

Министерство здравоохранения  
Российской Федерации  
Амурский медицинский колледж

# **Социальная психология**

*Учебно-методическое пособие*

г. Благовещенск  
2001 г.

Социальная психология (учебно-методическое пособие).  
Составитель: Р.Б. Демьяненко - Амурский медицинский колледж,  
Благовещенск, 2001 г.

Адресовано студентам, обучающимся по специальности  
"Сестринское дело".

В пособии учтены основные требования Госстандарта к подготовке специалистов этого профиля.

Содержит материалы лекций и практических занятий, задания для самостоятельной работы, список литературы.



## **ВВЕДЕНИЕ.**

Предлагаемое учебно-методическое пособие по курсу “Социальная психология” разработано с учетом государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки студентов по специальности “Сестринское дело” с учетом целей и задач системы непрерывной психологической подготовки медиков на всех этапах обучения (среднее образование, высшее, постдипломное повышение квалификации).

### **В задачи курса входит:**

- формирование способности давать психологическую характеристику личности, в т.ч. больному;
- формирование способности к самопознанию и саморегуляции;
- освоение знаний о закономерностях общения, социально-психологических феноменах группы и общества;
- формирование адаптации в микро- и макросреде;
- формирование умений оценки и анализа групповой динамики и процессов, происходящих в обществе;
- развитие умений и навыков по психологическому уходу за больными;
- развитие интереса к психологической науке и знаниям о ней.

Содержание курса “**Социальная психология**” составляют пять разделов:

1. Предмет социальной психологии.
2. Социально-психологическая характеристика личности.
3. Психология общения.
4. Психология групп.
5. Человек как субъект труда.

В структуру каждого раздела входят информационный материал по различным темам, задания для индивидуальной работы, рекомендации для использования знаний по социальной психологии в процессе общения и деятельности, методики для проведения исследований. Список литературы и задания для самостоятельной работы прилагаются в темах учебно-тематического плана.

Основные формы обучения: лекции, семинары, практические занятия, внеаудиторная самостоятельная работа, исследовательская работа, подготовка рефератов.

В зависимости от подготовки студентов тематика заданий по курсу может меняться преподавателем. Поэтому не все темы разделов будут выноситься на аудиторные занятия.

Контроль за усвоением знаний проводится на семинарских, практических занятиях. Итоговый контроль зачет по курсу.

Приложения к курсу можно использовать в профессиональной деятельности, в семейных и межличностных отношениях.

Изучение курса “Социальная психология” поможет медицинским работникам реализовать свой творческий потенциал, наметить путь для самосовершенствования личности, осуществить “профессиональный рост”, решить практические задачи взаимодействия с другими людьми, в частности с больными, отказаться от стереотипов мышления, осуществить контроль своих потребностей, адаптироваться в изменяющихся социально-экономических условиях жизни.

### **Федеральный компонент Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования.**

#### **Обязательный минимум содержания профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования повышенного уровня.**

#### **ОГСЭ. 01. Социальная психология (24 часа).**

Предмет социальной психологии; социально-психологическая характеристика личности; проблемы социализации личности в социальной психологии; проблемы межличностных отношений; психология общения; содержания, цели и средства общения; техника и приемы организации коммуникации; группа как социально-психологический феномен; виды групп; большие и малые группы; этапы образования малых групп; групповая динамика и лидерство в группе; проблемы эффективности групповой деятельности; природа конфликтов и пути их разрешения; человек и труд; человек как субъект труда; мотивы трудовой деятельности; психология профессии.

#### **Требования к уровню подготовки выпускника по специальности 0406 "Сестринское дело" в области социальной психологии:**

- уметь дать психологическую характеристику личности, владеть простейшими приемами психологической саморегуляции;
- владеть знаниями о закономерностях общения, социально-психологических феноменах групп и общества, путях социальной адаптации личности;
- уметь самостоятельно использовать знания по дисциплинам общей, гуманитарной и социальной экономической подготовки для анализа и

оценки явлений и событий общественной, политической, экономической и культурной жизни; реализация своих гражданских прав, анализе и оценке деятельности и проявлений окружающих и себя лично.

### **Учебно-тематический план:**

№ п/ п	Темы:	Количество часов		
		всего	лекции	практические
1.	Предмет социальной психологии.	6	4	2
2.	Социально-психологическая характеристика личности.	10	6	4
3.	Психология общения.	10	6	4
4.	Психология групп.	10	6	4
5.	Человек как субъект труда.	6	4	2
	<b>Всего:</b>	42	26	16

## ***Тема 1.: Предмет социальной психологии***

**Цели занятий:** - уметь обосновать:

- 1) предмет социальной психологии в системе научного знания;
- 2) современное понятие "социальная психика";
- 3) природа и функции социальной психики.

**Основные понятия темы:** принципы, законы и категории социальной психологии, социальная психика, структура социальной психики, методы социальной психологии.

### **Темы и вопросы для обсуждения :**

#### **Занятие 1. Значение психологических знаний для медицинского работника.**

1. Психологические проблемы различных групп людей в период трансформации общества.
2. Значение различных психологических знаний для практики медицинской помощи различным группам населения.
3. Специфика научного исследования в социальной психологии.

## **Занятие 2. Введение в социальную психологию.**

1. Место социальной психологии в системе научного знания.
2. Предмет, структура и взаимосвязи социальной психологии.
3. Методические основы социальной психологии.

### **Основная литература:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология М.: 2000г.
2. Руденский Е.В. Социальная психология. Москва-Новосибирск , 1998г.
3. Методы социальной психологии. (под. ред. Е.С. Кузьмина и В.Е. Семенова, - Л. : издательство ЛГУ, 1977 г.
4. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы. Теория и практика- М.: Прогресс, 1990 г.

## ***Тема 2.: Социально-психологическая характеристика личности.***

### **Цели занятий:**

- 1) уметь дать психологическую характеристику личности;
- 2) уметь описать общую структуру личности с точки зрения роли биологических и социальных факторов становления;
- 3) уметь выделять в поведенческих проявлениях человека врожденные и приобретенные свойства;
- 4) овладеть простейшими приемами психологической защиты, влияющими на поведение людей в различных ситуациях (общение, профессиональная деятельность).

