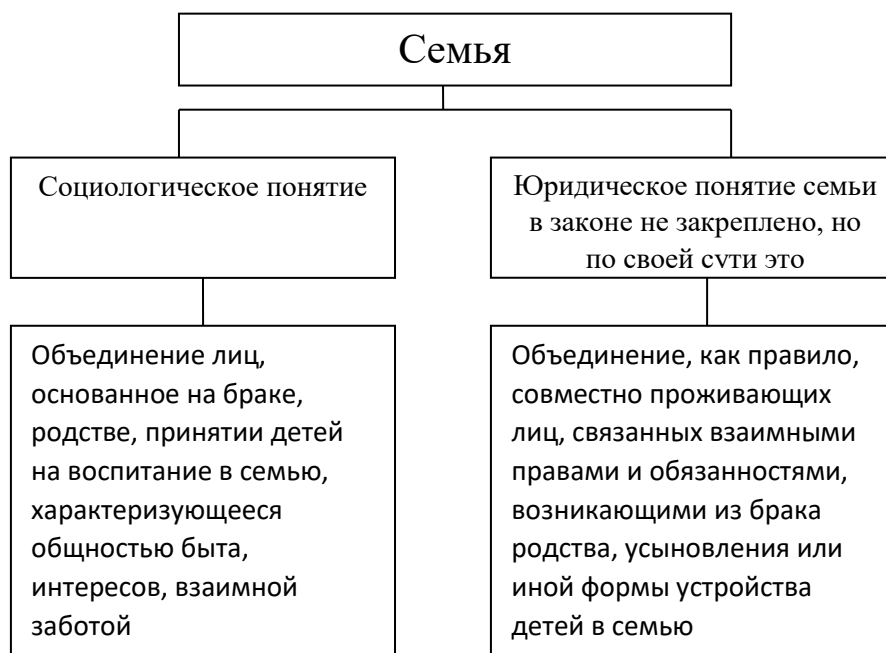
Этап молодой семьи. Рамки этапа: решение о продолжении рода - возвращение жены к профессиональной деятельности или начало посещения ребенком дошкольного учреждения.

Зрелая семья, то есть семья, выполняющая все свои функции. Если на четвертом этапе семья пополнилась новым членом, то на пятом она дополняется новыми личностями. Соответственно изменяются роли родителей. Их возможности удовлетворять потребности ребенка в опеке, в безопасности должны дополняться способностями, воспитывать, организовывать социальные связи ребенка.

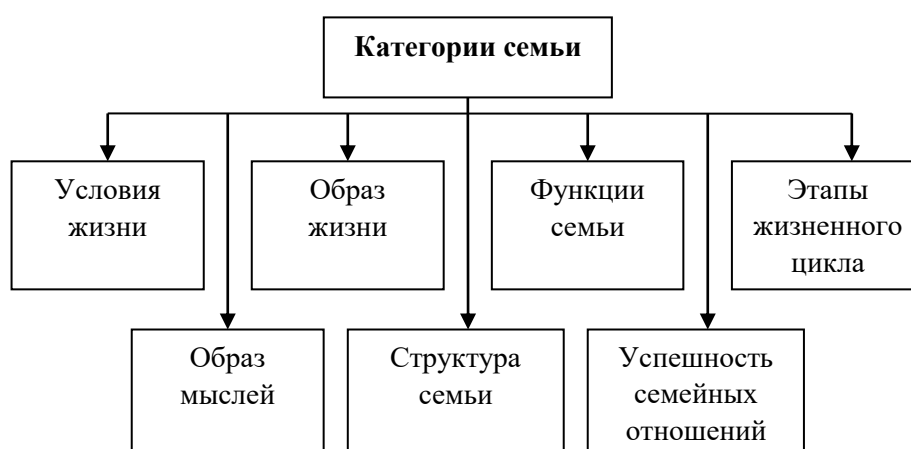
Этап заканчивается, когда дети достигают частичной независимости от родительской семьи. Эмоциональные задачи семьи можно считать решенными, когда психологическое влияние детей и родителей друг на друга приходит к равновесию, когда все члены семьи условно автономны.

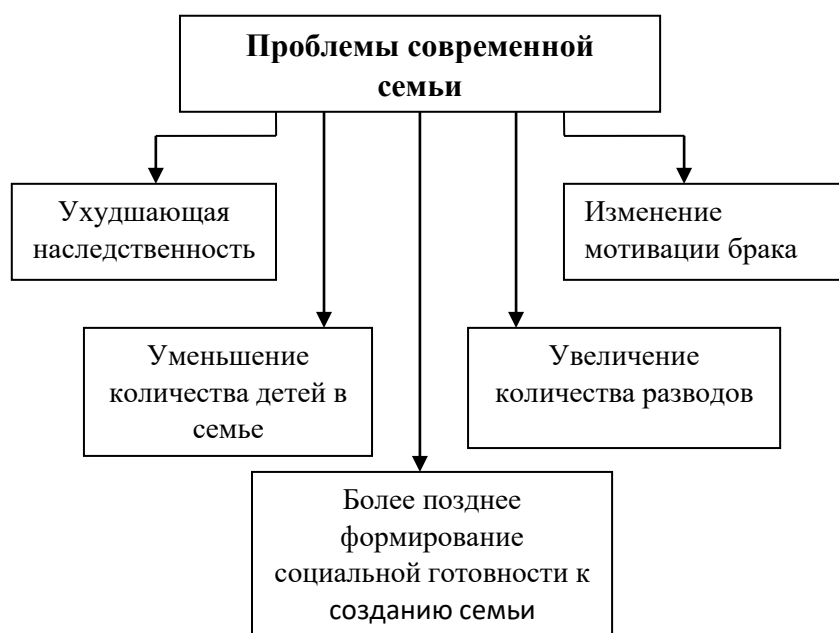
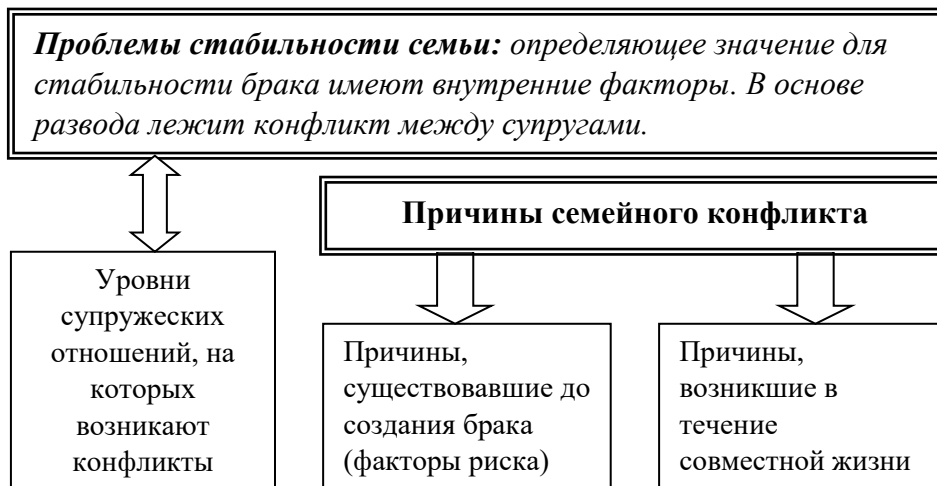
Семья людей старшего возраста. На данном этапе возобновляются супружеские отношения, придается новое содержание семейным функциям (например, воспитательная функция выражается участием в воспитании внуков).

В нашей стране наибольшую "известность" получила периодизация Э. К. Васильевой (1975). Она выделяет 5 стадий жизненного цикла: I - зарождение семьи с момента заключения брака до рождения первого ребенка; II - рождение и воспитание детей. Эта стадия оканчивается с началом трудовой деятельности хотя бы одного ребенка; III - окончание выполнения семьей воспитательной функции. Включает период с начала трудовой деятельности ребенка до момента, когда на попечении родителей не останется ни одного из детей; IV - дети живут с родителями и хотя бы один из них не имеет собственной семьи; V - супруги живут одни или с детьми, имеющими собственные семьи.



Линии сравнения	Виды семьи		
1. По числу детей	Многодетная	Малодетная	Бездетная
2. По характеру распределения домашних обязанностей	Традиционная		Коллективистская
3. По родственной структуре	Нуклеарная	Расширенная	Полигамная
4. По типу воспитания	Авторитарная	Либеральная	Демократическая







Структура занятия.

1. Введение.
2. Опрос студентов по теме, материалам лекций и учебника – для определения исходного уровня знаний.
3. Проверка домашнего задания по теме.
4. Составить таблицу: Факторы, влияющие на удовлетворенность браком.

Контрольные вопросы по теме

1. В периодизации В. Баркай следующая последовательность стадий (перечислите).
2. Охарактеризуйте моногамные семьи.

Тема 2.3. Психология профессиональной деятельности

Практическое занятие № 9

Профессиональная деятельность (3 часа)

Цель занятия: формирование умения принимать ответственность за принятое решение.

Требования к умениям и знаниям студентов

Студент должен уметь:

- осознавать выбор профессии;
- проводить самодиагностику своих профессиональных качеств.

Студент должен знать:

- основы психологии профессий;
- психологические классификации профессий;
- становление карьеры.

Оснащение занятия:

Бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Составление формулы профессии (тип—класс—отдел—группа—моя будущая профессия).

Презентация проектов на тему «Мир профессий».

Тест Дж.Голланда (Дж.Холланда) на определение профессионального типа личности (*приложение*).

Структура занятия.

1. Введение.
2. Опрос студентов по теме, материалам лекций и учебника – для определения исходного уровня знаний.
3. Проверка домашнего задания по теме.
4. Защита презентаций.
5. Выполнить тест Дж.Голланда (Дж.Холланда) на определение профессионального типа личности.

Контрольные вопросы по теме

1. Каковы могут быть мотивы выбора профессии?
2. Что такое профессиональная пригодность?
3. Чем отличается статус студента от статуса молодого специалиста?

Тема 2.4. Психология конфликта

Практическое занятие № 10

Конфликт (1 час)

Цели занятия: Формирование понятий «конфликт», «конфликтная ситуация»; формирование умений и навыков бесконфликтного поведения, умений конструктивного разрешения конфликтных ситуаций.

Требования к умениям и знаниям студентов

Студент должен уметь:

- регулировать своё эмоциональное состояние;
- конструктивно разрешать конфликты.

Студент должен знать:

- понятие «конфликт»;
- типы поведения в конфликте;
- способы конструктивного разрешения конфликтных ситуаций.

Оснащение занятия:

Схемы, плакаты, бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Конфликт как социальное явление. Причины возникновения конфликтов. Конфликтное поведение. Конфликтная ситуация. Деловая игра «Необитаемый остров», дидактическая игра «Фрустрирующие ситуации в деловых отношениях», решение ситуационных задач. Инструкция «Как укреплять свою коммуникабельность». Тест «Самооценка конфликтности».

Структура занятия.

1. Введение.
2. Опрос студентов по теме, вопросам тестов, материалам лекций и учебника – для определения исходного уровня знаний.
3. Проверка домашнего задания по теме.
4. Выполнить тест.

Конфликт (от лат. conflictus -- столкновение) - столкновение сторон, мнений, сил, перерастание конфликтной ситуации в открытое столкновение; борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть, ресурсы, в которой целями являются нейтрализация, нанесение ущерба или уничтожение соперника.

Конфликт = конфликтная ситуация + инцидент.

Конфликт - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или более людей.

Конфликтная ситуация - понятие достаточно подвижное, неустойчивое, оно легко может измениться при изменении любого из ее элементов, взглядов оппонентов, отношений «объект-- оппонент», подмены объекта конфликта, появления условий, затрудняющих или исключаящих взаимодействие оппонентов, отказа одного из субъектов от дальнейшего взаимодействия и др.

Конфликтная ситуация - ситуация, объективно содержащая явные предпосылки для конфликта, провоцирующая враждебные действия, конфликт.

Конфликтная ситуация - это противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств по их достижению, несовпадение интересов, желаний и т.д.

Достаточно часто в основе конфликтной ситуации лежат объективные противоречия, но иногда бывает достаточно какой-либо мелочи: неудачно сказанного слова, мнения, т.е. инцидента - и конфликт может начаться. В конфликтной ситуации уже проявляются возможные участники будущего конфликта - субъекты или оппоненты, а также предмет спора или объект конфликта.

Предупреждение конфликтных ситуаций

Чтобы не создавать конфликтные ситуации:

- Не перекладывайте ответственность на других
- Выработывайте договоренности
- Определенно и ясно распределяйте функциональные обязанности
- В случае неясности, недоговоренности и (возможного) недовольства ищите возможность трудный вопрос обговорить. Пока конфликта нет, это сделать легче. Позиция "отмалчивания" ведёт к скрытому конфликту.

Правила формулирования конфликтной ситуации

Правило 1. Помните: конфликтная ситуация – это то, что надо устранить. Следовательно, не годятся формулировки типа: конфликтная ситуация в этом человеке, в социальноэкономической ситуации, в нехватке автобусов на линии и т.п., поскольку мы не имеем никакого права устранить человека, ни один из нас не изменит социальноэкономическую обстановку и не увеличит количества автобусов на линии.

Правило 2. Конфликтная ситуация всегда возникает раньше конфликта. Конфликт же возникает одновременно с инцидентом. Таким образом, конфликтная ситуация предшествует и конфликту, и инциденту. Не случайно в первой формуле конфликта на первом месте стоит конфликтная ситуация, затем инцидент и уже потом конфликт.

Правило 3. Формулировка должна подсказывать, что делать. Обратимся к рассмотренной ранее конфликтной ситуации. Поскольку первопричина ее – несложившиеся отношения, то чтобы разрешить конфликт, сотрудникам следует вести себя более сдержанно, постараться принять коллегу таким, каков он есть, и по возможности как можно реже общаться друг с другом.

Правило 4. Задавайте себе вопрос: «Почему?» до тех пор, пока не докопаетесь до первопричины. Если вспомнить аналогию с сорняком, то это означает: не срывайте стебель, не вырывайте только часть корня – оставшаяся часть все равно воспроизведет сорняк.

Правило 5. Сформулируйте конфликтную ситуацию своими словами, по возможности не повторяя слов, которые вы используете, чтобы описать конфликт. Суть в том, что при рассмотрении конфликта обычно много говорится о его видимых сторонах, т.е. о самом конфликте и об инциденте. К пониманию конфликтной ситуации мы приходим после некоторых умозаключений и обобщений. Так и появляются в формулировке слова, которых не было первоначально.

Правило 6. В формулировке обойдитесь минимумом слов. Когда слов слишком много, мысль не конкретна, появляются дополнительные смыслы. Вот уж как нигде уместен афоризм: «Краткость – сестра таланта».

Инцидент – это случай, происшествие, являющиеся поводом для конфликта.

Признаки конфликта включают: наличие ситуации, воспринимаемой участниками как конфликтной; неделимость объекта конфликта, т.е. предмет не может быть поделен справедливо между участниками конфликтного взаимодействия; желание участников продолжить конфликтное взаимодействие для достижения своих целей, а не выход из создавшейся ситуации.

Основными составляющими конфликта являются: субъекты конфликта (участники конфликтного взаимодействия), объект конфликта (то, что вызывает противодействие у участников конфликта), инцидент, причины конфликта (почему происходит столкновение интересов); методы регулирования конфликта и диагностики конфликта.

Первым признаком конфликта можно считать напряженность, которая проявляется вследствие недостатка или противоречивости информации, недостаточности знаний для преодоления затруднения. Настоящий конфликт часто проявляется при попытке убедить другую сторону или нейтрального посредника, что “вот почему он не прав, а моя точка зрения правильная”.

Конфликт имеет следующие фазы.

- 1) Конфронтационная (военная) - стороны стремятся обеспечить свой интерес за счет ликвидации интереса чужого (в их представлении это обеспечивается либо добровольным или вынужденным отказом другого субъекта от своего интереса, либо лишением его права иметь свой интерес, либо уничтожением носителя другого интереса, что уничтожает естественным образом и сам этот интерес, а следовательно, и гарантирует обеспечение собственного).
- 2) Компромиссная (политическая) - стороны стремятся по возможности достигнуть своего интереса через переговоры, в ходе которых производят замену отличающихся интересов каждого субъекта на общий компромиссный

(как правило, каждая из сторон пытается обеспечить в нем по максимуму свой собственный).

3) Коммуникативная (управленческая) - выстраивая коммуникацию, стороны достигают согласия, основанного на том. Что суверенитетом обладают не только сами субъекты конфликта, но и их интересы, и стремятся к взаимодополнению интересов, ликвидируя лишь незаконные, с точки зрения общества, различия.

Некоторые предложения по разрешению конфликта:

1. Определите проблему в категориях целей, а не решений.
2. После того, как проблема определена, определите решения, которые приемлемы для обеих сторон.
3. Сосредоточьте внимание на проблеме, а не на личных качествах другой стороны.
4. Создайте атмосферу доверия, увеличив взаимное влияние и обмен информацией.
5. Во время общения создайте положительное отношение друг к другу, проявляя симпатию и выслушивая мнение другой стороны, а также сводя к минимуму проявление гнева и угроз.

Причины возникновения конфликта.

Возникновение и развитие конфликтов обусловлено действием четырех групп факторов и причин:

собственно объективных,
организационно-управленческих,
социально-психологических,
личностных.

Первые две группы факторов носят в основном объективный характер, третья и четвертая - главным образом субъективный.

К числу объективных причин конфликтов можно отнести те обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок и т. п. Объективные причины приводят к созданию предконфликтной обстановки - объективного компонента предконфликтной ситуации. Субъективные причины конфликтов связаны с теми индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к выбору именно конфликтного, а не какого-либо другого способа разрешения создавшегося объективного противоречия. Способ реагирования - субъективен.

Объективные причины настолько разнообразны, что пока не поддаются строгой классификации. К числу наиболее часто встречающихся можно отнести следующие:

- 1) естественное столкновение значимых материальных и духовных интересов людей в процессе их жизнедеятельности;

- 2) слабая разработанность правовых и других нормативных процедур разрешения социальных противоречий, возникающих в процессе взаимодействия людей;
 - 3) недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности людей материальных и духовных благ;
 - 4) образ жизни многих россиян;
 - 5) достаточно устойчивые стереотипы межличностных и межгрупповых отношений граждан, способствующие возникновению конфликтов.
- Организационно-управленческие причины конфликтов - обстоятельства, связанные с созданием, развитием и функционированием организаций, коллективов, групп.

Деловая игра «Необитаемый остров».

В результате кораблекрушения вы оказались на необитаемом острове. На нём богатый животный и растительный мир, но жизнь полна опасностей: ядовитые растения и животные, ливневые дожди, короткий, но жестокий холод, могут быть и визиты каннибалов с соседних островов. В ближайшие несколько лет вы не сможете вернуться к нормальной жизни, в родные края. Ваша задача – создать для себя нормальные условия, в которых вы могли бы выжить. Поймите серьёзность и опасность происшедшего. Люди иногда в этих обстоятельствах теряют человеческий облик, вспыхивают ссоры и драки со смертельным исходом. Тут не место для развлечений и болтовни – вам надо есть и пить, обустроить себе жильё, чтобы солнце не спалило вашу кожу и вы могли укрыться в сезон дождей от ливней, а зимой от холодов.

Вам нужно освоить остров, организовать на нём хозяйство. Нужно наладить и социальную жизнь: распределить основные функции и обязанности. Следует продумать и то, каким образом эти функции и обязанности будут выполняться. Прежде всего решите вопрос о власти. Какой она будет на вашем острове? Кто будет принимать окончательное решение? Все жители острова единогласно, или простым большинством, или группировка самых авторитетных жителей, или единолично лидер? И каким образом будет контролироваться выполнение? Под страхом наказания, смерти? Как будет распределяться пища? Поровну? По трудовому вкладу? Может быть больше сильным, чтобы лучше работали? Или слабым, чтобы выжили? Имеет ли право человек жить на вашем острове, никого не слушая и никому не подчиняясь? А если его образ жизни сделает его слабым, болезненным, обузой для других? Какие у вас будут праздники? Сколько? Как вы их будете устраивать?

Разработайте нравственно-психологический кодекс взаимоотношений, примерно из 15-20 пунктов. Правила нужны чёткие, а не абстрактные, они должны помогать решению конкретных проблем, эффективному сотрудничеству, предотвращению конфликтов и ссор. Нужно также предусмотреть и санкции за нарушения установленных правил.

Нужно выбрать летописца, который будет фиксировать основные события, записывая всё, что решили, каким образом проходило обсуждение и принятие решения и т.д.

Обсуждение. Обратить внимание на стиль и манеру общения, на способы согласования и принятия решений, профилактику и предупреждение конфликтных ситуаций, желание и умение слушать и слышать других, учитывать их мнение и т.д.

Инструкция «Как укреплять свою коммуникабельность».

- Открыто проявляйте интерес к другому человеку;
 - Спрашивайте других об их интересах;
 - Сначала представляйтесь сами, называя своё имя;
 - Задавайте человеку вопросы;
 - Сами говорите меньше;
 - Отвечайте на каждый заданный вам вопрос;
 - Помогайте другим преодолевать трудности;
 - Проявляйте сердечность;
 - Будьте спокойны и невозмутимы;
 - Будьте терпимы и оптимистичны;
 - Смотрите на собеседника заинтересованным взглядом;
 - Проявляйте понимание;
 - Внимательно слушайте собеседника;
 - Запоминайте, что говорил собеседник;
 - Крайне осторожно высказывайте свою точку зрения;
- держите себя спокойно и уверенно.

Дидактическая игра «Фрустрирующие ситуации в деловых отношениях»

Цель занятия. Закрепление у студентов навыков выявления конфликтных ситуаций в процессе социального взаимодействия в нестандартных деловых ситуациях. Развитие навыков и умений эффективного общения в деловых отношениях.

Порядок проведения игры. Обучаемым выдаются рисунки, на которых изображены два человека (*приложение 1*). То, что говорит первый человек, написано в квадрате слева. Обучаемые должны записать свои варианты ответа за другого человека.

Затем преподаватель организует обсуждение вариантов ответа.

Решение ситуационных задач

Цель: Закрепление знаний студентов о сущности конфликта, развитие у них навыков анализа конфликтных ситуаций различных типов и формирование умения принимать управленческие решения в сложных ситуациях социального взаимодействия.

Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия в форме решения ситуационных задач. Им сообщают тему и цель занятия. Дают указания по самостоятельному изучению литературы и освоению основных понятий: «конфликт», «причина конфликта», «конфликтная ситуация», «инцидент». Особое внимание обращают на уяснение соотношения между этими понятиями.

В ходе занятия. Студентам предлагают решить задачи с конкретными ситуациями, ответив на вопросы, приведенные в конце каждой задачи.

Варианты решения задач обсуждаются в учебной группе.

Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Задача 2

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную - молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Вопрос. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Задача 3

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задача 4

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с

заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Задача 5

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение конфликта.
2. Сформулируйте необходимые и достаточные условия возникновения конфликта.
3. Чем характеризуется противоборство субъектов социального взаимодействия?
4. Изобразите графически структуру конфликта.
5. Дайте определения основных структурных элементов конфликта: «стороны конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиции конфликтующих сторон».
6. Приведите классификацию конфликтов.
7. Дайте определение причин конфликта.
8. Приведите классификацию причин конфликта.
9. Дайте определения понятий: «конфликтная ситуация» и «инцидент».
10. Перечислите типы конфликтных ситуаций.

Контрольный тест

Выберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.

1. Конфликт – это:
 - а) борьба мнений;
 - б) спор, дискуссия по острой проблеме;
 - в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
 - г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;
 - д) столкновение противоположных позиций.
2. Противоборство – это:
 - а) открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;
 - б) столкновение интересов;
 - в) нанесение взаимного ущерба;
 - г) борьба мнений;
 - д) соперничество по поводу какого-либо предмета.

3. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

- а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
- б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
- в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
- г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
- д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

4. Конфликтная ситуация – это:

- а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- г) причина конфликта;
- д) этап развития конфликта.

5. Причина конфликта – это:

- а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- д) то, из-за чего возникает конфликт.

6. То, из-за чего возникает конфликт, – это:

- а) мотивы конфликта;
- б) позиции конфликтующих сторон;
- в) предмет конфликта;
- г) стороны конфликта;
- д) образ конфликтной ситуации.

7. Образ конфликтной ситуации – это:

- а) то, из-за чего возникает конфликт;

- б) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия предмета конфликта;
- в) истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъект социального взаимодействия к конфликту;
- г) то, о чем заявляют друг другу конфликтующие стороны;
- д) субъективное отражение в сознании субъектов конфликтного взаимодействия целей конфликта.

8. Инцидент – это:

- а) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- б) истинная причина конфликта;
- в) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- г) то, из-за чего возникает конфликт;
- д) необходимое условие конфликта.

9. Стороны конфликта – это:

- а) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие (явно или неявно) конфликтующих;
- б) только субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта;
- в) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта;
- г) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор);
- д) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта.

10. К какому виду относится конфликт, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, в основе его лежат объективные противоречия и он способствует развитию соответствующей социальной системы?

- а) межличностному бурному и быстротекущему;
- б) межличностному, конструктивному;
- в) межличностному, экономическому;
- г) острому и длительному;
- д) деструктивному.

Форма контроля:

1. Устный опрос.
2. Проверка тестовых заданий.
3. Проверка решений ситуационных задач

Раздел 3. Медицинская психология

Тема 3.2. Социопсихосоматика здоровья

Практическое занятие № 11 Социопсихосоматика здоровья (1 час)

Цель занятия: формирование понятия «здоровье», «здоровый образ жизни»

Требования к умениям и знаниям и студентов

Студент должен уметь:

- осуществлять саморегуляцию организма.

Студент должен знать:

- основы психосоматики;
- критерии психического здоровья;
- классификация психосоматических расстройств;
- психологические факторы долголетия.

Оснащение занятия:

Бумажные и электронные справочные материалы.

Содержание практического занятия

Составляющие здоровья: физическое здоровье, психическое и социальное. Влияние хронических соматических заболеваний на психику, личность человека. Межличностные отношения как фактор здоровья. Неврозы, стрессы. Тест. «Состояние вашего здоровья» (*приложение*). Деловая игра «Что вы знаете о здоровье?»

1. Деловая игра «Что вы знаете о здоровье?»

- достижения медицины сделали больше, чем изменения условий жизни. *Это неверно. Согласно современным научным исследованиям, оказывает гораздо больше влияния на продолжительность жизни, чем достижения медицины.*
- Во всём мире женщины живут дольше мужчин. *Неверно. Например, в Индии мужчины живут дольше женщин.*
- Бездетные женщины живут дольше матерей. *Неверно. У женщин с детьми средняя продолжительность жизни больше.*
- Когда врачи бастуют, смертность в обслуживаемом ими районе увеличивается. *Неверно. Когда врачи бастуют, уровень смертности падает, потому что уменьшается количество ненужных операций и случаев небрежного отношения врачей к пациентам, снижается уровень смертности от заболеваний, полученных в больнице.*
- Практически никто на земле не умирает от старости. Люди становятся жертвами различных болезней. *Неверно. Американские учёные*

исследовали 250 чел., умерших в возрасте старше 85 лет. У 30% из них не обнаружено никаких других причин смерти, кроме старости.

- Люди низкого роста живут дольше высоких. Верно. Низкорослые люди живут дольше высоких. Разница достигает 10%.
- У монахинь продолжительность жизни больше, чем у медсестёр. Верно. Монахини, ведущие более спокойный и размеренный образ жизни, действительно, живут дольше м/с.
- Домашние питомцы – кошки, собаки и др. – увеличивают продолжительность жизни людей. Верно. Исследования показывают, что люди, страдающие острыми сердечно-сосудистыми заболеваниями, живут дольше, если имеют домашних животных.
- Средняя продолжительность жизни в индустриально развитых странах увеличилась за последние десятилетия. Неверно. Практически во всех индустриально развитых странах она уменьшается. В нашей стране: у мужчин с 66,2 до 58, а у женщин – с 74,1 до 72.

Информационный блок.

Что необходимо делать, чтобы сохранить здоровье?

Средства Макропулоса:

- Чтобы не стареть нужно:

Мало есть, много пить воды, чаще употреблять рыбу, заниматься спортом, как можно дольше ходить, путешествовать, дышать свежим воздухом, спать столько, сколько нужно, любить жизнь, быть оптимистом, а если вы – женщина, то родить ребёнка до 40 лет и стать молодой и красивой бабушкой.

- Чего ни в коем случае нельзя делать:

Переедать, неумеренно употреблять алкоголь, много курить, всё время сидеть дома, часами смотреть телевизор, предаваться мрачным мыслям, дуться на окружающих, бранить молодых, страшиться нового, экономить чувства, а вам, милые дамы, носить мрачную одежду и высокие каблуки.

Учёные утверждают, что на здоровье можно и нужно настраиваться. Гуфеланд: «никто не сомневается, что можно заболеть от представления о болезни. Почему же не представить себя здоровым, чтобы выздороветь?!» Французский психотерапевт КУЭ пришёл к заключению, что многие люди (особенно женщины) являются для себя большими авторитетами, чем самый блестящий врач, и способны внушить себе не только мнимую болезнь (т.н. ипохондрики), но и здоровье!

Большинство людей (66-70%) способны на позитивное мотивированное самовоздействие и не нуждаются в посторонней помощи.

Депрессия.

Терапевты часто сталкиваются с не совсем понятными им заболеваниями или болезненными симптомами. Что же происходит с их пациентами? Почему нестабильно АД? Откуда боли в сердце при нормальной Кардиограмме? Что за странные ЖК расстройства, тошнота и нарушения аппетита? Какова причина непонятных головных болей?

Чтобы избавиться от подобных недугов, больному нужно обратиться к специалисту. Дело в том, что до 2/3 больных, приходящих на приём к

терапевту, невропатологу, хирургу и некоторым другим специалистам, составляют люди с подобными психосоматическими заболеваниями, большая часть которых оказывается проявлением скрытой, замаскированной, соматизированной депрессии.

Контрольные вопросы

- Что такое психосоматическое заболевание?.
- Что такое стресс? Как он влияет на здоровье человека? Какие виды стрессов вы знаете?
- Что такое невроз?

Тема 3.4. Психологический климат ЛПУ

Практическое занятие № 12 Психологический климат ЛПУ (1 час)

Цель:

- усвоить основы психологического климата ЛПУ

Требования к умениям и знаниям студентов:

Студент должен уметь:

- проводить эстетику ЛПУ

Студент должен знать:

- эстетику медицинского работника
- типы медицинских сестер
- ятрогенные заболевания

Содержание практического занятия

Выявление негативных и позитивных последствий конфликтов в ЛПУ. Разработка рекомендаций по профилактике конфликтов в ЛПУ. Составление вопросника для выявления факторов влияния на здоровье.

На взаимоотношения влияют степень сопричастности людей к работе и их умение взаимодействовать. Чем выше взаимозависимость сотрудников, тем выше потребность в хороших навыках межличностного общения.

Лидерство. С помощью этого фактора вырабатывается предназначение организации, он играет роль в создании структуры и развитии взаимоотношений, которые обеспечивают реализацию предназначения. Качество лидерства оказывает существенное влияние на работу команд в организации.

Не все лидеры команд эффективны. Это может объясняться негативным стилем руководства, присущим данному лидеру, или отсутствием в организации климата, который бы по-настоящему способствовал командной работе.

Эффективность лидера команды повышается при соблюдении следующих условий:

- *лидер команды должен четко осознавать ту роль, которая отводится ему руководителями более высокого уровня;

- *уровень ответственности и полномочия лидера должны быть формализованы в названии его должности и конкретной должностной инструкции;

- *лидер должен четко понимать, в каких пределах он принимает решения и в каких параметрах функционирует его команда, например, в какой мере команда может проявлять инициативу или насколько приемлем для команды поиск новых решений;

- *лидер должен совершенствовать свои навыки, способствующие слаженной работе команды: навыки ведения переговоров; коммуникационные навыки; навыки формирования программы или повестки дня; навыки выработки целей и формирования рабочих планов;

- *лидер создает благоприятную атмосферу, при которой члены команды свободно высказывают свое мнение по любому вопросу, не опасаясь при этом потерять работу;

- *лидер сводит воедино разнообразные идеи и определяет темы для обсуждения, связанные с интересами всех членов команды.

Для эффективной работы организации необходимо, чтобы все ее члены проявляли лидерские качества, принимая участие в выработке предназначения, развитии взаимоотношений и создании структур.

Процессы и системы. Работа организации осуществляется в результате непрерывного потока действий и взаимодействий между людьми и различными материалами. В каждой организации есть системы, которые способствуют достижению ее целей, и системы, не способствующие этому.

Вознаграждение - это значимое поощрение отдельного сотрудника или группы за достижения, превышающие средние показатели. Вознаграждения могут использоваться для повышения как производительности, общей мотивации сотрудников, так и безопасности и эффективности производства, квалификации, удовлетворения от работы, а также для улучшения качества обслуживания пациентов и сокращения затрат.

Примером командного подхода в здравоохранении является работа междисциплинарной команды по оказанию помощи онкологическим пациентам.

В связи с тем, что пациент с онкологическим заболеванием нуждается в длительной и разносторонней помощи, ресурсы общественных организаций должны составлять важную часть лечебного плана. Среди этих организаций могут быть как региональные, так и общенациональные. Например, Общество помощи онкологическим больным - одна из таких организаций. Филиалы этой организации, как и многих других, имеются в большинстве городов Канады, США и стран Европы.

Оно предоставляет следующие услуги:

- 1) транспортировку пациента в клинику;
- 2) визиты к пациенту в больницу, ведение домашнего хозяйства, доставку одежды;
- 3) обучение пациента различным навыкам и занятиям;
- 4) доставку подарков;
- 5) организацию помощи советом больному, недавно перенесшему операцию, от излеченного пациента.

Групповой подход к пациентам с онкологическими заболеваниями и их семьям позволяет оптимизировать помощь в преодолении заболевания. В каждую группу помимо пациента и его семьи входят: врачи (семейный врач, онкологи, радиологи, гематологи, научные сотрудники), медсестры (интенсивной терапии, онкологической службы, помощи на дому); социальные работники, психологи, священники, физиотерапевт, добровольцы, технические специалисты.

Ниже представлен ряд преимуществ командного подхода в учреждениях здравоохранения. Командный подход позволяет:

- *более эффективно генерировать и распространять информацию;
- *более эффективно идентифицировать и решать проблемы;
- *способствовать осознанию необходимых перемен в ЛПУ;
- *увеличивать индивидуальную и групповую эффективность работы благодаря повышенной индивидуальной самоотдаче, а также за счет совершенствования организации труда;
- *создавать благоприятный климат для инноваций и перемен в отделении или ЛПУ;
- *создавать благоприятные условия для личного и профессионального роста сотрудников;
- *использовать наставничество для скорейшей адаптации новых сотрудников;
- *повышать мотивацию сотрудников к самостоятельной работе.

Вместе с тем, принимая решение о создании команды, необходимо помнить о возможных организационных издержках: перестройке властной структуры, затратах на координацию работы группы людей, необходимости борьбы со сторонними наблюдателями и непродуктивными индивидуальными ролями членов команды.

В ответ на социальные потребности личности и общества не так давно зародилась и успешно развивается новая наука - соционика, используя достижения которой, можно формировать социально и психологически здоровую группу. Соционика выделяет в человеке устойчивое ядро природных качеств, или социотип, который будет определять линию его поведения, а также функциональное состояние типа, при помощи которого человек будет адаптироваться к изменяющимся условиям окружающей среды.

Подбор группы из работников с прогнозируемым поведением позволяет избежать длительной адаптации людей в коллективе в противоположность интуитивной расстановке кадров методом проб и ошибок. Соционика выделяет 16 социотипов, в основу которых положены характеристики, как самой

личности, так и окружающей среды. Подбирая совместимых по социотипам людей в группы, можно значительно ускорить процесс формирования работоспособного коллектива.