**Основные понятия:** личность, индивид, иерархическая структура личности, социализация личности, социальные установки, я-концепция, самореализация, направленность личности, социальная роль.

### **Темы и вопросы для обсуждения:**

#### **Занятие 1. Психический склад личности.**

1. Понятие личности.
2. Темперамент.
3. Индивидуальность и ее проявления.
4. Интеллектуальный потенциал.
5. Потребности и мотивы личности.
6. Преобладающие интересы.

#### **Занятие 2. Формирование личности**

1. Социализация личности.
2. Я-концепция.
3. Развитие ответственности в процессе социализации.

### **Занятие 3. Личность как социальный феномен**

1. Ценностно-нормативная система личности.
2. Социальные установки.
3. Социальный характер и его проявления.

### **Занятие 4. Условия личностной саморегуляции**

1. Понятие саморегуляции.
2. Сила "Я" и самоуважение.
3. Потенциал лидерства.
4. Восприятие внешнего облика человека.
5. Выбор субъективно-оптимального жизненного пути.
6. Условно-компенсаторные пути в самореализации.

#### **Основная литература:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.; 2000г.
2. Асмолов А.Г. Психология личности М.; 1980г.
3. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.; 1986г.
4. Психология (под. Ред. д.п.н. А.А. Крылова.- М.; 1998 г.

#### **Самостоятельная работа.**

##### **Темы докладов и литература.**

1. Личностное развитие с точки зрения различных психологических школ.  
Годфруа Г.С. Что такое психология. М.; 1992 г. т. 2 гл. 10, гл. 12.
2. Самосознание и эмоции  
Орлов Ю.В. Восхождение к индивидуальности. М.; 1991 г.
3. Жизненные сценарии в судьбе человека.  
Берн Э. Игры, в которые играют люди. Л.; 1992 г.  
Джеймс М., Джонгвард Д. Рожденные выигрывать. М.; 1993 г.
4. Расширение сознания: искусство самонаблюдения.  
Рейнуотер Д.Ж. Это в наших силах. М.; 1992 г.
5. Самоактуализация: гуманистический подход.  
Хьелл Л., Зинглер Д. Теория личности (основные положения, исследования и применения). СПб.: Питер- пресс, 1997 г.  
Маслоу А. Самоактуализирующиеся личности. Психология личности. Тексты. М.: 1982 г.
6. Самореализация в концепции психосинтеза.  
Ассаджоли Р. Психосинтез: теория и практика. М.: 1994 г.
7. Что такое творческая личность.  
Вайцваг П. Десять заповедей творческой личности. М.: 1990 г.
8. Поиск смысла: подход логотерапии.  
Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: 1990 г.
9. Два способа существования: бытие и обладание.

- Фромм Э. Иметь или быть. М.: 1990 г.
10. Личность в групповом процессе.  
Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. М.: 1991 г.  
Хрестоматия по социальной психологии. М.: 1994 г.

### ***Тема 3.: Психология общения***

#### **Цели занятий:**

- 1) уметь выявлять влияние внешних условий межличностного контакта на эффективность общения.
- 2) умение анализировать конкретные коммуникативные ситуации.
- 3) овладеть знаниями о закономерностях общения.

**Основные понятия темы:** общение, коммуникация, интеракция, межличностное восприятие, стереотип, установка, предубеждения, виды общения, модели общения, барьеры общения.

#### **Темы и вопросы для обсуждения.**

##### **Занятие 1. Межличностное общение.**

1. Основные характеристики общения.
2. Общение как обмен информацией.
3. Взаимное влияние людей в процессе межличностного общения.
4. Познание в процессе межличностного общения.
5. Типичные трудности и техника межличностного общения.

##### **Занятие 2. Техника и приемы общения.**

1. Понятие техники и приемов общения.
2. Техника и приемы общения на разных этапах.
3. Понятие и механизмы действия обратной связи в общении.
4. Возросшие и профессиональные особенности техники и приемов общения.

##### **Занятие 3. Развитие общения**

1. Речевое общение; его содержание и сущность.
2. Невербальные средства общения.
3. Пути совершенствования общения людей по мере их интеллектуального и личностного развития.

#### **Основная литература:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: 2000 г.
2. Крижановская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения. Л.: 1990 г.

3. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера. Москва-Новосибирск: 1997 г.

## ***Тема: 4. Психология групп***

### **Цели занятий:**

- 1) уметь определять характер межличностных отношений в группах;
- 2) уметь использовать знания по психологии групп для анализа и оценки событий и явлений в общественной, политической, экономической и культурной жизни;
- 3) научиться обосновывать результаты социометрической методики изучения групп;

**Основные понятия темы:** группа, статус, лидерство, руководство, межличностные отношения, социометрическая методика.

### **Темы и вопросы для обсуждения.**

#### **Занятие 1. Понятие малой группы и коллектива.**

1. Понятие малой группы, ее основные характеристики.
2. Виды малых групп.
3. Коллектив как малая группа высшего уровня психологического развития.
4. Основные психологические характеристики коллектива.
5. Процесс развития группы как коллектива.
6. Коллектив как социально-специфическое явление.

#### **Занятие 2. Психология групп.**

1. Виды групп и их функции.
2. Размер группы и ее структура.
3. Психологическая совместимость в группе.
4. Групповой подход к принятию решений.
5. Социально-психологический климат группы.

#### **Занятие 3. Межличностные отношения в группах и коллективах.**

1. Характер взаимоотношений в группе в зависимости от ее развития как коллектива.
2. Динамика взаимоотношений в группе-диаде.
3. Виды и характер типичных взаимоотношений в группе-триаде.
4. Социометрическая методика статическая картина взаимоотношений в группе.