К сожалению, на сегодняшний день система формирования рабочих групп в ЛПУ (операционные бригады, работа медсестер по сменам) находится на уровне формального заполнения рабочих мест сотрудниками без учета достижений соционики, что не лучшим образом сказывается на психологическом климате коллектива. Кроме того, применение современных методов формирования групп в здравоохранении даст существенный экономический эффект за счет рационального распределения рабочей нагрузки и снижения затрат на непроизводственные факторы, обусловленные отсутствием взаимопонимания между сотрудниками.

Информационное обеспечение обучения

а) Основные источники:

1. Милорадова Н.Г. Психология: учебное пособие для СПО.- М.:Юрайт, 2017.- 225с.- Режим доступа: : www.biblio-online.ru
2. Иванников, В. А. Психология: учебник для среднего профессионального образования / В. А. Иванников. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 480 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-5915-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433706>

б) Дополнительная литература

1. Большой психологический словарь / [Авдеева Н. Н. и др.] ; под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. — 4-е изд., расш. - Москва : АСТ ; Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2009. - (Большая психологическая энциклопедия).; ISBN 978-5-17-055693-9 (АСТ)
2. Гайнутдинов, И. К. Психология : учебное пособие / И. К. Гайнутдинов, А. К. Котова. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2008. - 344, [2] с.; 21 см. - (Среднее профессиональное образование).; ISBN 978-5-222-12543-4
3. Елисеев, О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. - СПб. : Питер, 2001. - 554 с. : ил., табл.; 21 см. - (Серия "Практикум по психологии").; ISBN 5-272-00115-X
4. Ефимова, Н.С. Основы общей психологии : учебник для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования / Н. С. Ефимова. - Москва : Форум : ИНФРА-М, 2009. - 287 с. : ил., портр.; 21 см. - (Профессиональное образование).; ISBN 978-5-8199-0301-8 (в пер.)
5. Лукацкий, М. А. Психология [Текст] : учебник для вузов / М. А. Лукацкий, М. Е. Остренкова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2013. - 661 с. : ил., портр., табл.; 21 см. - (Психологический компедиум врача).; ISBN 978-5-9704-2502-
6. Островская, И. В. Психология: учебник для медицинских училищ и колледжей : учебник для среднего профессионального образования по специальности 060101.52 "Лечебное дело", 060102.52 "Акушерское дело", 060108.51 "Фармация", 060109 "Сестринское дело" / И. В. Островский. - 2-е изд., испр. — Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2011. — 475 с. ISBN 978-5-9704-2075-1
7. Петрова, Н. Н. Психология для медицинских специальностей: учебник для студентов учреждений среднего профессионального образования, обучающихся по специальностям "Лечебное дело", "Акушерское дело", "Сестринское дело", по дисциплине "Психология" / Н. Н. Петрова. — 7-е изд., перераб. и доп. — Москва : Академия, 2014. — 367, — (Учебник) (Профессиональное образование. Здравоохранение).; ISBN 978-5-4468-0693-5

8. Психология : Учебник / [В. М. Аллахвердов, С. И. Богданова, Л. И. Вансовская и др.]; Под ред. А. А. Крылова. - М. : Проспект, 2000. - 583, ISBN 5-8369-0027-2
9. Психология для стоматологов : учебник для студентов медицинских вузов / [Кудрявая Н. В. и др.] ; под ред. Н. В. Кудрявой. - Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2007. - 394, [1] с.; ISBN 978-5-9704-0511-6
10. Руденко, А. М. Психология для медицинских специальностей : учебное пособие / А. М. Руденко, С. И. Гамыгин. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2009. – 633, - (Серия "Медицина") (Среднее медицинское образование).; ISBN 978-5-222-15325-3
11. Спринц, А. М. Медицинская психология с элементом общей психологии : А. М. Спринц, Н. Ф. Михайлова, Е. П. Шатова : учеб. для сред. мед. учеб. заведений. - СПб. : СпецЛит, 2005 (ГУП Тип. Наука). - 445 с. ISBN 5-299-00303-X
12. Шишкеедов, П. Н. Общая психология [Текст] / П. Н. Шишкеедов. - Москва : Эксмо, 2009. - 284, [1] с. — : ISBN 978-5-699-29551-7.
13. Шмелева, И. А. Введение в профессию. Психология : учебное пособие / И. А. Шмелева. - 2-е изд. - Москва : Эксмо, 2010. - 270 с. : — (Психологическое образование).; ISBN 978-5-699-40157-4

Методика определения уровня интеллекта

Инструкция: Ответ на задание состоит из одного числа, буквы или слова. Иногда нужно произвести выбор из нескольких возможностей, иногда вы сами должны придумать ответ. Ответ напишите в указанном месте.

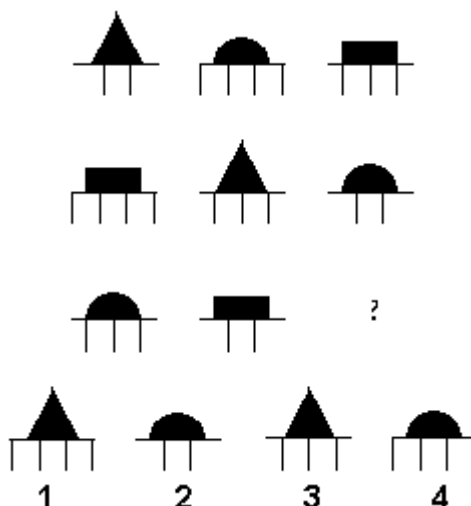
Тест не содержит "каверзных" заданий, но всегда приходится рассмотреть несколько путей решения. Прежде чем приступить к решению, удостоверьтесь, что вы правильно поняли, что от вас требуется. Примечания.

Точки обозначают количество букв в пропущенном слове. Например, (. . .) означает, что пропущенное слово состоит из четырех букв.

Для решения некоторых заданий потребуется использовать последовательность букв русского алфавита без буквы "ё".

Четвертый тест

1. Выберите нужную фигуру из четырех пронумерованных



2. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго

ВАМ (...) АМИДА

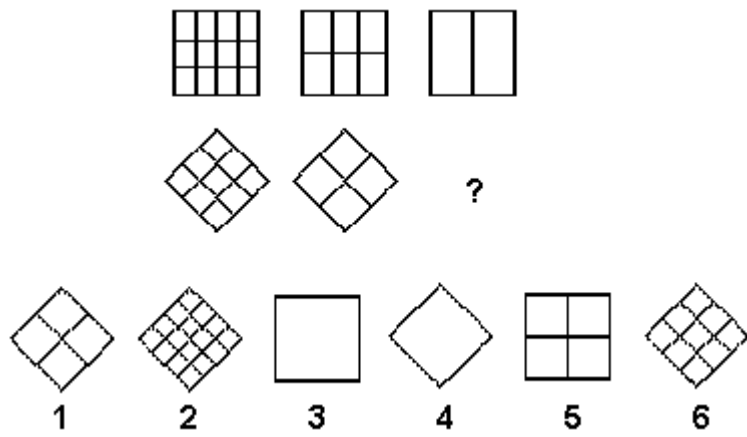
3. Решите анаграммы и исключите лишнее слово

НОЗИБ
ФЕЛЕТОН
АБРЕЗ
ГРИТ

4. Вставьте пропущенное слово

СОРГО (ГОРА) САФРА
ВОБЛА (....) ПЬЕСА

5. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



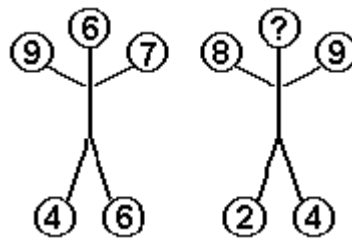
6. Вставьте пропущенное число.

7.
$$\begin{array}{ccc} 112 & (190) & 17 \\ 268 & (\quad) & 107 \end{array}$$

8. Вставьте пропущенные числа

5	7	10	14	?
8	10	13	17	?

9. Вставьте пропущенное число



10. Вставьте пропущенное число

$6 \quad 9 \quad ? \quad 24 \quad 36$

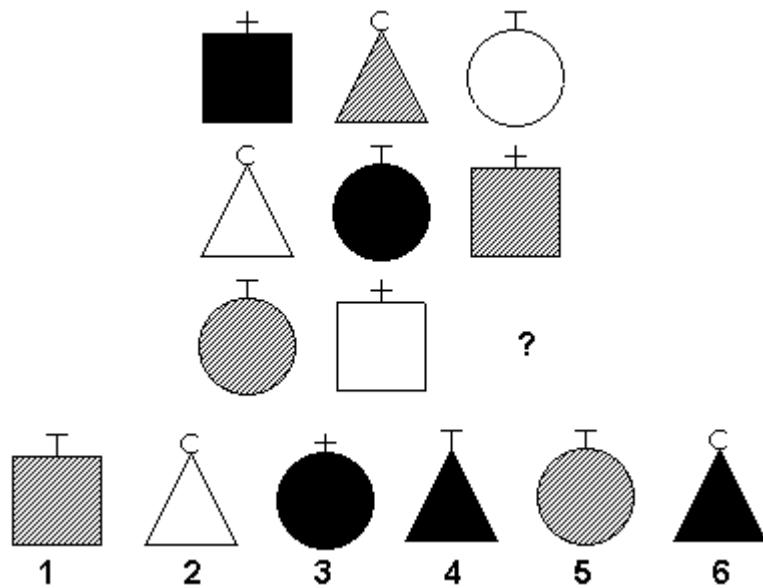
11. Исключите лишнее слово

ЗГЛА
ААМГУБ
НАМГЕРПЕТ
АППРУИС

12. Вставьте недостающие буквы



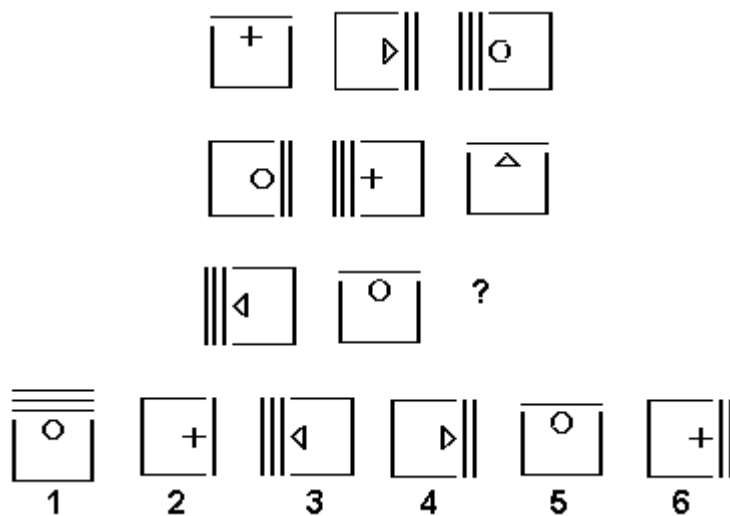
13. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



14. Вставьте пропущенную букву

Т П Л Ж ?

15. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



16. Вставьте недостающее число

17. 16 (96) 12

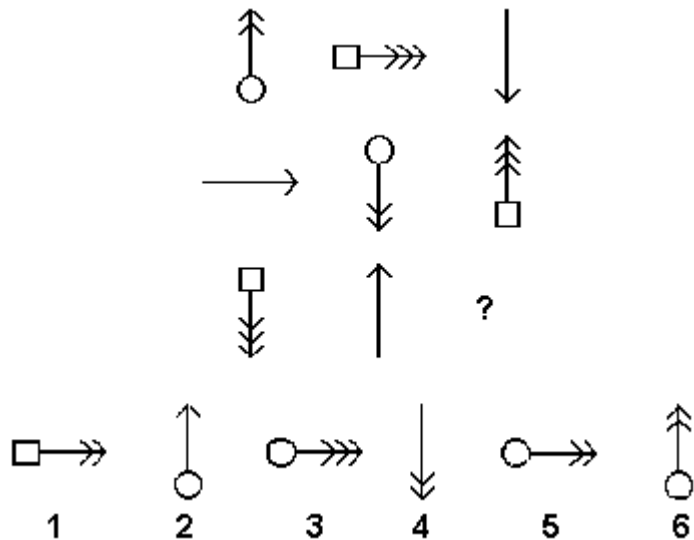
18. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго

КОНТР (. .) ИВ

19. Вставьте пропущенное число

20. 4 1 2
21. 2 6 3
3 2 ?

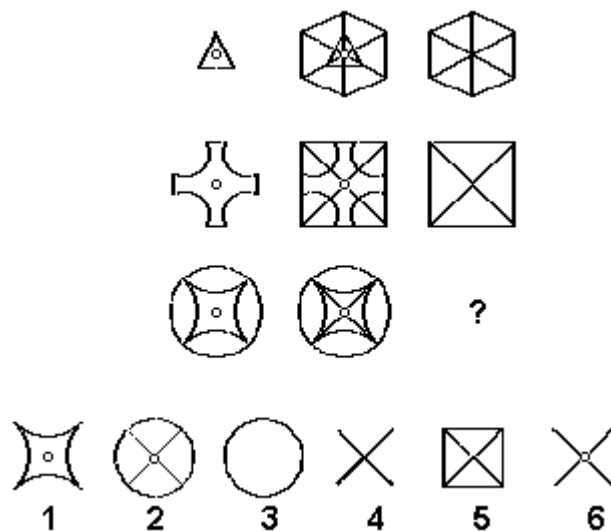
22. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



23. Вставьте недостающее число

2 5 26 ?

24. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



25. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго

У (. . .) ОВА

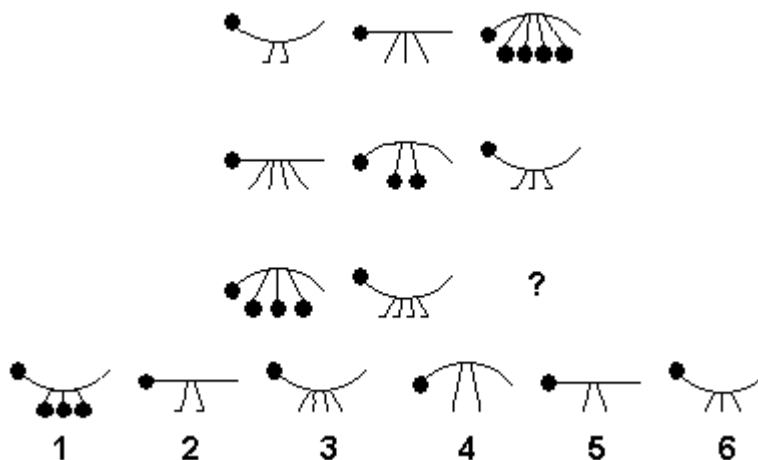
26. Вставьте пропущенное число

27. 41 (28) 27
 83 () 65

28. Вставьте пропущенное слово

ШКВАЛ (КЛОК) ОСОКА
ОЛОВО (. . . .) СЕТКА

29. Выберите нужную фигурку из шести пронумерованных



30. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и слова стоящие вне скобок

СОБАКА (.) КОЖА

31. Вставьте пропущенную букву

32. А Г Ж
33. Ж К О
 О У ?

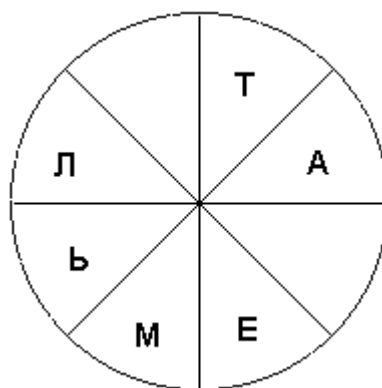
34. Исключите лишнее слово

РОНТ
СУЛТ
ЛОРКЕС
КОУРС

35. Вставьте пропущенное слово

РОСТ (ОРЕЛ) ЛЕСС
НЕБО (. . . .) ТОГА

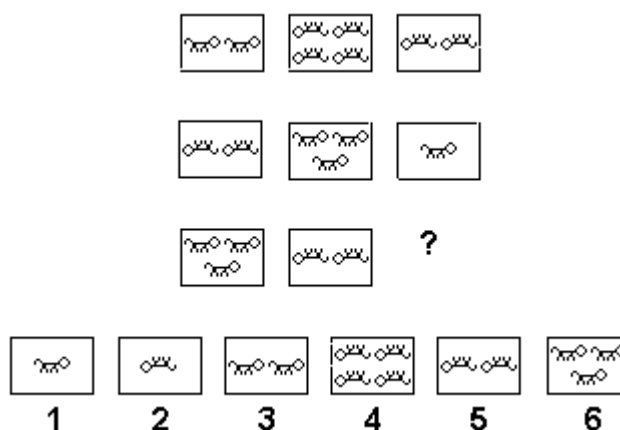
36. Вставьте пропущенные буквы



37. Вставьте пропущенное число

65 35 17 ?

38. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



39. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и слова, стоящие вне скобок

ДОЛЖНОСТЬ (...) ВОЗДЕРЖАНИЕ ОТ ПИЩИ

40. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и слова стоящие вне скобок

ШУМ (.....) БОЛЬШОЕ РЕШЕТО

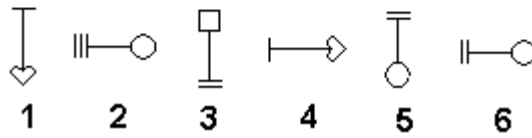
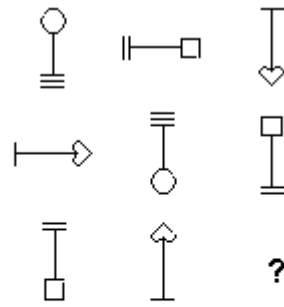
41. Исключите лишнее слово

КРУА
АЫБР
ЯЫКЗ
ДУЛЖЕКО
ВКЕО

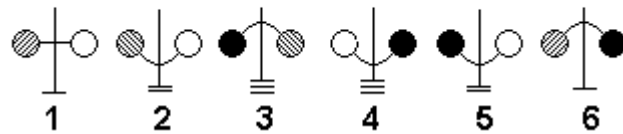
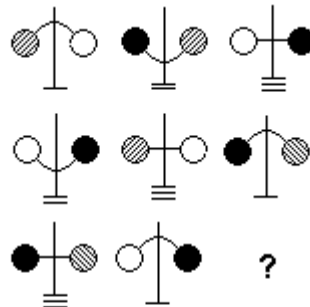
42. Вставьте пропущенное слово

СТВОР (ТРУД) ДУША
ОСТОВ (....) ТЕМП

43. Выберите нужную фигурку из шести пронумерованных



44. Выберите нужную фигурку из шести пронумерованных



45. Вставьте пропущенное слово

КРАЙ (КЛЕЙ) ШЛЕЯ
СОВА (....) ПЕРЛ

46. Вставьте пропущенное число и пропущенную букву

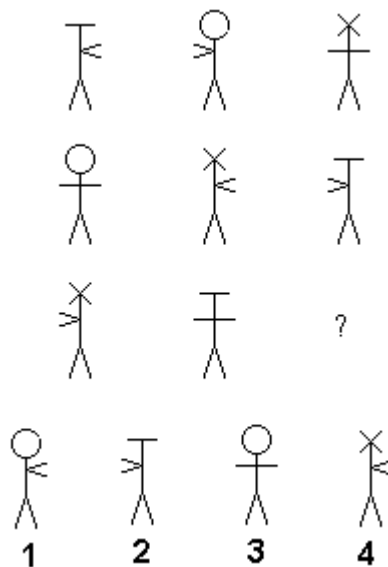
4	Е	11	?
В	7	И	?

47. Вставьте пропущенное число

8 8 6 2 ?

Пятый тест (IQ)

1. Выберите нужную фигуру из четырех пронумерованных



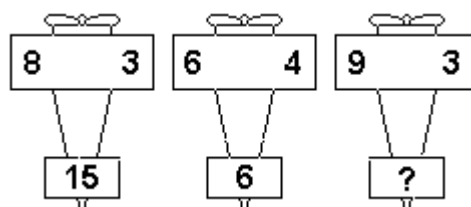
2. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго

СВИР (. . .) НИК

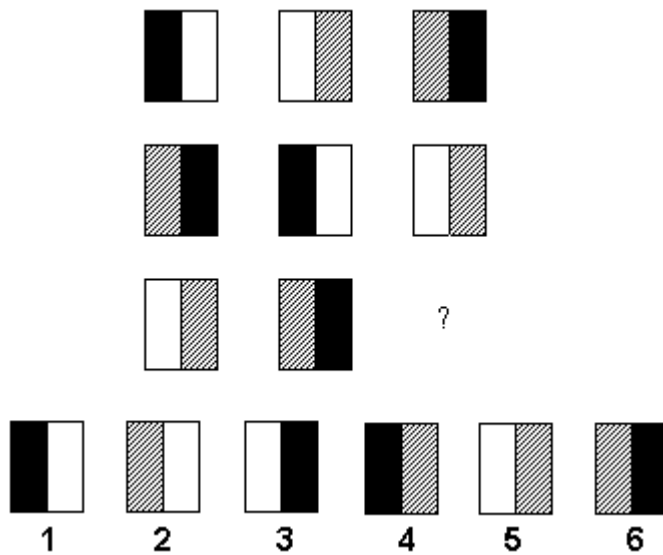
3. Решите анаграммы и исключите лишнее слово

ОАРХ
ОАРВИНЬК
ИИДОНГ
ААССИНД

4. Определите пропущенное число



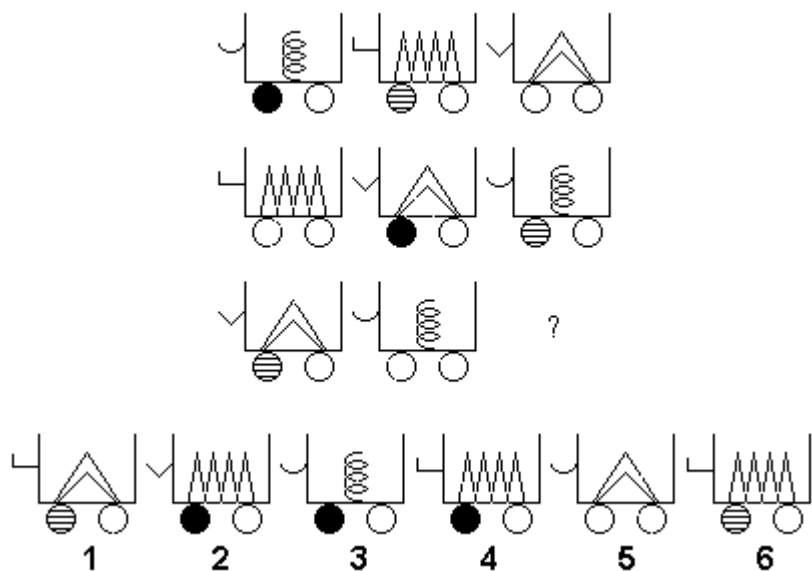
5. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



6. Вставьте пропущенное число

5 7 4 6 3 ?

7. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



8. Вставьте пропущенное слово.

ПОРЫВ (ВОДА) ОСАДА
ОТКОС (....) ОТДЫХ

9. Вставьте пропущенное число

10. 368 (9) 215
444 () 182

11. Исключите лишнее слово

ЕЛМ
АУМХ

12. Вставьте недостающую букву

А Г З М ?

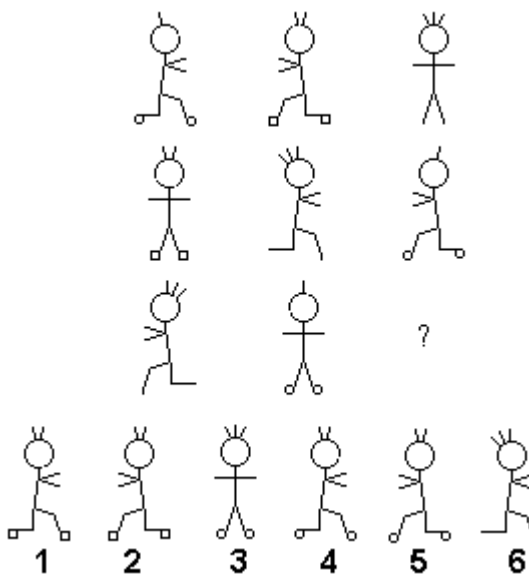
13. Вставьте пропущенные числа

1	3	5	?
2	4	6	?

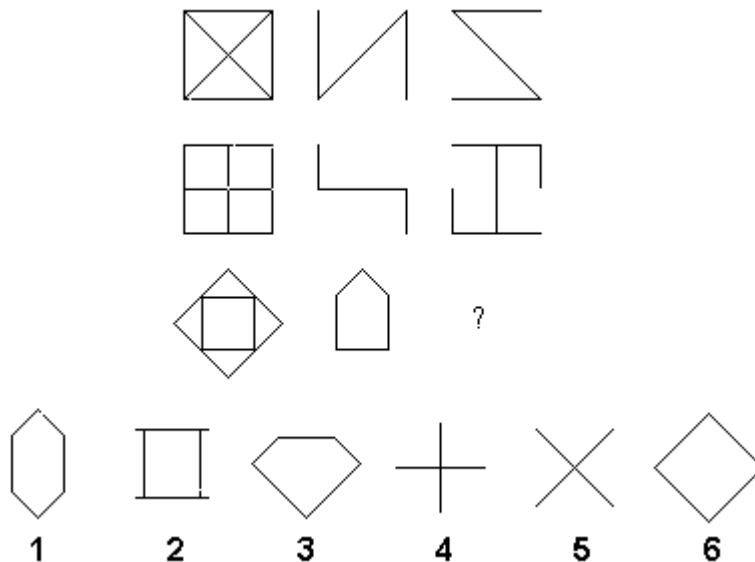
14. Вставьте недостающие буквы



15. Выберите нужную фигурку из шести пронумерованных



16. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



17. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго

РО (...) ЕХА

18. Вставьте пропущенное число

19. 836 (316) 112
 213 () 420

20. Вставьте пропущенное число

21. 5 8 12
22. 7 12 18
 3 4 ?

23. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго

РАС (...) ОС

24. Вставьте пропущенное число

25. 188 (118) 424
 214 () 320

26. Вставьте пропущенное слово

КОЧАН (ТУЧА) ШТУКА
ХВОСТ (....) ОТРЕЗ

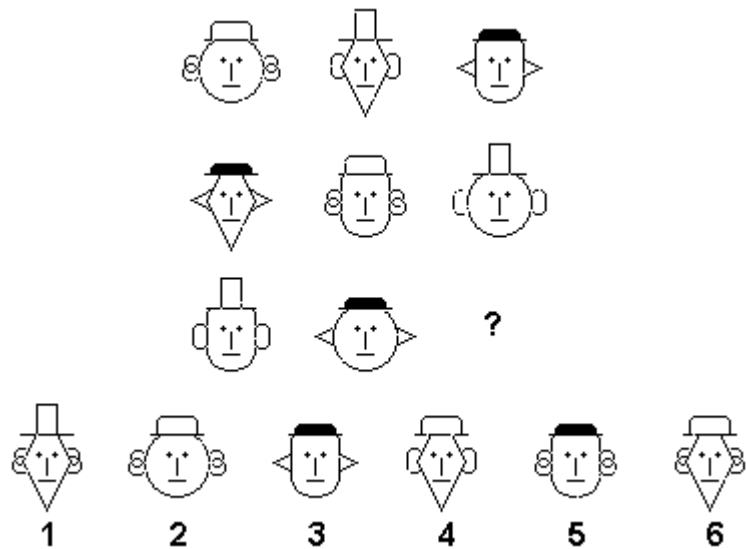
27. Вставьте пропущенное число

0 7 26 ?

28. Исключите лишнее слово

ГОАЛЬ
ЯМАИР

29. Выберите нужную фигурку из шести пронумерованных



30. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и слова стоящие вне скобок

ОВРАГ (. . . .) ОПОРНЫЙ БРУС

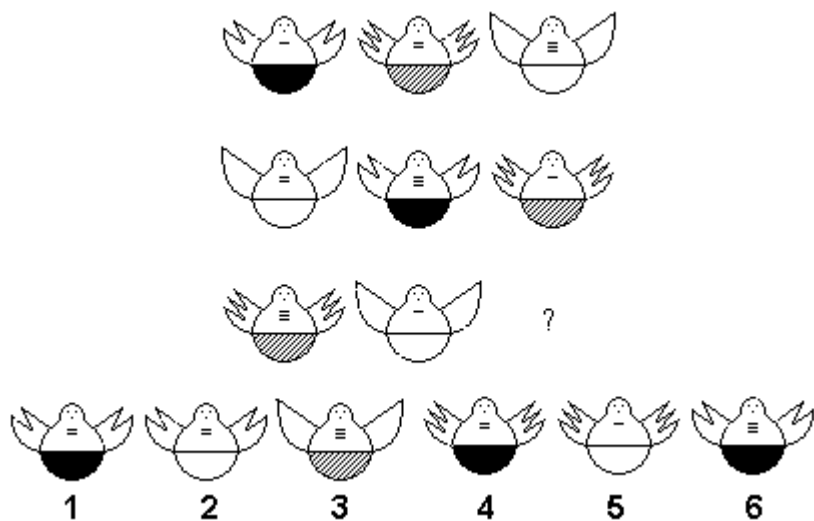
31. Вставьте пропущенную букву

32. ? С А
33. С У К
А К Р

34. Вставьте недостающее число

71 68 77 50 ?

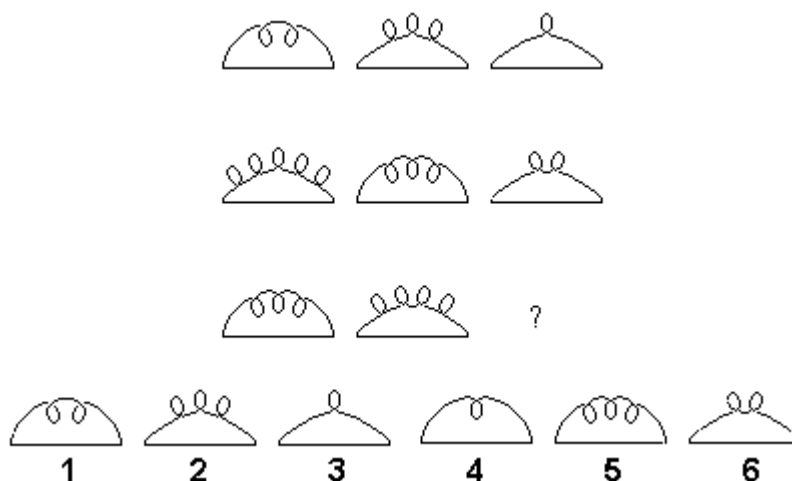
35. Выберите нужную фигурку из шести пронумерованных



36. Вставьте пропущенное слово

СТОПА (СОЛЬ) КЛЕТЬ
 ПАУЗА (....) СТЕПЬ

37. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



38. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и слова стоящие вне скобок

МЕТАЛЛ (....) КОЖА

39. Исключите лишнее слово

ОКРЕВ
 ОКРАМ
 ФАШК
 СУТЛ

40. Вставьте недостающие буквы



41. Вставьте пропущенные буквы

Г	Й	Й	?
Е	Ж	Н	?

42. Вставьте пропущенное слово

КУМАЧ (ЧУМА) БУЛКА
ПОСЕВ (....) СОВОК

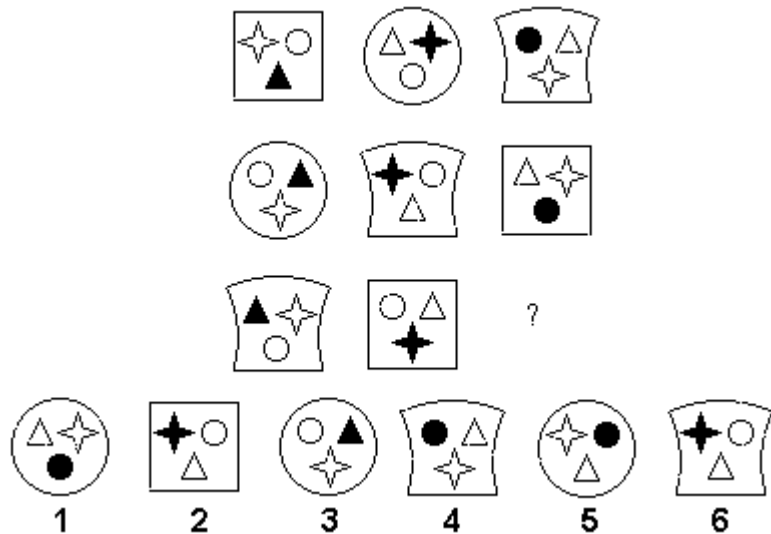
43. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и слова стоящие вне скобок

СУПРУЖЕСТВО (....) ИЗЪЯН

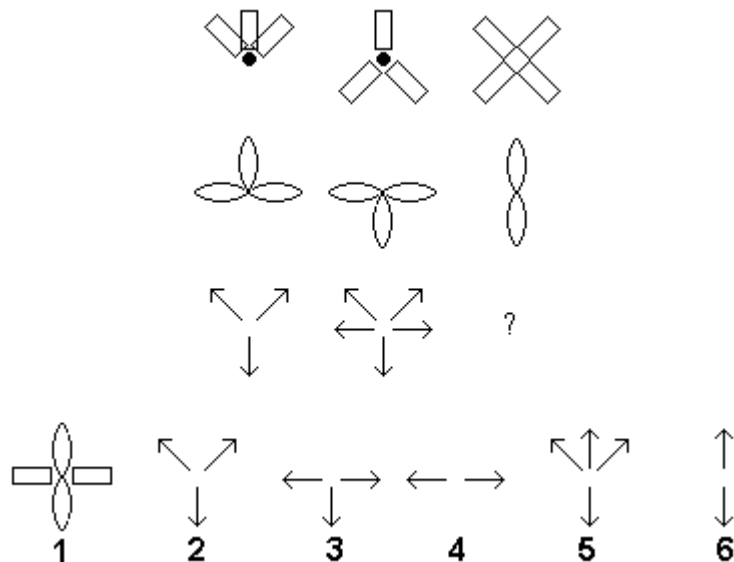
44. Вставьте пропущенное слово

КОРТ (ТРОН) ВИНО
ШАНС (....) НЕБО

45. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



46. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных



47. Вставьте пропущенные числа

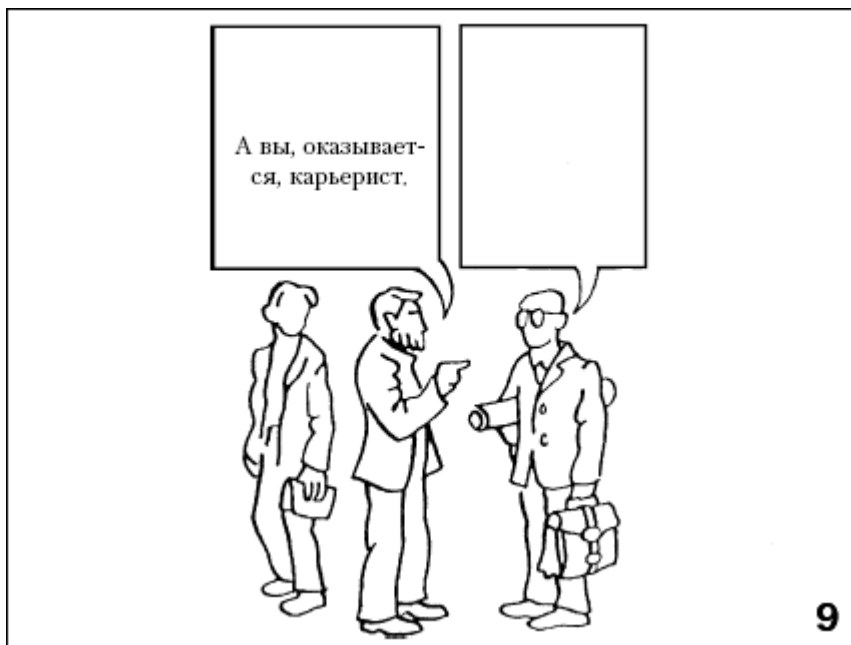
9	16	7	?
25	8	9	?













За такое решение
вам придется
краснеть на
совещании.



13

После такого
отчета едва ли вы
удержите
первое место.



14



По мнению нашего ОТК, присланный вами опытный образец не соответствует техническим нормам.



17

С человеком, которого вы обидели, вчера случилось несчастье, и он теперь лежит в больнице.



18



Тест. Самооценка конфликтности

Выберите в каждом вопросе один из трех вариантов ответа. Если на какой-либо вопрос Вы не сможете найти ответа, то при подсчете набранных баллов, присвойте этому вопросу два очка.

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что Вы предпримете?
А) избегаю вмешиваться в ссору;
Б) я могу вмешаться, встать на сторону потерпевшего, того, кто прав;
В) Я могу вмешаться и до конца отстаиваю свою точку зрения.
2. На собрании Вы критикуете руководство за допущенные ошибки?
А) всегда критикую за ошибки;
Б) да, в зависимости от моего личного отношения к нему;
В) нет.
3. Ваш непосредственный начальник излагает свой план работы, который кажется Вам нерациональным. Предложите ли Вы свой план, который кажется Вам лучше?
А) если другие меня поддержат, то ДА;
Б) разумеется, я предложу свой план;
В) боюсь, что за это меня могут лишить премиальных.
4. Любите ли Вы спорить со своими друзьями, коллегами?
А) только с теми, кто не обижается и когда споры не портят наши отношения;
Б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;
В) я спорю со всеми, по любому спору.
5. Кто-то пытается пролезть вперед Вас без очереди. Ваша реакция.
А) думаю, что я не хуже его, тоже пытаюсь обойти очередь;
Б) возмущаюсь, но про себя;
В) открыто высказываю свое негодование.
6. Представьте, что рассматривается проект, в котором есть смелые идеи, но есть и ошибки. Вы знаете, что от Вашего мнения зависит судьба этой работы. Как Вы поступите?
А) выскажусь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;
Б) выделю положительные стороны проекта и предложу представить автору возможность продолжить его разработку;
В) стану критиковать: чтобы быть новатором, нельзя допускать ошибок.
7. Представьте, что свекровь (теща) говорит Вам о необходимости экономии и бережливости, о вашей расточительности, а сама то и дело покупает дорогие старинные вещи. Она хочет знать Ваше мнение о своей последней покупке. Что вы скажите?
А) что одобряю покупку, если она доставила ей удовольствие;
Б) говорю, что у этой вещи нет художественной ценности;
В) постоянно ругаюсь, ссорюсь с ней из-за этого.
8. В парке Вы встретили подростков, которые курят. Как Вы реагируете?
А) делаю им замечание;
Б) думаю: зачем мне портить себе настроение из-за чужих, плохо воспитанных юнцов;
В) если бы это было не в общественном месте, то я бы их отчитал (а).

9. В ресторане Вы замечаете, что официант обсчитал Вас:

А) в таком случае я не дам ему чаевых, хотя и собирался это сделать;

Б) попрошу, чтобы он ещё раз, при мне составил счет;

В) выскажу ему все, что о нем думаю.

10. Вы в доме отдыха. Администратор занимается посторонними делами, сам развлекается, вместо того, чтобы выполнять свои обязанности: следить за уборкой в комнатах, разнообразием меню.... Возмущает ли Вас это??

А) я нахожу способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;

Б) да, если я даже и выскажу ему какие-то претензии, то это вряд ли что-то изменит;

В) придираюсь к обслуживающему персоналу – повару, уборщице иои срываю свой гнев на ближних.

11. Вы спорите с сыном - подростком и убеждаетесь, что он прав. Признаете ли Вы свои ошибки?

А) нет;

Б) разумеется, признаю;

В) постараюсь примирить наши точки зрения.

Оценка результатов.

Каждый Ваш ответ оценивается от 1 до 4 баллов.

Оценку ответов вы найдете в предлагаемой таблице.

ВОПРОСЫ

Ответ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
А	4	0	2	4	2	4	0	4	0	0	0
Б	2	2	0	2	4	4	2	4	2	4	4
В	0	4	4	0	2	0	0	2	0	2	2

От 30 до 44 очков.

Вы тактичны. Не любите конфликтов. Умеете их сглаживать, легко избегаете критических ситуаций. Когда Вам приходится вступать в спор, Вы учитываете, как это может отразиться на вашем служебном положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, Вы не решаетесь её оказать. Не думаете ли Вы, что тем самым теряете уважение к себе в глазах других?

От 15 до 29 очков.

О Вас говорят, что Вы конфликтная личность. На настойчиво отстаиваете свое мнение, невзирая на то, как это повлияет на ваши служебные или личностные отношения. И за это Вас уважают.

До 14 очков.

Вы мелочны, ищете поводы для споров, большая часть которых излишня. Любите критиковать, но только когда это выгодно Вам. Вы навязываете свое мнение, даже если не правы. Вы не обидитесь, если Вас будут считать любителем поскандалить. Подумайте, не скрывается ли за Вашим поведением комплекс неполноценности?

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ГРУППЫ

Психологический климат на эмоциональном уровне отражает сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Складывается же психологический климат за счет "психологической атмосферы" - также группового эмоционального состояния, которая, однако, имеет место в относительно небольшие отрезки времени и которая в свою очередь создается ситуативными эмоциональными состояниями коллектива.

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться картой-схемой Л.Н. Лутошкина. Здесь в левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой - качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до -3).

Используя схему, следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком "+" отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине.

Надо иметь в виду, что оценки означают:

- +3 - свойство, указанное слева, проявляется в данном коллективе всегда;
- +2 - свойство проявляется в большинстве случаев;
- +1 - свойство проявляется достаточно часто;
- О - ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно, или то и другое проявляются в одинаковой степени;
- 1 - достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);
- 2 - свойство проявляется в большинстве случаев;
- 3 - свойство проявляется всегда.

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.

Положительные особенности	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение								Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон
Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии								Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время								Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива								Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злоба
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями								Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга								В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное сближение по принципу "один за всех, все за одного"								В трудных случаях коллектив "раскисает", появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные								Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей

Положительные особенности	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться Коллектив активен, полон энергии Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители								Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность Коллектив пассивен, инертен Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах Коллектив подразделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Социометрические измерения

Методика разработана Дж. Морено, имеет много модификаций

Цель. Социометрический тест предназначен для диагностики эмоциональных связей, т. е. взаимных симпатий между членами группы, и решения следующих задач:

- а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;
- б) выявление соотносительного авторитета членов групп по признакам симпатии-антипатии (лидеры, звезды, отвергнутые);
- в) обнаружение внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами.

Методика позволяет сделать моментальный срез с динамики внутригрупповых отношений, с тем чтобы впоследствии использовать полученные результаты для переструктурирования групп, повышения их сплоченности и эффективности деятельности.

Материалы. Бланк социометрического опроса, список членов группы, социоматрица (табл.).

№	Фамилия, имя, отчество	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Итого
1	И.			1			3		3		2		
2	П.	2			2		2			3			
3	С.		3				3			3			
4	Г.	1					1			2			
5	Д.							2		3	3		
6	З.									3	3	3	
7	Л.	1		3						2		3	
8	К.												
9	Ж.		2										
10	Р.	1		1	2		1		1			3	
11	Т.		2	1	1			2			3		
Кол-во выборов		5	7	6	7	0	10	7	4	16	11	12	79
Кол-во взаимных выборов		1	1		1					1	0,5		4,5

Подготовка исследования. Обследованию может подвергнуться любая группа лиц любого возраста, начиная от дошкольного, имеющая некоторый опыт взаимодействия и общения. В зависимости от задач, которые призвано решить исследование, и от особенностей (возрастных и профессиональных) изучаемых групп формируются критерии социометрического выбора. Критерий — это вид деятельности, для выполнения которой индивиду нужно выбрать или отвергнуть одного или нескольких членов группы. Он формулируется в виде определенного вопроса социометрического теста. По содержанию критерии могут быть формальными и неформальными, с помощью первых измеряются отношения по поводу совместной деятельности, ради выполнения которой создана группа. Вторые служат для измерения эмоционально-личностных взаимоотношений, не связанных с совместной деятельностью (например, выбор товарища для досуга).

В зависимости от ориентации критерии делятся на позитивные («С кем бы вы хотели работать?») и негативные («С кем бы вы не хотели работать?»). После выбора и

формулировки критериев составляете и опросник, содержащий инструкцию и перечень критериев.

Порядок исследования. Перед началом опроса — инструктаж тестируемой группы (социометрическая разминка). И ходе него следует объяснить группе цель исследования, подчеркнуть важность его результатов для группы, показать, как нужно выполнять задания, гарантировать сохранение тайны ответов.

Примерный текст инструкции. «При формировании вашей группы, естественно, не могли быть учтены ваши пожелания, поскольку вы были недостаточно знакомы друг с другом. Сейчас взаимоотношения в группе достаточно определились, и для вас, и для вашего руководства выгодно учитывать ваши пожелания при организации деятельности вашего коллектива.

Постарайтесь быть искренними в ответах. Исследователи гарантируют тайну индивидуальных ответов».

Необходимо постараться установить атмосферу доверия в отношениях с группой. Отсутствие доверия к экспериментатору, подозрения в том, что результаты опроса могут быть использованы во вред испытуемому, приводят к отказу выполнять задание в целом либо к отказу осуществить негативный выбор. После этого приступаем непосредственно к опросу. Ему подвергаются все члены группы. Респонденты должны записать фамилии членов группы, выбранных ими по тому или иному критерию, в опросный лист и указать свою фамилию. В процессе опроса исследователь должен следить за тем, чтобы опрашиваемые не общались между собой, постоянно подчеркивать и напоминать об обязательности ответов на все вопросы. Не следует торопиться, подгонять испытуемых с ответами. В то же время, если испытуемые не имеют списка членов группы, не следует препятствовать визуальным контактам. Фамилии отсутствующих желательно написать на доске.

Возможны три основных способа выбора:

- а) Количество выборов ограничивается 3—5;
- б) разрешается полная свобода выбора (каждый может записать столько решений, сколько пожелает);
- в) испытуемый ранжирует всех членов группы в зависимости от предложенного критерия.

С точки зрения простоты и удобства обработки результатов предпочтительнее первый способ. С точки зрения надежности и достоверности полученных результатов — третий,

Кроме того, методом ранжирования удастся снять опасение за отрицательный выбор.

В настоящем издании приведен пример обследования группы при помощи первого способа выбора, то есть каждый респондент имеет право выбрать только трех человек. Вопросы в прямой форме составлены по позитивному критерию.

Методика «Стиль руководства»

Цель: позволяет выяснить Вашу ориентацию при руководстве людьми и группой людей.

Материал: 20 практических ситуаций, ключ к обработке полученных данных. Тексты конкретных ситуаций, предложенных здесь, разработаны и апробированы ленинградским промышленным психологом А.А.Ершовым. По его мнению, связь между личностными характеристиками и эффективностью деятельности опосредуется такими социально-психологическими факторами, как позиция личности в коллективе, степень соответствия ее интересов и мотивов деятельности коллектива.

Выбор того или иного решения каждой из предложенных ситуаций, а их 4 варианта — А, Б, В, Г, зависит от того, как понял испытуемый предложенную ситуацию, как сориентировался на свой опыт руководителя, какими доминирующими интересами и мотивами руководствовался при ответе.

1. Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения:

А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.

Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласования со мной.

Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

2. Вы получили два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу.

Выберите предпочтительное решение.

А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.

Б. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд.

В. Сначала выполняю задание вышестоящего начальника.

Г. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

3. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения — это их личное дело.

Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

4. В самый напряженный момент завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадир неизвестен виновник. Однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый вариант решения для вас.

- А. Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.
- Б. Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.
- В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.
- Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

5. Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур.

Каждый претендент отличается следующими качествами.

- А. П е р ы й стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские взаимоотношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.
- Б. В т о р о й часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.
- В. Т р е т ь й предпочитает строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.
- Г. Ч е т в е р т ы й отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

6. Вам предлагается выбрать себе заместителя.

Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником:

- А. П е р ы й быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять его задания.
- Б. В т о р о й может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.
- В. Т р е т ь й обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.
- Г. Ч е т в е р т ы й очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит когда ему мешают.

7. Когда вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему вы более склонны?

Варианты ответов:

- А. Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.
- Б. Задавать тон беседе, уточнять свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других. В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.
- Г. Стремиться не говорить о делах в работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

8. Подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится.

Как бы вы поступили?

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив его в последний раз.

Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем. Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.

Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение «треугольника». В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

9. Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы указываете.

Как вы будите поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

А. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность применю обычные административные меры наказания.

Б. В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

В. Обращусь к активу коллектива — пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия.

Г. Попытаюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решу как поступить.

10. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе.

А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая во всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

11. В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок.

Как поступить в этой ситуации?

А. Посмотрю кто из сотрудников меньше загружен и распоряжусь: «Вы возьмите эту работу, а Вы поможете доделать это».

Б. Предложу коллективу: «Давайте подумаем, как выйти из создавшегося положения».

В. Попрошу членов актива коллектива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем приму решение.

Г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнить работу отсутствующего.

12. У Вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого Вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа.

Чтобы Вы предприняли в первую очередь?

А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

Б. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.

В. Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».

Г. Обращусь к другим коллегам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

13. Вас недавно выбрали руководителем трудового коллектива, в котором Вы несколько лет работали рядовым сотрудником. На 8ч. 15мин. Вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет Вас.

Как Вы начнете беседу при встрече?

А. Независимо от своего опоздания сразу же потребую его объяснений об опозданиях на работу.

Б. Извинюсь перед подчиненным и начну беседу.

В. Поздороваясь, объясню причину своего опоздания и спрошу его: «Как Вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает как и Вы?»

Г. В интересах дела отменю беседу и перенесу ее на другое время.

14. Вы работаете бригадиром уже второй год. Молодой рабочий обращается к Вам с просьбой отпустить его с работы на четыре дня за свой счет в связи с бракосочетанием.

- Почему на четыре? — спрашиваете Вы.

- А когда женился Иванов, Вы ему разрешили четыре, — невозмутимо отвечает рабочий и подает заявление.

Вы подписываете заявление на три дня, согласно действующему положению. Однако подчиненный выходит на работу спустя четыре дня.

Как Вы поступите?

А. Сообщу о нарушении дисциплины вышестоящему начальнику, пусть он решит.

Б. Предложу подчиненному отработать четвертый день в выходной. Скажу: «Иванов тоже отработывал».

В. Ввиду исключительного случая (ведь люди женятся не часто) ограничусь публичным замечанием.

Г. Возьму ответственность за его прогул на себя. Просто скажу: «Так поступать не следовало». Поздравляю, желаю счастья.

15. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из Ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит Вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им делать?

Как Вы ответите на звонок?

А. «Действуйте согласно инструкции. Прочтите ее, она у меня на столе, и сделайте все, что требуется».

Б. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре, завтра разберемся».

- В. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».
- Г. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, срочно вызовите врача».

16. Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными.

Одна из точек зрения Вам понравилась больше всего. Какая?

- А. П е р в ы й: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».
- Б. В т о р о й: «Все это мелочи. Главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».
- В. Т р е т ь и й: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю».
- Г. Ч е т в е р т ы й: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

17. Вы — начальник цеха. После реорганизации Вам срочно необходимо переконфигурировать несколько бригад согласно новому штатному расписанию.

По какому пути Вы пойдете?

- А. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу свой проект на собрании коллектива.
- Б. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь это их работа.
- В. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по комплектованию новых бригад.
- Г. Сначала определю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.

18. В Вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а Вас нет.

Как Вы поступите в данном случае?

- А. Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.
- Б. Напишу докладную вышестоящему начальнику с предложением «сократить» эту единицу.
- В. Предложу профгруппоргу обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступить с этим человеком.
- Г. Найду для этого человека подходящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.

19. При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно «обошли», это явилось поводом их жалоб начальнику цеха.

Как бы Вы отреагировали на эти жалобы на его месте?

- А. Вы отвечаете жалобщикам примерно так: «КТУ утверждает и распределяет Ваша бригада, я тут ни при чем».
- Б. «Хорошо, я учту Ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с Вашим бригадиром».
- В. «Не волнуйтесь, Вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».
- Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пойду на участок и побеседую с бригадиром, мастером и другими членами актива бригады. В случае подтверждения жалоб предложу бригадиру перераспределить КТУ в следующем месяце.

20. Вы недавно начали работать начальником современного цеха на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Еще не все знают Вас в лицо. До обеденного перерыва еще два часа. Идя по коридору, Вы видите трех рабочих Вашего цеха, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на Вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, Вы видите ту же картину.

Как Вы себя поведете?

- А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник цеха. Вскользь замечу, что беседа их затянулась, и пора бы браться за дело.
- Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.
- В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложу пройти в цех на рабочее место.

Г. Прежде всего представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать ритмично? Возьму этих рабочих на заметку.

ОТВЕТЫ НА СИТУАЦИИ				
Номер ситуации	Тип ориентации			
	Д	П	С	О
1	Г	Б	В	А
2	Б	А	Г	В
3	А	Г	В	Б
4	А	В	Б	Г
5	Б	А	Г	В
6	В	Б	Г	А
7	А	Г	Б	В
8	А	В	Б	Г
9	Б	В	Г	А
10	Г	Б	А	В
11	А	Б	Г	В
12	В	Г	Б	А
13	Г	Б	В	А
14	Б	В	Г	А
15	А	Г	В	Б
16	Б	А	В	Г
17	Г	В	А	Б
18	В	Г	А	Б
19	Г	Б	В	А
20	Г	В	А	Б

Тест измеряет четыре типа склонностей или ориентаций руководителя производства на выражение своей личной позиции во взаимоотношениях с людьми:

- Д** — ориентация на интересы дела;
- П** — ориентация на психологический климат и взаимоотношения в коллективе;
- С** — ориентация на самого себя;
- О** — ориентация на официальную субординацию.