#### **Занятие 4. Личность в группе.**

1. Социальные роли личности.
2. Выполнение социальных ролей.
3. Взаимовлияние личности и социальных ролей.
4. Влияние социальных норм на личность.
5. Группы и личность.
6. Межличностные конфликтные ситуации и их преодоление.

### **Основная литература:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: 2000 г.
2. Бернс Р.В. Развитие я – концепции и воспитание. М.: 1998 г., с. 225 – 245.
3. Гозман Л.Я., Ажгихина Н.И. Психология симпатий. М.: 1998 г.
4. Немцов Р.С. Психология. Кн. 1. М.: Просвещение, Влады, 1994 г. и др. издания.

### ***Тема: 5. Человек как субъект труда.***

#### **Цели занятий:**

- 1) уметь обоснованно определять понятие деятельности;
- 2) знать отличия внешней деятельности от внутренней и их взаимопереходы;
- 3) уметь анализировать и давать оценку деятельности окружающих и себя лично.

**Основные понятия темы:** деятельность, микроструктура деятельности, уровень особенных видов деятельности, уровень действий, психофизиологический уровень деятельности, внутренняя деятельность, механизм интеоризации, внешняя деятельность, потребности, мотивы.

### **Темы и вопросы для обсуждения:**

#### **Занятие 1. Понятие и строение человеческой деятельности.**

- 1) Определение деятельности и ее основные характеристики.
- 2) Отличие деятельности человека от активности животных.
- 3) Деятельность поведения.
- 4) Структура человеческой деятельности.
- 5) Мотивация деятельности.
- 6) Внутренние и внешние компоненты деятельности.

#### **Занятие 2. Виды и развитие человеческой деятельности.**

- 1) Виды человеческой деятельности, их классификация.

- 2) Главные направления развития человеческой деятельности.
- 3) Требования к деятельности медицинского работника.
- 4) Динамика работоспособности и защитная адаптация внешних условий деятельности.

### **Основная литература:**

1. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. М.: Изд-во МГУ, 1988г. и др. издания.
2. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: 1975г.
3. Психология (под ред. А.А. Крылова). М.: 1988 г.

### **Вопросы к зачету.**

1. Значение психологических знаний для медицинского работника.
2. Виды научного исследования в социальной психологии.
3. Понятие личности. Развитие личности.
4. Индивидуальность и ее проявления.
5. Потребности и мотивы личности.
6. Социализация личности.
7. Развитие ответственности личности в процессе социализации.
8. Социальные установки.
9. Ценностно-нормативная система личности.
10. Самореализация личности.
11. Выбор субъективно-оптимального жизненного пути.
12. Условно-компенсаторные пути в самореализации личности.
13. Межличностные общения. Основные характеристики общения.
14. Общение как обмен информацией.
15. Взаимное влияние людей в процессе межличностного общения.
16. Познание в процессе межличностного общения.
17. Понятие техники и приемов общения на разных его этапах.
18. Понятие и механизмы действий обратной связи в общении.
19. Возрастные и профессиональные особенности техники и приемов общения.
20. Речевое общение; его содержание и сущность.
21. Невербальное общение, его роль.
22. Виды групп и их функции.
23. Размер группы и ее структура.
24. Социально-психологический климат группы.
25. Социальные нормы и ценности ориентации в группе.
26. Руководство и лидерство в группе.
27. Виды межличностных отношений в группе.
28. Социальные роли личности. Выполнение социальных ролей.
29. Взаимовлияние личности и социальной роли.

## **Задания для самостоятельной подготовки заочников.**

### **I. Введение в социальную психологию.**

1. Место социальной психологии в системе научного знания.
2. Объект социальной психологии.
3. Методологические основы социальной психологии.
4. Основные направления прикладных исследований и практической социальной психологии.

### **II. Личность. Формирование и развитие личности.**

1. Понятие личности, ее развитие.
2. Темперамент и его физиологические основы.
3. Индивидуальность и ее проявления.
4. Интеллектуальный потенциал личности.
5. Потребности и мотивы личности.
6. Преобладающие интересы личности.
7. Социальная среда и личность.
8. Социализация личности.
9. Различия между социализацией детей и взрослых. Ресоциализация.
10. Жизненные кризисы.
11. Самосознание.
12. Социальная роль.
13. Социальный статус. Систематизация социальных ролей.
14. Ролевые и внутриличностные конфликты.
15. Самоактуализация личности.
16. Адаптивность человека и фундаментальная типология индивидуальности.

### **III. Психология общения. Социально-психологический феномен в группе.**

1. Функции и структура общения.
2. Коммуникативная компетентность. Стратегия, тактика, виды общения.
3. Трансактный анализ общения.
4. Вербальные и невербальные виды общения.
5. Общение как восприятие людьми друг друга.
6. Методы психологического воздействия.
7. Группы и коллективы.
8. Методы психологического исследования межличностных отношений. Социометрия.
9. Лидерство.
10. Стили управления.
11. Эффективность руководства.
12. Психологические требования к руководителю.

#### **IV. Психология деятельности.**

1. Деятельность и ее основные характеристики.
2. Виды человеческой деятельности, их классификация.
3. Структура человеческой деятельности.
4. Мотивация деятельности.
5. Главные направления человеческой деятельности.
6. Требования к деятельности медицинского работника.
7. Адаптация и деятельность.

#### **Литература:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: 2000 г.
2. Блонский П.П. Избранные произведения. М.: 1964 г.
3. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. М.: 1978 г.
4. Бодалев А.А. Межличностное восприятие и понимание. Личность и общество. М.: 1983 г.
5. Бодалев А.А. Личность и общение (избранные психологические труды). М.: 1995 г.
6. Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе. Вопросы психологии. 1978 г. № 4; 1979 г. № 4.
7. Брунер Дж. Психология познания. М.: 1977 г.
8. Годфруа Ж. Что такое психология. Т. 1,2,. М.: 1992 г.
9. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: 1996 г.
10. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельность. М.: 1988 г.
11. Крижановская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения. Л.: 1990г.
12. Куницына В.Н. Социальная компетентность и социальный интеллект: структура, функции, взаимоотношения. Ст.: Теоретические и прикладные вопросы психологии. Вып. 1. Ч.1 (под ред. А.А Крылова, СПб, 1995 г.)
13. Лебон Г. Психология народов и масс. СПб, 1997 г.
14. Майерс Д. Социальная психология. СПб, 1997 г.
15. Муздыбаев К. Психология ответственности. Л.: ЛГУ, 1983 г.
16. Общение и оптимизация совместной деятельности (под ред. Г.М.Андреевой, Я.Яноушека. М.; 1987 г.
17. Психология (под ред. А.А. Крылова, М.: 1998 г.)
18. Руденский Е.В. Социальная психология. Москва-Новосибирск, 1998г.
19. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера. Москва-Новосибирск, 1997 г.