Подсчитав количество ответов, можно составить некоторое представление об испытуемом как о личности, обладающей определенными склонностями так или иначе решать вопросы управленческой деятельности, когда речь идет о взаимоотношениях в коллективе.

ДИАГНОСТИКА АКЦЕНТУАЦИЙ ХАРАКТЕРА. ТЕСТ ШМИШЕКА

1. Ваше настроение, как правило, бывает ясным, неомраченным?
2. Восприимчивы ли вы к оскорблениям, обидам?
3. Легко ли вы плачете?
4. Возникают ли у вас по окончании какой-либо работы сомнения в качестве ее исполнения и проверяете ли вы, правильно ли все было сделано?
5. Были ли вы в детстве таким же смелым, как ваши сверстники?
6. Часто ли у вас бывают резкие смены настроения (только что парили в облаках от счастья, и вдруг становится очень грустно)?
7. Бываете ли вы обычно во время веселья в центре внимания?
8. Бывают ли у вас дни, когда вы без особых причин ворчливы и раздражительны и все считают, что вас лучше не трогать?
9. Всегда ли вы отвечаете на письма сразу после прочтения?
10. Вы человек серьезный?
11. Способны ли вы на время так сильно увлечься чем-нибудь, что все остальное перестает быть значимым для вас?
12. Предприимчивы ли вы?
13. Быстро ли вы забываете обиды и оскорбления?
14. Мягкосердечны ли вы?
15. Когда вы бросаете письмо в почтовый ящик, проверяете ли вы, опустилось оно туда или нет?
16. Требует ли ваше честолюбие того, чтобы в работе (учебе) вы были одним из первых?
17. Боялись ли вы в детские годы грозы и собак?
18. Смеетесь ли вы иногда над неприличными шутками?
19. Есть ли среди ваших знакомых люди, которые считают вас педантичными?
20. Очень ли зависит ваше настроение от внешних обстоятельств и событий?
21. Любят ли вас ваши знакомые?
22. Часто ли вы находитесь во власти сильных внутренних порывов и побуждений?
23. Ваше настроение обычно несколько подавлено?
24. Случалось ли вам рыдать, переживая тяжелое нервное потрясение?
25. Трудно ли вам сидеть на одном месте?
26. Отстаиваете ли вы свои интересы, когда по отношению к вам допускается несправедливость?
27. Хвастаетесь ли вы иногда?
28. Смогли бы вы в случае надобности зарезать домашнее животное или птицу?
29. Раздражает ли вас, если штора или скатерть висит неровно, стараетесь ли вы это поправить?
30. Боялись ли вы в детстве оставаться дома один?
31. Часто ли портится ваше настроение без видимых причин?
32. Случалось ли вам быть одним из лучших в вашей профессиональной или учебной деятельности?
33. Легко ли вы впадаете в гнев?
34. Способны ли вы быть шаловливо-веселым?
35. Бывают ли у вас состояния, когда вы переполнены счастьем?
36. Смогли бы вы играть роль конферансье в веселых представлениях?
37. Лгали вы когда-нибудь в своей жизни?
38. Говорите ли вы людям свое мнение о них прямо в глаза?
39. Можете ли вы спокойно смотреть на кровь?
40. Нравится ли вам работа, когда только вы один ответственны за нее?
41. Заступаетесь ли вы за людей, по отношению к которым допущена несправедливость?

42. Беспокоит ли вас, необходимость спуститься в темный погреб, войти в пустую темную комнату?
43. Предпочитаете ли вы деятельность, которую нужно выполнять долго и точно, той, которая не требует большой кропотливости и делается быстро?
44. Вы очень общительный человек?
45. Охотно ли вы в школе декламировали стихи?
46. Сбегали ли вы в детстве из дому?
47. Обычно вы без колебаний уступаете место в автобусе престарелым пассажирам?
48. Часто ли вам жизнь кажется тяжелой?
49. Случалось ли вам так расстраиваться из-за какого-нибудь конфликта, что после этого вы чувствовали себя не в состоянии пойти на работу?
50. Можно ли сказать, что при неудаче вы сохраняете чувство юмора?
51. Стараетесь ли вы помириться, если кого-нибудь обидели? Предпринимаете ли вы первым шаги к примирению?
52. Очень ли вы любите животных?
53. Случалось ли вам, уходя из дома, возвратиться, чтобы проверить, не произошло ли чего-нибудь?
54. Беспокоили ли вас когда-нибудь мысли, что с вами или с вашими родственниками должно что-то случиться?
55. Существенно ли зависит ваше настроение от погоды?
56. Трудно ли вам выступать перед большой аудиторией?
57. Можете ли вы, рассердясь на кого-либо, пустить в ход руки?
58. Очень ли вы любите веселиться?
59. Вы всегда говорите то, что думаете?
60. Можете ли вы под влиянием разочарования впасть в отчаяние?
61. Привлекает ли вас роль организатора в каком-нибудь деле?
62. Упорствуете ли вы на пути к достижению цели, если встречается какое-либо препятствие?
63. Чувствовали ли вы когда-нибудь удовлетворение при неудачах людей, которые вам неприятны?
64. Может ли трагический фильм взволновать вас так, что у вас на глазах выступят слезы?
65. Часто ли вам мешают уснуть мысли о проблемах прошлого или о будущем дне?
66. Свойственно ли было вам в школьные годы подсказывать или давать списывать товарищам?
67. Смогли бы вы пройти в темноте один через кладбище?
68. Вы, не раздумывая, вернули бы лишние деньги в кассу, если бы обнаружили, что получили их слишком много?
69. Большое ли значение вы придаете тому, что каждая вещь в вашем доме должна находиться на своем месте?
70. Случается ли, что, ложась спать в отличном настроении, утром вы встаете в плохом расположении духа, которое длится несколько часов?
71. Легко ли вы приспосабливаетесь к новой ситуации?
72. Часто ли у вас бывают головокружения?
73. Часто ли вы смеетесь?
74. Сможете ли вы относиться к человеку, о котором вы плохого мнения, так приветливо, что никто не догадается о вашем действительном отношении к нему?
75. Вы человек живой и подвижный?
76. Сильно ли вы страдаете, когда совершается несправедливость?
77. Вы страстный любитель природы?
78. Уходя из дома или ложась спать, проверяете ли вы, закрыты ли краны, погашен ли везде свет, заперты ли двери?
79. Пугливы ли вы?

80. Может ли принятие алкоголя изменить ваше настроение?
81. Охотно ли вы принимаете участие в кружках художественной самодеятельности?
82. Тянет ли вас иногда уехать далеко от дома?
83. Смотрите ли вы на будущее немного пессимистично?
84. Бывают ли у вас переходы от веселого настроения к тоскливому?
85. Можете ли вы развлекать общество, быть душой компании?
86. Долго ли вы храните чувство гнева, досады?
87. Переживаете ли вы длительное время горести других людей?
88. Всегда ли вы соглашаетесь с замечаниями в свой адрес, правильность которых сознаете?
89. Могли ли вы в школьные годы переписать из-за помарок страницу в тетради?
90. Вы по отношению к людям скорее осторожны и недоверчивы, чем доверчивы?
91. Часто ли у вас бывают страшные сновидения?
92. Возникала ли у вас навязчивая мысль против своей воли кинуться под приближающийся поезд или выброситься из окна?
93. Становитесь ли вы веселее в обществе веселых людей?
94. Вы человек, который не думает о сложных проблемах, а если и занимается ими, то недолго?
95. Совершаете ли вы под влиянием алкоголя внезапные импульсивные поступки?
96. В беседах вы больше молчите, чем говорите?
97. Могли бы вы, изображая кого-нибудь, так увлечься, что на время забыть, какой вы на самом деле?

Обработка результатов опросника Шмишека

Свойства характера	Коэффициент	“Да” № вопросов	“Нет” № вопросов
Гипертимность	3	1,12,25,36,50,61,75,85	-
Дистимичность	3	10,23,48,83,96	34,58,73
Циклотомность	3	6,20,31,44,55,70,80,93	-
Эмоциональность	3	3,14,52,64,77,87	28,39
Демонстративность	2	7,21,24,32,45,49,71,74,81,94,97	56
Застревание	2	2,16,26,38,41,62,76,86,90	13,51
Педантичность	2	4,15,19,29,43,53,65,69,78,89,92	40
Тревожность	3	17,30,42,54,79,91	5,67
Возбудимость	3	8,22,33,46,57,72,82,95	-
Экзальтированность	6	11,35,60,84	-
Ложь	1	9,47,59,68,83	18,27,37,63

Количество совпадающих с ключом ответов умножается на значение коэффициента соответствующего типа акцентуации; если полученная величина превышает 18, то это свидетельствует о выраженности данного типа акцентуации.

ОПРОСНИК АЙЗЕНКА ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТЕМПЕРАМЕНТА

Цель: определить тип темперамента: холерик, сангвиник, меланхолик, флегматик.

Инструкция: вашему вниманию предлагается 57 вопросов. На каждый вопрос отвечайте только «да» или «нет».

ВОПРОСЫ

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?
2. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут вас понять, ободрить, посочувствовать?
3. Считаете ли вы себя беззаботным человеком?
4. Очень ли трудно вам отказаться от своих намерений?
5. Обдумываете ли вы свои дела не спеша и предпочитаете ли подождать прежде чем действовать?
6. Всегда ли вы сдерживаете свои обещания, даже если это вам невыгодно?
7. Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Быстро ли вы обычно действуете и говорите?
9. Возникало ли у вас когда-нибудь чувство, что вы несчастны, хотя никакой серьезной причины для этого не было?
10. Верно ли, что на “спор” вы способны решиться на все?
11. Смущается ли вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который вам симпатичен?
12. Бывает ли когда-нибудь, что, разозлившись, вы выходите из себя?
13. Часто ли бывает, что вы действуете необдуманно, под влиянием момента?
14. Часто ли вас беспокоит мысль о том, что вам не следовало что-либо делать или говорить?
15. Предпочитаете ли вы чтение книг встречам с людьми?
16. Верно ли, что вас легко задеть?
17. Любите ли вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли у вас такие мысли, которыми вам бы не хотелось делиться с другими?
19. Верно ли, что иногда вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда чувствуете усталость?
20. Стараетесь ли вы ограничить круг своих знакомств небольшим числом самых близких друзей?
21. Много ли вы мечтаете?
22. Когда на вас кричат, отвечаете ли вы тем же?
23. Считаете ли вы все свои привычки хорошими?
24. Часто ли у вас появляется чувство, что вы в чем-то виноваты?
25. Способны ли вы иногда дать волю своим чувствам и беззаботно развлекаться в веселой компании?
26. Можно ли сказать, что нервы у вас часто бывают натянуты до предела?
27. Слывете ли вы за человека живого и веселого?
28. После того как дело сделано, часто ли вы мысленно возвращаетесь к нему и думаете, что смогли бы сделать лучше?
29. Чувствуете ли вы себя беспокойно, находясь в большой компании?
30. Бывает ли, что вы передаете слухи?
31. Бывает ли, что вам не спится из-за того, что в голову лезут разные мысли?
32. Если вы хотите что-то узнать, вы предпочитаете найти это в книге или спросить у людей?
33. Бывает ли у вас сильное сердцебиение?

34. Нравиться ли вам работа, требующая сосредоточения?
35. Бывают ли у вас приступы дрожи?
36. Всегда ли вы говорите правду?
37. Бывает ли вам неприятно находиться в компании, где подшучивают друг над другом?
38. Раздражительны ли вы?
39. Нравится ли вам работа, требующая быстрого действия?
40. Верно ли, что вам часто не дают покоя мысли о разных неприятностях и ужасах, которые могли бы произойти, хотя все кончилось благополучно?
41. Верно ли, что вы неторопливы в движениях и несколько медлительны?
42. Опаздываете ли вы когда-нибудь на работу или на встречу с кем-либо?
43. Часто ли вам снятся кошмары?
44. Верно ли, что вы так любите поговорить, что не упускаете любого случая побеседовать с новым человеком?
45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?
46. Огорчились бы вы, если бы долго не могли видеться с друзьями?
47. Вы нервный человек?
48. Есть ли среди ваших знакомых, которые явно вам не нравятся?
49. Вы уверенный в себе человек?
50. Легко ли вас задевает критика ваших недостатков или вашей работы?
51. Трудно ли вам получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых участвует много народу?
52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
53. Сумели бы вы внести оживление в скучную компанию?
54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?
56. Любите ли вы подшутить над другими?
57. Страдаете ли вы бессонницей?

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Экстраверсия – находится сумма ответов “да” в вопросах: 1,3,8,10,13,17,22,25,27,39,44, 46,49,53,56 и ответов “нет” в вопросах: 5,15,20,29,32,37,41,51.

Если сумма баллов равна **0-10**, то вы интроверт, замкнуты внутри себя.

Если **15-24**, то вы экстраверт, общительны, обращены к внешнему миру.

Если **11-14**, то вы амбиверт, общаетесь, когда вам это нужно.

Невротизм – находится количество ответов “да” в вопросах: 2,4,7,9,11,14,16,19,21,23,26, 28,31,33,35,38,40,43,45,47,50,52,55,57.

Если количество ответов “да” равно **0-10**, то - эмоциональная устойчивость.

Если **11-16**, то - эмоциональная впечатлительность.

Если **17-32**, то появляется отдельные признаки расшатанности нервной системы.

Если **23-24**, то невротизм, граничащий с патологией, возможен срыв, невроз.

Ложь – находится сумма баллов ответов “да” в вопросах: 6,24,36 и ответов “нет” в вопросах: 12,18,30,42,48,54.

Если набранное количество баллов **0-3** – норма человеческой лжи, ответам можно доверять.

Если **4-5**, то сомнительно.

Если **6-9**, то ответы недостоверны.

Если ответам можно доверять, по полученным данным строится график.

Сангвиник-экстраверт: стабильная личность, социален, направлен к внешнему миру, общителен, порой болтлив, беззаботный, веселый, любит лидерство, много друзей, жизнерадостен.

Холерик-экстраверт: нестабильная личность, обидчив, возбужден, несдержан, агрессивен, импульсивен, оптимистичен, активен, но работоспособность и настроение

нестабильны, цикличны. В ситуации стресса – склонность к истерико-психопатическим реакциям.

Флегматик-интроверт: стабильная личность, медлителен, спокоен, пассивен, невозмутим, осторожен, задумчив, мирный, сдержанный, надежный, спокойный в отношениях, способен выдержать длительные невзгоды без срывов здоровья и настроения.

Меланхолик- интроверт: нестабильная личность, тревожен, пессимистичен, очень сдержан внешне, но чувствителен и эмоционален внутри, интеллектуальный, склонен к размышлениям. В ситуации стресса - склонность к внутренней тревоге, депрессии, срыву или ухудшению результатов деятельности.

Экстраверт (обращенный вовне) – общительны, активны, оптимистичны, подвижны, у них сильный тип высшей нервной деятельности.

Интроверт (обращенный внутрь себя) - малообщительны, сдержанны, отделены от всех, в своих поступках ориентируются в основном на собственные представления, серьезно относятся к принятию решения, контролируют свои эмоции.

Определение свойства темперамента (В. М. Русалов)

С помощью описываемой далее методики можно количественно оценить следующие свойства-темперамента человека: энергичность, пластичность, темп и эмоциональность. Энергичность - это степень активности, проявляемой человеком в общении с людьми и в практической работе. Пластичность - это легкость переключения с выполнения одного вида деятельности на выполнение другого или изменения поведения в общении с людьми. Темп - скорость выполнения отдельных действий, операций и движений. Эмоциональность - склонность человека эмоционально реагировать на различные события, связанные с его практической деятельностью и общением с людьми.

Предполагается, что свойства темперамента человека по-разному проявляются в его работе и в сфере взаимоотношений людьми, поэтому в данной методике отдельно оценивается темперамент в деятельности и в общении по каждому из перечисленных выше его свойств.

В процессе работы над методикой на каждый из следующий ниже вопросов испытуемый должен ответить однозначно: «да» или «нет». Нейтральных ответов нет и ухода от ответа не допускается.

Вопросы на оценку свойств темперамента

1. Подвижный ли ты человек?
2. Всегда ли ты готов с ходу, не раздумывая, включиться интересующий тебя разговор?
3. Предпочитаешь ты уединение большой компании?
4. Испытываешь ты постоянное желание чем-либо заниматься, что-либо делать?
5. Медленно ли ты говоришь?
6. Ранимый ли ты человек?
7. Часто ли тебе не спится из-за того, что ты поссорился с друзьями?
8. Всегда ли хочется тебе в свободное время чем-то заняться?
9. Часто ли в разговорах с людьми ты говоришь, не подумав как следует?
10. Раздражает ли тебя быстрая речь собеседника?
11. Чувствовал бы ты себя несчастным человеком, если бы надолго был лишен возможности разговаривать с людьми?
12. Опаздывал ли ты когда-нибудь на назначенную встречу или в школу?
13. Нравится ли тебе быстро бегать?
14. Сильно ли ты переживаешь плохие отметки, замечаний учителей и родителей?
15. Легко ли тебе выполнять работу, требующую длительного внимания и сосредоточенности?
16. Трудно ли тебе быстро говорить?
17. Часто ли ты испытываешь чувство беспокойства, если не выполнил как следует домашнее задание или какую-нибудь работу?
18. Часто ли твои мысли перескакивают с одной на другую во время разговора?
19. Нравятся ли тебе игры, требующие ловкости и быстроты?
20. Легко ли тебе найти новые варианты решения какой-нибудь задачи?
21. Испытываешь ли ты чувство беспокойства, если тебя не правильно поняли во время разговора?
22. Охотно ли ты выполняешь сложную, ответственную работу?
23. Говоришь ли ты о вещах, в которых не разбираешься?
24. Легко ли тебе одновременно говорить в "быстром темпе с несколькими людьми?
25. Легко ли тебе одновременно делать несколько разных дел?
26. Возникают ли у тебя конфликты с друзьями из-за того, что ты им что-то говоришь, не подумав?

27. Любишь ли ты простую, привычную, не требующую усилий работу?
28. Легко ли ты расстраиваешься, когда неожиданно обнаруживаешь, что что-то сделал не так?
29. Любишь ли ты сидячую работу?
30. Легко ли тебе общаться с незнакомыми людьми?
31. Предпочитаешь ли ты подумать, взвесить свои слова прежде, чем высказаться?
32. Все ли твои привычки хорошие?
33. Быстро ли двигаются твои руки, когда ты работаешь?
34. Молчишь ли ты, не торопясь вступить в контакт, в обществе незнакомых людей?
35. Легко ли ты переключаешься с одного способа решения задачи на другой? ,
36. Плохо ли к тебе относятся близкие люди?
37. Разговорчивый ли ты человек?
38. Легко ли тебе выполнять работу, требующую мгновенной реакции?
39. Всегда ли ты говоришь свободно, без запинок?
40. Беспокоит ли тебя то, что связано с твоей учебной или работой?
41. Обижаешься ли ты, когда люди указывают на твои личные недостатки?
42. Есть ли у тебя желание заниматься какой-нибудь ответственной работой?
43. Любишь ли ты все делать медленно и неторопливо?
44. Бывают ли у тебя мысли, которые ты хотел бы скрыть от других людей? -
45. Можешь ли ты без долгих раздумий задать другому человеку щекотливый, трудный для него вопрос?
46. Доставляют ли тебе удовольствие быстрые движения?
47. Легко ли тебе придумывать новые идеи, связанные с тем, чем ты занимаешься?
48. Возникают ли у тебя беспокойство, тревога перед каким-нибудь важным, ответственным разговором?
49. Можно ли о тебе сказать, что ты быстро выполняешь то, что тебе поручается?
50. Любишь ли ты работать самостоятельно?
51. Легко ли узнать твое внутреннее состояние по выражению лица?
52. Всегда ли ты выполняешь данное тобой обещание?
53. Обижаешься ли ты на то, как окружающие обходятся тобой?
54. Любишь ли ты одновременно заниматься только одним делом?
55. Любишь ли ты быстрые игры?
56. Любишь ли ты делать паузы в своей речи?
57. Любишь ли ты вносить оживление в компанию?
58. Чувствуешь ли ты в себе избыток сил и желание заняться каким-либо трудным делом?
59. Трудно ли тебе переключать внимание с одного дела на другое?
60. Бывает ли так, что у тебя надолго портится настроение из-за того, что неожиданно срывается какое-нибудь важное дело
61. Часто ли тебе не спится из-за того, что дела идут не так как надо?
62. Любишь ли ты бывать в большой компании?
63. Волнуешься ли ты, выясняя отношения с друзьями?
64. Испытываешь ли ты потребность в работе, требующей полной отдачи сил?
65. Часто ли ты злишься и выходишь из себя?
66. Любишь ли ты одновременно заниматься многими делами?
67. Держишься ли ты свободно в большой компании?
68. Часто ли ты утверждаешь, нечто на основе первого впечатления, не подумав, как следует?
69. Возникает ли у тебя чувство неуверенности в процессе выполнения какого-либо дела и беспокоит ли оно тебя?
70. Медленно ли ты работаешь?
71. Легко ли ты переключаешься с одной работы на другую?
72. Быстро ли ты читаешь вслух?
73. Сплетничаешь ли ты иногда?
74. Молчалив ли ты в кругу друзей?

- 75.Нуждаешься ли ты в людях, которые бы тебя утешили и поддержали?
- 76.Охотно ли ты выполняешь одновременно много разных дел?
- 77.Охотно ли ты делаешь быструю работу?
- 78.Тянет ли тебя пообщаться с людьми в свободное время?
- 79.Часто ли у тебя бывает бессонница, если что-то не ладится в работе?
- 80.Дрожат ли у тебя руки во время ссоры?
- 81.Долго ли ты мысленно готовишься прежде, чем высказать свое мнение?
- 82.Есть ли среди твоих знакомых люди, которые тебе явно не нравятся?
- 83.Предпочитаешь ли ты заниматься легкой работой?
- 84.Легко ли тебя обидеть?
- 85.Начинаешь ли ты обычно первым разговор в компании?
- 86.Испытываешь ли ты желание больше быть среди людей
- 87.Склонен ли сначала подумать, а потом говорить?
- 88.Часто ли ты волнуешься по поводу своей учебы или работы
- 89.Всегда ли ты платил за провоз багажа, если бы не боялся проверки на транспорте?
- 90.Держишься ли ты обособленно в компании и на вечеринках
- 91.Склонен ли ты преувеличивать неудачи, которые у тебя случаются в работе?
- 92.Нравится ли тебе быстро говорить?
- 93.Легко ли тебе удержаться от высказывания вслух неожиданно возникшей мысли?
- 94.Предпочитаешь ли ты работать медленно?
- 95.Переживаешь ли ты из-за неполадок в работе?
- 96.Нравится ли тебе говорить с людьми спокойно и медленно?
- 97.Часто ли ты волнуешься из-за ошибок?
- 98.Способен ли ты хорошо выполнять долгую, трудоемкую работу?
- 99.Можешь ли ты, не раздумывая, обратиться с просьбой личного характера к незнакомому человеку?
- 100.Часто ли ты чувствуешь себя неуверенно при общении с людьми?
- 101.Легко ли ты берешься за выполнение новой, незнакомой тебе работы?
- 102.Устаешь ли ты, когда тебе приходится долго говорить?
- 103.Нравится ли тебе работать неторопливо, без особого напряжения?
- 104.Нравится ли тебе разнообразная работа, постоянно требующая сосредоточения и переключения внимания с одного дела на другое?
- 105.Любишь ли ты подолгу бывать наедине с собой?

Ключ к методике оценки свойств темперамента человека

Ниже для каждого свойства темперамента, оцениваемого при помощи описанной методики, указаны соответствующие ему не мера вопросов и варианты ответов на них. Если ответ, выбранный испытуемым, совпадает с ключевым, то по данному свойству темперамента он получает 1 балл. Степень развития каждого свойства темперамента оценивается по количеству баллов, которое оно получило.

Энергичность в работе: «да» в ответах на вопросы 4,8,15,22,42, 50,58,64,98; «нет» в ответах на вопросы 27,83,103

Энергичность в общении с людьми: «да» в ответах на вопросы 11,30,57,62,67,78,86; «нет» в ответах на вопросы 3,34,74,90,105.

Пластичность в работе: «да» в ответах на вопросы 20, 25, 35, 38,47,66,71,101; «нет» в ответах на вопросы 54,59.

Пластичность в общении с людьми: «да» в ответах на вопросы 2,9,18,26,45,68,85,99; «нет» в ответах на вопросы 31,81,87,93.

Темп в работе: «да» в ответах на вопросы 1,13,19, 33,46,49, 55,57; «нет» в ответах на вопросы 29,43,70,94.

Темп в общении с людьми: «да» в ответах на вопросы 24, 37, 39, 51,72,92; «нет» в ответах на вопросы 5,10,18,56, 96,102.

Эмоциональность в работе: «да» в ответах на вопросы 14,17,28,40,60,

61,69,79,88,91,95,97

Эмоциональность в общении с людьми: «да» в ответах на вопросы 6,7,21, 36,41,48, 53, 63,75,80,84,100.

Контрольные вопросы: «да» в ответах на вопросы 32,52,89; «нет» в ответах на вопросы 12, 23,44, 65,73,82.

Вначале по ответам на контрольные вопросы устанавливается, насколько искренне испытуемый ответил на предложенные ему вопросы. Если ответы на контрольные вопросы более, чем в трех случаях, совпадают с ключевыми, то это значит, что в ответе на основные вопросы испытуемый старался приукрасить себя, представить в более выгодном свете, т.е. был недостаточно искренним. В таком случае его ответам на основные вопросы доверять нельзя и получить достоверную информацию о нем на основании заполненного опросника невозможно.

Если в ответы испытуемого на ключевые вопросы обнаруживается не более трех совпадений с теми, которые даны выше, то его ответам на основные вопросы доверять можно.

^ Оценка результатов и выводы об уровне развития свойств темперамента

Считается, что то или иное свойство темперамента сильно развито у испытуемого, если он получил по нему 9 и более баллов; слабо развито — если по нему получено 4 и менее баллов. При суммарном количестве баллов от 5 до 8 данное свойство темперамента считается среднеразвитым.

Вывод о доминирующем типе темперамента человека делается на основе сравнения показателей, полученных по разным свойствам темперамента, с данными ниже типичными сочетаниями этих свойств, соответствующими разным типам темперамента.

Сангвиник - средне развитые показатели по всем свойствам.

Холерик - высокие показатели по энергичности, темпу и эмоциональности при средних или высоких показателях по пластичности,

Флегматик - низкие показатели по всем свойствам темперамента.

Меланхолик - низкие показатели по энергичности, пластичности, темпу при средних или высоких показателях по эмоциональности.

К чистому типу сангвиника, холерика, флегматика или меланхолика человек относится только при полном совпадении степени развитости его показателей с теми, которые связаны с описанными типами. Во всех остальных случаях считается, что у человека имеется так называемый смешанный тип темперамента.

Отдельно для каждого испытуемого устанавливаются два типа его темперамента: один, который проявляется в работе, и другой, который проявляется в общении с людьми.

Тест Дж.Голланда (Дж.Холланда) на определение профессионального типа личности

Методика является примером субъективного типологического подхода к изучению личности. Разработчик теста - Дж. Холланд.

Стимульный материал теста отличается от подобного рода опросников и представляет собой 40 дихотомических альтернатив, каждая из которых задана в виде определенной профессии. Испытуемому необходимо осуществить предпочтительный выбор одной из них. Иными словами ответить на гипотетический вопрос: «Кем предпочтительней для него было бы быть: поваром или наборщиком, садовником или метеорологом?» и т.д.

На основе психологического анализа профессий, использованных в тесте, автор выделил 6 шкал соответствующих 6 типам личности:

1. реалистический тип
2. интеллектуальный тип
3. социальный тип
4. конвенциальный тип
5. предприимчивый тип
6. артистичный тип

Каждому типу соответствует 14 различных профессий. Это уравнивает шкалы в количественном отношении и позволяет осуществлять сравнение выраженности того или иного типа «внутри» каждого испытуемого (т.е. проводить т.н. ипсативное оценивание).

В настоящее время затруднительно дать достаточно серьезную психометрическую оценку теста, так как к.л. данных о валидности и надежности методики не обнаружено.

1	Инженер-технолог	А	Инженер-конструктор	Б
2	Вязальщик	А	Санитарный врач	Б
3	Повар	А	Наборщик	Б
4	Фотограф	А	Заведующий магазином	Б
5	Чертежник	А	Дизайнер	Б
6	Философ	А	Психиатр	Б
7	Ученый-химик	А	Бухгалтер	Б
8	Редактор научного журнала	А	Адвокат	Б
9	Лингвист	А	Переводчик художественной литературы	Б
10	Врач-психиатр	А	Статистик	Б
11	Завуч	А	Председатель профкома	Б
12	Спортивный врач	А	Фельетонист	Б
13	Нотариус	А	Снабженец	Б

14	Перфоратор	А	Карикатурист	Б
15	Политический деятель	А	Писатель	Б
16	Садовник	А	Метеоролог	Б
17	Водитель троллейбуса	А	Медсестра	Б
18	Инженер-электронщик	А	Секретарь-машинистка	Б
19	Маляр	А	Художник по металлу	Б
20	Биолог	А	Глазной врач	Б
21	Телеоператор	А	Режиссер	Б
22	Гидролог	А	Ревизор	Б
23	Зоолог	А	Главный зоотехник	Б
24	Математик	А	Архитектор	Б
25	Работник детской комнаты милиции	А	Счетовод	Б
26	Учитель	А	Командир части	Б
27	Воспитатель	А	Художник по керамике	Б
28	Экономист	А	Заведующий отделом	Б
29	Корректор	А	Критик	Б
30	Завхоз	А	Дирижер	Б
31	Радиооператор	А	Специалист по ядерной физике	Б
32	Наладчик	А	Монтажник	Б
33	Агроном-семеновод	А	Председатель колхоза	Б
34	Закройщик-модельер	А	Декоратор	Б
35	Археолог	А	Эксперт	Б
36	Работник музея	А	Консультант	Б
37	Ученый	А	Актер	Б
38	Логопед	А	Стенографист	Б
39	Врач	А	Дипломат	Б
40	Главный бухгалтер	А	Директор	Б

41	Поэт	А	Психолог	Б
42	Архивариус	А	Скульптор	Б

Ключи:

1. Реалистический тип: 1, 2, 3, 4, 5, 16, 17, 18, 19, 21, 31, 32, 33, 34 - все А.
2. Интеллектуальный тип: 1Б, 6А, 7А, 8А, 9А, 16Б, 20А, 22А, 23А, 24А, 31Б, 35А, 36А, 37А.
3. Социальный тип: 2Б, 6Б, 10А, 11А, 12А, 17Б, 20Б, 25А, 26А, 27А, 36Б, 38А, 39А, 41Б.
4. Конвенциональный тип: 3Б, 7Б, 10Б, 13А, 14А, 18Б, 22Б, 25Б, 28А, 29А, 32Б, 40А, 42А, 38Б.
5. Предприимчивый тип: 4Б, 8Б, 11Б, 13Б, 15А, 23Б, 26Б, 28Б, 30А, 33Б, 35Б, 37Б, 39Б, 40Б.
6. Артистичный тип: 5Б, 9Б, 12Б, 14Б, 15Б, 19Б, 21Б, 24Б, 27Б, 29Б, 30Б, 34Б, 41А, 42Б.

За каждое совпадение с ключом начисляется 1 балл.

Характеристика типов.

1 тип. Реалистический.

Это мужской, несоциальный, эмоционально-стабильный, ориентированный на настоящее тип. Охотно занимается конкретными объектами и их использованием. Предполагает занятия, требующие моторных навыков, ловкости и конкретности. Выбирает профессии конкретного действия: механик, электрик, садовод и т. д. Типу свойственны математические, а не вербальные способности.

2 тип. Интеллектуальный.

Ориентирован на труд, не социален, рационален, независим, оригинален. Нравится решать задачи, требующие абстрактного мышления. Предпочитает научные профессии: ботаник, астроном, физик и т. п. Высоко развиты как вербальные, так и невербальные способности. Гармоничный интеллектуальный тип.

3 тип. Социальный.

Ставит перед собой цели и задачи, которые позволяют ему устанавливать контакт с окружающей средой. Обладает социальными умениями и нуждается в социальных контактах. Основные черты характера: общительность, стремление поучать и воспитывать, гуманность, женственность, психологическая настроенность на человека. Предпочитаемые занятия - обучение и лечение, профессии - врач, психолог. Старается держаться в стороне от интеллектуальных проблем. Решает проблемы, ориентируясь на эмоции, чувства и умение общаться. Зависим от группы и мнения окружающих, активен. Хорошо развиты вербальные способности, они преобладают над невербальными.

4 тип. Конвенциональный.

Характеризуется тем, что отдает предпочтение четко структурированной деятельности: любит когда им руководят. Придерживается традиционных обычаев и взглядов. Его подход к проблеме носит стереотипный, практический и конкретный характер. Спонтанность и оригинальность ему не присущи. Черты характера: ригидность, консерватизм, зависимость. Предпочитает профессии, связанные с канцелярией и расчетом: машинопись, бухгалтерия, экономика. Обладает хорошими навыками общения, хорошими моторными навыками. Преобладают невербальные, математические способности. Это слабый организатор и руководитель, т. е. его решения зависят от мнения людей, его окружающих.

5 тип. Предприимчивый.

Избирает цели, ценности и задачи, позволяющие ему проявить энергию, энтузиазм, импульсивность, доминантность, любовь к приключениям. Он предпочитает руководящие

роли, в которых он удовлетворяет свои потребности быть признанным. Это: заведующий, директор, товаровед, журналист, репортер, артист, дипломат. Ему не нравятся занятия, связанные с ручным трудом, требующие усидчивости, большой концентрации внимания и интеллектуальных усилий. Предпочитает неясные вербальные задачи, связанные с руководством и властью, т. е. любит давать генеральную линию, агрессивен, предприимчив.

6 тип. Артистичный.

Присущ сложный взгляд на мир и жизнь, гибкость оригинальность, независимость решений, несоциальность - в смысле отличия от окружающих людей. В отношениях опирается на свои ощущения, эмоции, воображение и интуицию, которые у него хорошо развиты.

Предпочитает занятия творческого характера - музицирование, рисование, фотографию. Вербальные способности преобладают, но не всегда. Очень высокие способности моторики и восприятия. Уже в молодости характерен высокий жизненный идеал, отличается акцентированным собственным «Я».

Тест
УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ ОБЩАТЬСЯ?

Каковы ваши коммуникативные возможности? Ответить на этот вопрос позволяет этот тест, Тест этот полухулиганский, однако отнеситесь со вниманием к поставленным вопросам. Постарайтесь ответить на них с максимальной откровенностью.

Если говорите «да» - *поставить 2 очка*,
«не знаю», «затрудняюсь», «иногда случается» — *1 очко*,
«нет» — *0 очков*.