20. Савенко Ю.С. Проблемы психологических и компенсаторных механизмов и их типология. Проблемы клиники и патогенеза психологических заболеваний. М.: 1974 г.
21. Социальная психология личности (под ред. М.И.Бобневой и Е.В.Шороховой) М.: 1983 г.
22. Столин В.В. Самосознание личности. М.: 1983 г.
23. Фельдштейн Д.И. Психология становления личности. М.: 1994 г.
24. Фрейд З. Введение в психоанализ: Лекции. М.: 1989 г.
25. Фрейд А. Психология "Я".
26. Хекхаузен. Мотивация и деятельность. Т. 1,2,. М.: 1986 г.
27. Хрестоматия по социальной психологии. М.: 1999 г.
28. Ядов В.А. Социальная идентичность личности. М.: 1994 г.

**РАЗДЕЛ 1.**

**ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ.**

# **1. ПРЕДМЕТ, СТРУКТУРА И ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ.**

Социальная психология как область исследования, появилась в конце 19-го века, но начала оформляться как самостоятельная наука лишь в середине 20-го века.

**Социальная психология** - это отрасль психологической науки, которая изучает факты, закономерности и механизмы поведения, общения и деятельности личностей, обусловленные включенностью их в социальные общности, а также психологические особенности этих общностей.

**Предметом социальной психологии** являются факты, закономерности и механизмы социальной психики.

Основными **разделами социальной психологии** являются следующие:

1. *Психология совместной деятельности и общения.* Она изучает психологические факты, закономерности и механизмы общения и взаимодействия людей при совместной деятельности.

2. *Социальная психология личности.* Она изучает проявления и формирования особенностей личности в различных общностях людей.

3. *Психология межличностных отношений.* Рассматривает разнообразные психологические взаимосвязи (типа симпатии, совместимости, срабатываемости), которые устанавливаются между отдельными индивидами в процессе их взаимодействия.

4. *Психология социальных групп.* Исследует психологические процессы возникновения, функционирования и развития различных общностей людей.

Социальная психология, являясь пограничной между психологией и социологией, изучает такие психологические образования как социальные потребности и интересы, сознание и самосознание, социально-психологический климат, общественное мнение, а также групповые феномены, как идентификация, адаптация, внушение, подражание, эмоциональное взаимозаражение и т.д.

## 2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ: НАЗВАНИЯ, ВЕДУЩИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

Направления	Ведущие представители	Ключевые направления
Психоанализ	З. Фрейд К. Юнг А. Адлер Г. Салливенн Э. Фромм	Основу психологической жизни человека составляют бессознательные влечения, потребности, образы, формирующиеся в раннем детстве, которые определяют социальное поведение и предпочтения.
Бихевиоризм	Дж. Уотсон Э. Торндайк К. Халл Б. Скиннер	Человек - совокупность двигательных и вербальных реакций на внешнее воздействие (стимулы). Социальными стимулами являются люди.
Гештальтпсихология	М. Вейтхаймер В. Келлер К. Левин Ф. Хайдер	Внутренняя системная организация целого (гештальта) какого-либо психического образования определяет свойства и функции образующих его частей.
Символический интеракционизм	Дж. Мид Г. Блумер	Поведение людей по отношению друг к другу и предметам окружающего мира определяется значениями, которые им придают. Этими значениями, представленными символически, люди обмениваются в процессе коммуникации и проигрывания ролей.
Когнитивизм	Д. Бродбент Р. Аткинсон У. Найссер Ж. Пиаже Дж. Брунер Дж. Келли Л. Фистингер	Знания, представления, образы, ситуации и характер протекания познавательных процессов определяют поведение индивидов.
Гуманистическая психология	Г. Олпорт А. Маслоу К. Роджерс	Человек - уникальная, открытая, устремленное в будущее система. Она стремится свободно реализовать свои потенции к творчеству, вере в себя, личностному росту в направлении своего идеала.

## 3. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТИЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХИКА.

**Социальная психика** - сложное, динамическое и противоречивое, духовное образование. Она функционирует как ансамбль: массовых, групповых, межгрупповых, межличностных и личностных настроений;  
- массовых, групповых и индивидуальных эмоций;

- массовых действий;
- стереотипов;
- установок;
- сознательных и бессознательных, формальных и неформальных санкций человеческой деятельности.

**Социальная психика** - системное образование, имеющее свою структуру и свою динамику функционирования. Интегративной основой всех компонентов социальной психики как системы является специфическая информационная связь между ними. Под системами социальной психики можно считать:

- общественное настроение;
- общественное мнение;
- социальную волю и т.д.

Характерная черта социальной психики *интегральность*, т. е. взаимное проникновение и даже стирание различий и субординации.

Структуру социальной психики можно представить по-разному.

Известна, например, схема А. Г. Ковалева:

1) *группа психологических свойств*, которые представляют побуждения, или мотивы, массового или коллективного поведения:

- социальные потребности,
- социальные интересы,
- социальные установки,
- социальные убеждения,
- социальные идеалы;

2) *группа психологических явлений*, называемых процессами:

- социальное восприятие,
- социальная память,
- социальные эмоции,
- социальная воля,
- социальное действие и т. д.;

3) *группа социальных состояний*, которые характеризуют временную, но относительно устойчивую активность социально-психологических явлений:

- позитивные;
- негативные.