1. Волнуетесь ли Вы в ожидании самой заурядной деловой встречи?
2. Откладываете ли визит к врачу до тех пор, пока станет невмоготу?
3. Испытываете ли неудовольствие или смущение при неожиданном поручении выступить с докладом?
4. Избегаете ли необходимости поехать в командировку в незнакомый город без гарантий поселения в гостинице?
5. Делитесь ли своими переживаниями с неблизкими вам людьми?
6. Раздражаетесь ли при обращении незнакомого человека на улице с просьбой показать дорогу, назвать время и т.д.?
7. Считаете ли Вы, что существует непреодолимое непонимание людей разных поколений в жизненных вопросах?
8. Постесняетесь ли напомнить своему знакомому о том, что он забыл вернуть Вам 50 рублей, взятые в долг несколько месяцев назад?
9. Промолчите ли, отодвинув блюдо, если в кафе вам подадут недоброкачественную пищу?
10. Начнете ли первым разговор с попутчиком в вагоне, если придется ехать несколько часов?
11. Избегаете ли Вы длинных очередей?
12. Избегаете ли рассматривать конфликтную ситуацию между студентами?
13. Вы категорично не соглашаетесь с чужим мнением о произведениях литературы и искусства, если у Вас иная точка зрения?
14. Промолчите ли Вы, если слышали ошибочное суждение по хорошо известному Вам вопросу?
15. Предпочитаете ли Вы взяться за перо, когда есть возможность изложить свое мнение устно?

Тест

Состояние здоровья

Инструкция: Внимательно прочитайте каждый пункт теста, чтобы правильно начитать себе очки. По каждому пункту, кроме первого, Вы можете получить максимум 30 баллов. Минимум во всех пунктах, кроме первых двух, составляет ноль очков. Во втором пункте цифра может получиться и отрицательная. Так что будьте внимательны и следуйте инструкции, изложенной в каждом пункте.

1. **Ваш возраст** даст Вам по одному очку за каждый прожитый год. Так, если Вам 17 лет, то смело записывайте на свой счет 17 баллов, если 42, то 42 балла.

2. **Ваш вес.** В норме вес должен составлять следующую цифру: Ваш рост минус 100 см. Т.е., если Ваш рост равен 180 см., то Ваш нормальный вес — 80 кг. (Не смотря на то, что это достаточно условная цифра, берем именно ее за точку отсчета). За вес, соответствующий данной норме начисляется 30 баллов. За каждый килограмм сверх этого числа нужно вычесть из 30 начисленных 5 очков. Так, если в этом примере Ваш действительный вес составляет 84 килограмма, то смело отнимайте от начальных 30 очков 20 баллов за 4 дополнительных килограмма сверх нормы. Т.о., окончательная цифра по 2-му пункту составит 10 баллов.

3. **Курение.** Если Вы не курите, смело засчитайте себе 30 очков. Если же курите, то за каждую выкуренную за день сигарету отсчитайте от этой цифры один балл. Если Вы выкуривает 5 сигарет в день, то Ваша цифра составит 25 баллов.

4. **Выносливость.** Если Вы ежедневно не менее 12 минут посвящаете развитию своей выносливости: плавание, медленный бег, лыжи, велосипед, гребля и т.п., т.е. все то, что укрепляет сердечно-сосудистую систему, то прибавьте себе 30 очков. Если Вы проделываете их не менее 4 раз в неделю, то запишите себе 25 очков, 3 раза — 20 очков, 2 раза — 10 очков, 1 раз — 5 очков. Если Ваша физическая активность сводится к гимнастике, прогулкам, разным играм и т.п., то очки за нее не начисляются. Если же Вы совсем не выполняете никаких упражнений на выносливость, до отнимите у себя 10 очков. Если плюс к этому Вы ведете малоподвижный образ жизни — минус 20 баллов.

5. **Пульс в покое.** Измерьте свой пульс в течение минуты. Если Ваш пульс составил цифру менее 90 ударов, то за каждый удар разницы между этой и вашей цифрой, начислите себе один балл. Так, если Вы насчитали у себя 74 удара, то запишите в свой актив 16 очков. Если же Ваш пульс выше 90 ударов, то очки не начисляются.

6. **Восстановление пульса.** Скорость восстановления пульса после нагрузки можно рассчитать следующим образом. Слегка побегайте или попрыгайте в течении 2 минут, а затем дайте себе 4 минуты на передышку и вновь посчитайте свой пульс. Если полученная цифра будет равна той, которую Вы получили в 5-м пункте, запишите себе 30 очков. Если частота пульса выше исходной на 10 ударов — поставьте себе в актив 20 баллов, если 15 ударов — 1- баллов, 20 ударов и больше — запишите себе ноль.

Теперь просуммируйте все цифры, полученные в каждом из пунктов, и найдите итоговый балл в приведенной ниже таблице.

Результаты:

Более 100 очков. Состояние Вашего здоровья можно оценить, как довольно хорошее. Если Вы будете уделять достаточное время и силы его поддержанию и укреплению, то оно будет радовать Вас и в дальнейшем.

61- 100 очков. Если Ваш итоговый результат находится в этом диапазоне, то Ваше здоровье более-менее стабильно, хотя время от времени может преподносить Вам сюрпризы. Но Вам явно нужно уделять больше времени физическим нагрузкам и спорту. Только так Вы убережете себя от неприятных неожиданностей.

21-60 очков. У Вас явно имеется 1 или несколько факторов риска, на которые Вам нужно обратить внимание. Лишний вес, курение и малоподвижный образ жизни в скором времени могут привести к появлению серьезных недугов, если уже не привели...

Менее 20 баллов. Надеюсь, что никто не попал в эту категорию, т.к. состояние здоровья у такого человека довольно угрожающее. В этом случае показано срочное обращение к врачу и разработка целого комплекса мероприятий, направленных на восстановление здоровья.

Глоссарий

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.

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.

Анкетный опрос – метод социально-психологического исследования с помощью анкет. Проводится в целях выяснения биографических данных, мнений, ценностных ориентаций, социальных установок и личностных черт опрашиваемого.

Атрибуция каузальная – интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей.

Аттракция – понятие, обозначающее возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого.

Аффилиация – стремление человека быть в обществе других людей.

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

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

Внутригрупповой фаворитизм – стремление каким-либо образом благоприятствовать членам собственной группы в противовес членам другой группы.

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

Групповая поляризация – социально-психологическое явление, характеризующееся тем, что в ходе групповой дискуссии изначально разноречивые мнения отдельных членов группы к завершению не сглаживаются, а заостряются, разделяя группу на две полярные группировки.

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

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

Достижения мотивация – потребность субъекта в достижении успеха в различных видах деятельности, особенно в условиях соревнования с другими людьми.

Дружба – вид устойчивых индивидуально-избирательных межличностных отношений, характеризующихся взаимной привязанностью их участников, усилением процессов аффилиации, взаимными ожиданиями ответных чувств и предпочтительности.

Заражение (социальное) – процесс передачи эмоционального состояния от одного индивида к другому на психофизиологическом уровне контакта помимо собственно смыслового воздействия дополнительно к нему.

Идентификация – 1) распознавание чего-либо; 2) отождествление с кем-либо, с чем-либо.

Интервью – способ получения социально-психологической информации с помощью устного опроса.

Конформность – тенденция человека изменять свое поведение под влиянием других людей таким образом, чтобы оно соответствовало мнениям окружающих, стремление приспособить его к их требованиям.

Корпорация – организованная группа, характеризующаяся замкнутостью, максимальной централизацией и авторитарностью руководства, противопоставляющая себя другим социальным общностям на основе своих интересов.

Лидерство – отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений.

Межгрупповая дискриминация – установление различий между собственной и другой группой и действие на этом основании в пользу своей группы.

Межличностные отношения – субъективно переживаемые связи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах межличностного взаимодействия.

Нормы групповые – принятые в данной общности стандарты поведения, регламентирующие отношения людей.

Общение – 1) сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека; 2) осуществляемое знаковыми средствами взаимодействие субъектов, вызванное потребностями совместной деятельности и направленное на значимое изменение в состоянии, поведении и личностно-смысловых образованиях партнера.

Перцепция социальная – восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов.

Пространство социальное – социально освоенная часть природного пространства как среды обитания людей, пространственно-территориальный аспект жизнедеятельности общества и предметного мира человека, характеристика социальной структуры общества с точки зрения «расположения» социальных групп и слоев, «пространства» (условий, возможностей) их развития.

Раппорт – установление межличностного контакта.

Реципиент – субъект, реагирующий на сообщение.

Роль – социальная функция личности, способ поведения человека в соответствии со статусом и позицией в обществе.

Санкции социальные – оперативные средства социального контроля, выполняющие функции интеграции общества, социальной группы, социализации их членов и применяемые к последним за конкретные социальные действия.

Социализация – усвоение, воспроизводство и изменение индивидом передаваемого ему социального опыта.

Статус – положение субъекта в системе межличностных отношений, определяющее его права, обязанности и привилегии.

Стереотип социальный – упрощенное, схематизированное, нередко искаженное, характерное для сферы обыденного сознания представление о каком-либо социальном объекте.

Толпа – скопление людей (бесструктурное), лишенных ясно осознаваемой общности целей, но связанных между собой сходством эмоционального состояния и общим объектом внимания.

Эффект ореола – распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятии его поступков и личностных качеств.

Абулия {от греч. а — отрицательная частица и bale — воля) — патологическое нарушение психической регуляции действий, проявляющееся в отсутствии побуждений к деятельности, в неспособности принять решение и осуществить нужное действие, хотя необходимость его осознается.

Альтруизм (от лат. alter — другой) — система ценностных ориентации личности, при которой центральным мотивом и критерием нравственной оценки являются интересы другого человека или социальной общности; стремление к бескорыстному оказанию помощи другому. Термин введен французом О. Контом.

Ананказм (от греч. anapsamus — принуждать, заставлять) — императивное воздействие на мотивацию поведения человека.

Антиподная мотивация — влияние на мотивацию субъекта путем выражения сомнения в его возможности совершить что-то, «задевая» его честолюбие.

Аттитюд — устойчивая тенденция к определенной форме поведения в заданной ситуации.

Аттракция (от лат. attrahere — привлекать, притягивать) — процесс взаимного тяготения людей друг к другу, привлекательность одного человека для другого.

Аффилиация (от англ. to affiliate — присоединяться) — потребность в общении, в эмоциональных контактах, стремление быть среди других людей.

Вероятностное прогнозирование — предвосхищение будущего, основанное на вероятностной структуре прошлого опыта и информации о наличной ситуации.

Влечение — тяга (стремление) к чему- или кому-либо без отчетливого понимания ее причины.

Внешняя мотивация — то же, что экстринсивная мотивация (см. ниже).

Внутренняя мотивация — то же, что интринсивная мотивация (см. ниже).

Градиент цели (от лат. gradientis — шагающий) — изменение силы мотива в зависимости от «психологического расстояния» до цели.

Графомания (от греч. grapho — пишу и mania — страсть, влечение) — непреодолимая страсть к сочинительству при отсутствии необходимых для этого способностей.

Детерминация — причинная обусловленность событий и явлений внешними и внутренними факторами (стимулами, раздражителями).

Долженствование — необходимость совершения чего-то в связи с принятой социальной ролью, взятыми на себя обязательствами.

Желание — отражающее потребность переживание, перешедшее в действенную мысль о возможности чем-либо обладать или что-либо осуществить; осознанное стремление к осуществлению чего-либо, обладанию чем-либо.

Инстинкт — врожденная способность совершать целесообразные действия по непосредственному безотчетному побуждению.

Инстинктивный — произвольный.

Интерес — букв.: имеет значение, важно. Понимается по-разному: как познавательная потребность или как ее эмоциональное проявление; как проявление положительных эмоций {интересно, нравится, люблю}; как заинтересованность в чем-то; как выгода.

Интернальность — свойство принимать ответственность за события своей жизни на себя, объясняя их своими способностями, чертами личности, особенностями поведения.

Интринсивная мотивация — процесс формирования мотива при опоре на внутренние факторы (потребности, влечения, желания).

Каузальная атрибуция (от лат. causa — причина и attribuo — придаю, наделяю) — теоретические построения, касающиеся причинно-следственной интерпретации людьми поведения друг друга; толкование мотивов поведения других людей.

Клептомания — патологическое влечение к воровству.

Когнитивный диссонанс (от англ. cognition — знание и dissonance — несоответствие) — побудительное дискомфортное состояние, вызванное наличием логически противоречивых сведений об одном и том же объекте, затрудняющих принятие решения и формирование намерения.

Любознательность — стремление к познанию окружающей действительности.

Мания — сильное влечение, пристрастие к чему-нибудь.

Мотив (от лат. movers — приводить в движение, толкать) — сложное психологическое образование, побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием (обоснованием).

Мотиватор — фактор, влияющий на принятие решения и формирование намерения.

Мотивация — процесс формирования мотива.

Мотивационная сфера личности — сложная система разнохарактерных мотивов (мотивационных установок, потребностей, интересов и т. п.), отражающих различные стороны деятельности человека и его социальные роли.

Мотивационная установка — намерение, исполнение которого отсрочено по каким-то причинам

Мотивационно-целевой резонанс — совпадение личных целей (мотивов) с общественными или с мотивами других людей.

Мотивационное напряжение личности — количество и сила побуждений, действующих в одном направлении в определенный временной период.

Мотивационное обеспечение деятельности — формирование потребностей, склонностей, интереса, положительного отношения к данной деятельности.

Мотивационное образование — психологическое образование, выполняющее функцию мотива (собственно мотив, мотивационная установка, влечение, желание, интерес и т. д.).

Мотивационное поле — объем факторов, учитываемых в процессе мотивации.

Мотивационные свойства личности — закрепившиеся в структуре личности мотиваторы, потребности и способы формирования мотива; личностные диспозиции, аттитуды.

Мотивационная схема (поведенческий паттерн, аттитюд) — тенденция к определенной форме поведения в конкретной ситуации, основанная на приобретаемых с опытом знаниях о возможных способах и средствах удовлетворения потребностей.

Мотивационный потенциал — наличие потребности, интереса, склонности, положительного отношения к данной деятельности, их энергетическая заряженность.

Мотивационный резонанс — соответствие напряженности и силы мотивов у субъектов, занятых совместной деятельностью; понимание мотивов друг друга.

Мотивация достижения — потребность в достижениях в различных видах деятельности, особенно в условиях соревнования с другими людьми.

Мотивировка — вербальное обоснование, объяснение себе и другим причин своих действий и поступков, которое может не совпадать с действительным мотивом, так как опирается на приемлемые для субъекта и его референтной группы обстоятельства.

Наклонность — склонность, влечение, привычка.

Намерение — сознательное решение, предположение сделать что-то, замысел, желание. Часто связывается с отдаленной целью, отсроченностью ее достижения или с невозможностью удовлетворения потребности непосредственно, без достижения промежуточных целей; в этом случае намерение равносильно по смыслу мотивационной установке.

Направленность личности — устойчивое доминирование какого-либо влечения, интереса, определяющее вектор поведения; совокупность интересов, мотивов, действующих в одном направлении.

Негативизм (от лат. negativus — отрицательный) — противодействие любому воздействию со стороны других лиц, в том числе попыткам повлиять на принимаемые решения и намерения.

Обязанность — определенный круг действий, возложенных на кого-либо и безусловных для выполнения.

«Отрицательный мотив» — самозапрет, тормозящий побуждения (связанные, например, с нарушением закона и нравственных норм поведения или с опасностью для жизни и здоровья).

Переживание — психическое состояние, вызванное какими-нибудь сильными ощущениями, впечатлениями.

Побудитель — стимул, раздражитель, сигнал.

Побуждение — желание, намерение действовать, энергетическая заряженность.

Повод — обстоятельство, способное быть основанием для чего-нибудь.

Полезависимость — поведение, при котором происходит импульсивный отклик на стимулы, обладающие побудительной силой («валентностью»), вопреки заранее принятой цели.

Потребностная ситуация — рассогласование между объективно необходимым и наличным, между желаемым и имеющимся.

Потребностное отношение — отношение зависимости жизнедеятельности человека от окружающего его мира, общества

Потребность органическая — нужда организма в чем-то, недостаток чего-то.

Потребность личности — переживаемое состояние внутреннего напряжения, возникающее вследствие отражения в сознании нужды (нужности, желанности чего-то) и побуждающее психическую активность, связанную с целеполаганием.

Предлог — внешний повод к чему-нибудь.

Предмет потребности — объект, способный удовлетворить потребность, желание; предметная цель.

Предпочтение — признание преимущества кого- или чего-нибудь, выбор.

Привычка — потребность в совершении каких-то определенных действий в определенной ситуации; автоматическое действие; адаптация к воздействию какого-то фактора.

Призвание — склонность, влечение к какой-то профессии, которым сопутствует убеждение, что необходимые для этой профессии способности имеются.

Принятие стимула (в том числе — приказа, требования, распоряжения, просьбы) — осознание его важности для себя и других.

Принятие решения — выбор из многих вариантов способа удовлетворения потребности или отказ от ее удовлетворения.

Прихоть — капризное желание.

Психопатия — патология характера, при которой у человека наблюдается необратимая выраженность свойств, препятствующих его адекватной адаптации в социальной среде. Чаще всего связана с врожденными дефектами нервной системы, вредными воздействиями на плод, родовыми травмами мозга. Проявления психопатии разнообразны. П. Б. Ганнушкин выделяет несколько ее типов: циклоидный, шизоидный, эпилептоидный, астенический, психастенический,

Результат — конечный итог процесса удовлетворения потребности, исполнения желания, намерения.

Рефлекс — непроизвольная реакция в ответ на безусловный или условный раздражитель.

Склонность — предрасположенность, постоянное влечение.

Стиль мотивации — устойчивые для данного субъекта особенности процесса формирования мотива.

Стимул — раздражитель (физиол.), сигнал (физич.), команда (психич.).

Страсть — крайнее увлечение чем- или кем-либо.

Стремление — настойчивое желание, устремленность к чему-нибудь.

Увлечись — целиком отдаться какому-либо занятию.

Установка — складывающееся на основе опыта устойчивое предрасположение к определенной форме реагирования.

Хотение — то же, что желание.

Цель — предмет стремления; то, что надо осуществить

Целевая установка — готовность к достижению предвосхищаемого результата действия.

Экстернальность — свойство приписывать ответственность за события внешним факторам (другим людям, случаю, судьбе).

Экстринсивная мотивация — формирование мотива под влиянием внешних факторов.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изме- нения	Номер листа				Всего листов в документе	ФИО и подпись ответственного за внесение изменения	Дата внесения изменения	Дата введения изменения
	измененного	замененного	нового	изъятого				