4) *группа социальных традиций*, нравов, знаний и навыков, определяющих готовность к определенной деятельности.

Существуют и другие точки зрения на структуру социальной психики, единой точки зрения пока не существует.

**Социальная психика** воздействует на поведение личности следующим образом:

- а) усиливает (или парализует) ее интеллектуальную и волевою активность;
- б) регулирует, тонизирует ее действия;
- в) определяет процесс формирования ее установок и т.д.

Эта специфическая роль социальной психики проявляется в следующих наиболее важных функциях:

### **1. Интеграция и трансляция социального опыта.**

Для этого широко используются не только механизмы социально-педагогического, художественного, массово-коммуникативного общения. Особая роль здесь принадлежит праздничному общению и его модификации - *ритуально-игровому общению*. У всех народов мира ритуал всегда был важнейшим средством социально-психологической интеграции и трансляции социального опыта.

### **2. Социальная адаптация.**

Социальная психика способна приводить индивидуальное сознание в соответствии с принципами и нормами, господствующими в социальной группе. Социальная психика облегчает взаимное приспособление людей и создает условия для адаптации личности к определенным образам.

### **3. Социальная корреляция.**

Социальная психика координирует поведение личности, приводя его в соответствие с нормами, принятыми в данном социуме.

### **4. Социальная активация.**

Это означает, что социальная психика способна:

- усиливать и активизировать человеческую деятельность воздействием групповых чувств и воли;
- создавать массовые эмоции как побудители массовых действий.

### **5. Социальный контроль.**

Социальная психика - носитель системы несформированных санкций общества или социальных групп, т.е. санкций, регулирующих поведение личности. Социальная психика аккумулирует свою контрольную функцию.

### **6. Проективная разгрузка.**

Наличие неудовлетворительных желаний порождает в людях психологическое и социально-психологическое напряжения. Социальная психика призвана освобождать от этого напряжения, не нарушая общепринятых норм.

Названные функции социальной психики органически связаны между собой. Все они реализуются в процессе социализации личности.

## **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ.**

**Методология** - это система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе. Термином методология (от греческого *methodos* - путь исследования или познания, *logos* - учение) обозначают три разных уровня научного знания.

1. **Общая методология** - это совокупность принципов, способов организации и стандартов достоверности научного знания.

2. Частная методология - система частных принципов, постулатов, посылок, применяемых в конкретной области знания.

3. Методологические приемы - множество методик исследования, терапии, развития и т. д.

Традиционно в социально-психологической литературе в структуре методики выделяется только группа исследовательских методов, а именно:

- социально-психологическое наблюдение;
- анкетирование;
- интервьюирование;
- беседа;
- тестометрия;
- социометрия;
- социально-психологический эксперимент и т.д.

Трехуровневая характеристика методологии не предполагает сведение всех уровней к третьему. Суть концепции трехуровневой методологии социальной психологии заключается в том, какие бы методики не применялись, они не могут рассматриваться изолированно от общей и специальной методологии. Рассматривая в качестве сферы применения социально-психологической теории область психокоррекции социальной психики и психорегулирование ее. Можно выделить еще две группы методов:

- методы социально-психологического тренинга;
- методы культурно-психологического тренинга.

К первой относятся методы, используемые для того, чтобы посредством специально организованных действий изменить коммуникативную компетентность личности как субъекта общения, или же добиться наибольшей сплоченности группы.

К этой группе методов относятся:

- тренинг социальной чувствительности;
- дискуссионный тренинг;
- игровой тренинг;
- психодраматический тренинг и т.д.

К группе психо-культурных методов относятся методы социально-психологического обучения, использующие в основном суггестивно-художественные и психодинамические возможности игры.

Виды:

- зрелищно-игровой;
- ритуально-игровой;
- спортивно-игровой;
- танцевально-игровой и т.д.

К методам *социальной психорегуляции* можно отнести:

- метод эмоционального напряжения,
- метод социально-психологической трансформации,

- метод эмоционального насыщения,
- метод катарсиса, переключения и т. д.

## **РАЗДЕЛ 2.**

# **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЧНОСТИ.**

# 1. ФЕНОМЕНОЛОГИЯ, СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ЛИЧНОСТИ.

Говоря о личности человека вообще, мы подразумеваем некоторое своеобразие поведения, оригинальность мышления, богатство внутреннего мира.

В психологии существуют различные подходы к описанию и пониманию личности.

При этом она рассматривается как:

- 1) некоторое психофизиологическое единство, включающее физическое и социальное окружение;
- 2) множество черт, т. е. относительно устойчивых особенностей, проявляющихся во внутреннем диалоге субъекта с самим собой, а также в поведении, высказываниях, отношении к нему со стороны других людей;
- 3) определенный тип (или их сочетание) с характерными особенностями поведения;
- 4) система конструкторов. *Конструктор* - это своеобразная оценочная ось (например, плохой - хороший). Он представляет собой элементарную единицу нашего восприятия, отношения и т.п., в которой соединены объективные сведения и субъективная интерпретация их;
- 5) система личностных смыслов, индивидуальных способов упорядочения внешних впечатлений и внутренних переживаний. При этом подходе ориентируются на содержание потребностно-мотивационной сферы;
- 6) деятельное Я субъекта, система планов, отношений, направленности, смысловых образований, корректирующих его поведение;
- 7) субъект персонализация, т.е. потребности и способности индивида вызывать значимые изменения в физическом и социальном окружении.

В структуре проявлений личности выделяют три главные составляющие:

- 1) *Индивид*,
- 2) *персона*,
- 3) *индивидуальность*.

**Индивид** - это психосоматическая организация личности, делающая ее представителем человеческого рода.

**Персону** образуют социально-типические образования личности, что, как правило, обусловлено сходным для большинства людей влиянием социального окружения.

**Индивидуальность** - это своеобразное сочетание особенностей, отличающих одного человека от другого.

**Личность** (с позиции социальной психологии) - это системное качество, которое приобретает индивид во взаимодействии с социальным окружением. Это взаимодействие протекает в общении и совместной деятельности.

Основными *составляющими личности* являются:

1) *темперамент* - особенности нейрадинамической организации индивида;

2) *потребностно-мотивационная сфера*. Она включает различные потребности (испытываемые человеком нужды в определенных условиях жизнедеятельности и развития), мотивы (связанные с удовлетворением определенных потребностей побуждения к деятельности) и направленность (система устойчивых предпочтений и мотивов личности, ориентирующих динамику развития этой личности и задающих главные тенденции ее поведения);

3) *эмоционально-волевая сфера*;

4) *когнитивно-познавательная сфера*;

5) *характер* - совокупность устойчивых, преимущественно прижизненно формируемых свойств;

б) *способности* - сочетание психических свойств, являющихся условием успешного выполнения какой-либо одной или нескольких видов деятельности.

**Личность человека** можно охарактеризовать **пятью основными потенциалами**: познавательным, морально-нравственным, творческим, коммуникативным и эстетическим. Такие потенциалы играют роль динамических доминант, задающих направленность процессу развития личности.

**Познавательный потенциал** определяется, прежде всего, объемом и качеством информации, которой располагает личность. Он также включает в себя психологические качества, обеспечивающие продуктивность познавательной деятельности человека.

**Морально-нравственный потенциал** обуславливается приобретенными личностью в процессе социализации нравственно-этическими нормами, жизненными целями, убеждениями, устремлениями.

**Творческий потенциал** личности определяется наличным репертуаром умений и навыков, способностями к действию (созидательному или разрушительному, продуктивному или репродуктивному) и мерой их реализации в определенной сфере деятельности или общения.

**Коммуникативный потенциал** оценивается степенью общительности, характером и прочностью контактов, устанавливаемых индивидом с другими людьми.

**Эстетический потенциал** личности обуславливается уровнем и интенсивностью ее художественных потребностей, а также тем, как она их удовлетворяет.

Другими словами, личность определяется тем: 1) что она знает, 2) что она ценит, 3) что и как она создает, 4) с кем и как она общается, 5) каковы ее эстетические потребности и как она их удовлетворяет.

Одна из системных характеристик личности, позволяющая прогнозировать ее будущее, - это **направленность личности**.

Она представляет собой совокупность важнейших целевых программ, обуславливающих смысловое единство активного и целенаправленного поведения личности.

Среди многообразия потребностей личности можно выделить *две фундаментальные потребности*, взаимосвязанные между собой. Эта потребность быть личностью (потребность персонализации) и потребность самореализации.

**Потребность персонализации** обеспечивает активное включение индивида в социальные связи.

**Потребность самореализации** проявляется в стремлении индивида реализовать свой личностный потенциал (запас жизненной энергии, задатки, способности).

Частным проявлением указанной потребности выступает **самоактуализация** как полное переживание жизни, постоянный выбор и реализация своих возможностей.

Важнейшим регулятором поведения личности является **Я-концепция** - совокупность представлений человека о себе, взаимосвязанных с его самооценкой. **Я-концепция** выполняет тройную функцию:

- 1) способствует достижению внутренней согласованности личности;
- 2) определяет характер и особенности интерпретации приобретенного опыта;
- 3) служит источником ожидания относительно собственного поведения и самого себя. Кроме этого, Я-концепция осуществляет регуляцию социального поведения личности.

В самом общем виде в психологии принято выделять две формы Я-концепции - реальную и идеальную.

Понятие "реальная" включает представление личности о себе, о том, "какой я есть". Идеальная же Я-концепция (идеальное "Я") - это представление личности о себе в соответствии с желанием ("каким бы я хотел быть").

Конечно, реальная и идеальная Я-концепция не только могут не совпадать, но и в большинстве случаев обязательно различаются. Это различие может приводить к различным, как к негативным, так и к позитивным, следствиям.

**Самооценка** относится к центральным образованиям личности, ее ядру. Самооценка в значительной степени определяет социальную адаптацию личности, является регулятором поведения и деятельности.

Формирование самооценки происходит в процессе социализации, в процессе деятельности и взаимодействия.

Социум в значительной степени влияет на формирование самооценки личности.

## 2. СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ.

Человек - существо социальное. С самого начала своей жизни он включен в социальные взаимодействия.

Социализация - это процесс и результат усвоения и последующего активного воспроизведения индивидом социального опыта. Процесс социализации неразрывно связан с общением и совместной деятельностью людей.

Процесс социализации может осуществляться как в специальных социальных институтах, так и в различных неформальных объединениях. К специальным социальным институтам относятся: школа, профессиональные учебные заведения, детские и молодежные организации и объединения. Важнейшим институтом социализации является семья.

Факторами социализации являются: целенаправленное воспитание, обучение и случайные социальные воздействия в деятельности и общении.

В процессе социализации и социальной адаптации человек приобретает свою индивидуальность, но чаще всего сложным и противоречивым образом.

Усвоение социального опыта всегда субъективно. Одни и те же социальные ситуации по-разному воспринимаются и по-разному переживаются различными личностями.

А потому они оставляют неодинаковый след в психике, в душе, в личности различных людей. Социальный опыт, который выносится разными людьми из объективно одинаковых социальных ситуаций, может быть различным. Таким образом, лежащее в основе процесса усвоение социального опыта становится и источником индивидуализации личности, которая не только субъективно усваивает этот опыт, но и активно его перерабатывает.

Процесс социализации не завершается по достижению человеком взрослости. Она относится к процессу с неопределенным концом; хотя и с определенной целью.

Наиболее интенсивно социализация осуществляется в детстве и юности, но развитие личности продолжается и в среднем и пожилом возрасте.

Существуют следующие различия:

1. Социализация взрослых выражается, главным образом, в изменении их внешнего поведения, в то время как детская социализация корректирует базовые ценностные ориентации.

2. Взрослые могут оценивать нормы; дети способны только усваивать их.

3. Социализация взрослых часто предполагает понимание того, что между черным и белым существует множество “оттенков серого цвета”

4. *Социализация взрослых* направлена на то, чтобы помочь человеку овладеть определенными навыками; социализация детей формирует, главным образом, мотивацию их поведения.

**Ресоциализация.** Принцип, согласно которому развитие личности в течение всей жизни идет по восходящей и строится на основе закрепления пройденного, не является непреложным. Свойства личности, сформировавшиеся ранее, не являются незыблемыми.

**Ресоциализацией** называется усвоение новых ценностей, ролей, навыков вместо прежних, недостаточно усвоенных или устаревших. Ресоциализация охватывает многие виды деятельности - от занятий по исправлению навыков чтения до профессиональной подготовки рабочих. Под ее воздействием люди пытаются разобраться со своими конфликтами и изменить свое поведение на основе этого понимания.

### **3. РАЗВИТИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ**

*Ответственность* является важнейшей характеристикой личности, ответственность - это то, что отмечает социально незрелую личность от личности социально зрелой.

В настоящее время в психологии распространена концепция (теория локуса контроля) о двух типах ответственности.

Ответственность первого типа - это тот случай, когда личность считает ответственной за все происходящее в ней в жизни саму себя.

Ответственность второго типа связана с ситуацией, когда человек склонен считать ответственным за все происходящее с ним в жизни либо других людей, либо внешние обстоятельства, ситуацию. В качестве других людей, на которых возлагается ответственность, как за неудачи, так и за успехи личности, выступают родители, учителя, а в будущем - коллеги, начальство, знакомые.

Социальная зрелость и ее составляющая - ответственность формируется лишь в адекватной действительности.

Формирование ответственности прямо связано с предоставлением личности свободы в принятии решений.

### **4. СОЦИАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ.**

*Установка* - по Узнадзе - готовность, предрасположенность субъекта к восприятию будущих событий и действиям в определенном направлении; обеспечивает устойчивый целенаправленный характер протекания соответствующей деятельности, служит основой целесообразной избирательной активности человека.

Установка имеет важное функциональное значение: это состояние готовности позволяет эффективнее выполнить соответствующее действие.

Установки могут быть осознанными и неосознаваемыми, которые представляют наибольший интерес.

В социальной психологии установка используется при изучении:

1) отношения личности как члена группы к некоторым социальным объектам;

2) механизмов саморегуляции, устойчивости и согласованности социального поведения;

3) процесса социализации и изменения установки, например, под влиянием пропаганды.

Изменения установки обычно имеет цель добавить знания, изменить отношения, показать последствия изменений взглядов, мнений и т.п.

Установки более успешно меняются через изменение отношения, что достигается, например, *внушением*. Под гипнозом измененные установки

принимают вид твердых убеждений. На формирование установки оказывают влияние родители и авторитетные личности, а так же средства массовой коммуникации.

**Стереотипы** являются одним из видов социальной установки. Знания о людях, накопленные как в личном опыте общения, так и из других источников, обогащаются и закрепляются в сознании людей в виде устойчивых представлений - стереотипов. Они весьма широко используются человеком при оценке людей, ибо упрощают, облегчают процесс познания. Термин “социальный стереотип” введен в социальную психологию У. Липпманом (1922 г.) для обозначения предвзятых мнений и представлений.

**Обычаи и нравы** являются стержнем нормативной системы. Нравы более связаны фундаментальными устоями общества и потребностями; они считаются само собой разумеющимися и несут эмоциональную нагрузку. **Табу** - это нравы, выраженные в негативной форме.

**Обычаи** - относительно длительные стандартизированные действия, рассматриваемые как обязательные в надлежащих ситуациях.

Но они не абсолютно обязательны. Обычаи не планируются. Некоторые обычаи можно нарушать, но полное нарушение строго наказывается обществом вплоть до изгнания. Ритуалы должны соблюдаться более жестко.

**Ритуалы** связаны с важнейшими событиями социальной, семейной и духовной жизни этноса. Их сущность состоит в соблюдении внешней формы, в подчеркивании обязательности регламентирующих правил.

**Ритуал** - исторически сложившаяся, связанная с мистическими верованиями, стереотипная форма массового поведения, имеющая церемониальный характер.

Ритуалы выполняют многочисленные социально психологические функции, оправдывающие и объясняющие их существование: укрепление сплоченности группы, трансляция опыта, навыков, социализации, и, наконец, средство развлечения, отдыха, удовлетворение эстетических потребностей членов группы.

Такие компоненты коллективной психики, как общность нравственных ценностей, образа мыслей, коллективных настроений и чувств, наполняющие ритуальные действия, способствуют формированию и существованию социальной интеграции. К психологическим функциям относят способность регулировать психологическую стабильность, создавать уверенность в трудных кризисных ситуациях, выявлять у участников ритуала положительные эмоции.

**Правовые нормы** - нормы закона - носят исторический характер, нейтральны (равнообязательны), текстуально закреплены, изданы компетентными государственными органами, содержат четкое, однозначное описание вариантов поведения.

**Нормы права** - специфическая социальная техника, цель которой в том, чтобы люди соблюдали желательное социальное поведение под страхом принуждения, которое применяется в случае противоправного поведения.

Общее с моральными нормами: они основываются на имеющихся представлениях о справедливости. Отличие состоит в том, что нормы права разрабатываются, требуют посредничества стабильной власти, а моральные нормы складываются стихийно.

**Нормы. Социальные нормы** - это один из многих классов норм, которые реализуются в человеческих взаимоотношениях, социальном взаимодействии.

Это социальные эталоны, установление модального должного, с точки зрения общества, поведения.

Главное в норме - ее предписывающий характер.

**Норма** - однородное множество предписаний, которыми группа влияет на силы, действующие на силы этой группы.

Функции норм состоят в том, что они подсказывают разумные и проверенные способы решения в конфликтных ситуациях.

**Нормы** - средство социального контроля и влияния, они приводят к уравновешенности, стабилизации общественной жизни.

Все социальные нормы можно разделить на универсальные, обязательные для всех членов общества (нравы, обычаи); внутригрупповые (ритуалы) и личностные, индивидуальные.

Личностные нормы осознаны, как правило, соотнесены с Я-концепцией.

**Социально-психологические нормы** - это указания и предписания поведения в соответствующих условиях.

## **5. ЦЕННОСТНО-НОРМАТИВНАЯ СИСТЕМА ЛИЧНОСТИ.**

Личность как социальный феномен является продуктом исторического развития общества, носителем социальных свойств человека.

**Личность** - структурно-функциональная модель, с помощью которой мы пытаемся составить представление о внутренней социальной жизни индивида с учетом его родовых неотъемлемых признаков, а также объяснить и предсказать его поведение.

Ценностность, стабильность личностной структуры конкретного человека определяется многими факторами, среди которых важное место занимают образ жизни человека, социальные ситуации, поэтому изучение конкретного человека, процесса становления его личности - это всегда исторический анализ жизненного пути человека.

Социально-психологический аспект рассмотрения личности знаменуется понятием социального потенциала человека; критерием этого потенциала является мера содействия развитию духовных сил и способностей других людей.

Структура личности как социального феномена может быть охарактеризована через стержневые свойства личности, которые считаются наиболее существенными в массовом сознании определенной культуры, нации.

Такие стержневые свойства личности описывает концепция “большой пятерки” факторов:

- экстраверсия, игривость;
- дружественность, согласие;
- эмоциональная стабильность, либо психопотизация;
- интеллект;
- совместимость, сознательность.

Она позволяет говорить об общепсихологических закономерностях регуляции поведения людей разных культур и наций.

Структурными единицами личности, позволяющими проследить, анализировать все виды деятельности человека, объяснять смену его внутренних психологических побуждений, являются ценности, установки, нормы.

**Ценности** - это идеи, идеалы, цели, к которым стремится человек и общество.

Существуют общепринятые ценности:

- универсальные (любовь, престиж, уважение, безопасность, знание, деньги, вещи, национальность, свобода, здоровье);
- внутригрупповые (политические, религиозные);
- индивидуальные (личностные).

Ценности объединяются в системы, представляя собой определенную иерархическую структуру, которая меняется с возрастом и обстоятельствами жизни.

**Ценности** - это социальное понятие, природный объект которого приобретает социальное значение и является или может являться объектом деятельности.

Функции ценностей разнообразны: они являются ориентиром жизни человека; они необходимы для поддержания социального порядка, выступают как механизм социального контроля; ценности воплощаются в поведении и участвуют в нормообразовании.

Есть конфликтующие ценности.

Конфликт ценностей может быть источником развития. Известный метод их исследования основан на выделении двух категорий духовных ценностей: 1) базовые, терминальные, стабильные; 2) инструментальные, т.е. ценности - средства, которые помогают или мешают достижению цели;

например: выдержка, воля, твердость, образованность, работоспособность, аккуратность.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР И ЕГО ПРОЯВЛЕНИЯ.**

*Социальный характер* - проблема культурной антропологии, связанная с влиянием общества на личность.

В 30-е годы были выделены преобладающие типы личности в различные эпохи социокультурных изменений, которые фиксируют в себе социокультурные влияния. Классификация осуществлялась по принципу, что

любые социальные структуры выполняют две задачи: 1) определяют цели общества; 2) определяют и обеспечивают пути достижения. На основании соотношения этих двух задач выделены следующие типы: конформный тип (принимает культуру, цели); новатор (принимает только цели); ритуалист (принимает только средства); изолированный (отходит от целей и от средств); мятежник (прибывает в нерешительности относительно целей и средств).

*Социальный характер* - совокупность существенных признаков, свойственных отдельной группе людей и являющихся продуктом общественного развития.

Основной тип личности опережает основные ценности данной культуры.

## **7. ТИПЫ ЛИЧНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ.**

Разделение людей по степени интровертированности / экстравертированности, замкнутости или общительности связано, скорее всего, с темпераментом и психофизиологическими свойствами людей, однако такая типология уже близка к социально-психологической, т.к. связана с преобладающими установками в сфере общения.

Наиболее известные классификации сложились в 40-50-е годы XX века.

К. Хорни на основе разной потребности в общении выделила типы: отрешенные, агрессивные, податливые.

К. Юнг выделил типы людей через восприятие мира или четырьмя возможными способами: эмоции, мышление, интуицию, ощущение.

1. Эмоциональный тип - ориентация на личное прошлое.

2. Мыслительный тип (в основном мужчины) - ориентация на историческое прошлое.

3. Ощущающий тип - воспринимает настоящее во всей полноте, невнимателен к прошлому.

4. Интуитивный тип - настоящее и прошлое малозначимы, устремлен к горизонту.

В последнее время большое признание получила типологическая личность связанная с локусом контроля.

Новым направлением в социальной психологии личности является разработка проблем социального интеллекта и социальной компетентности.

**Социальная компетентность** в условиях социальных перемен занимает важное место среди факторов успешного функционирования человека в изменяющихся социальных обстоятельствах. **Социальной компетентностью** является постоянная выработка обновленных сценариев, поведения, отвечающих новой социальной действительности и ожидаемых партнерами по взаимодействию.

Основные функции компетентности - социальная ориентация, адаптация, интеграция общественного и личного опыта.

Структура социальной компетентности включает *коммуникативную и вербальную компетентность; социально-психологическую* (ориентация в межличностных отношениях); *эго - компетентность* (знание себя) и *собственно социальную компетентность.*

**Социальная компетентность** понимается как система знаний о социальной действительности и собственной личности, система сложных социальных умений и навыков взаимодействия, сценариев поведения в типичных социальных ситуациях, позволяющих адекватно адаптироваться, принимать решения со знанием дела.

**Социальный интеллект** - это глобальная способность человека, возникающая на базе комплекса интеллектуальных, личностных, коммуникативных и поведенческих черт, включая уровень энергетической обеспеченности процессов саморегуляции, которые обуславливают готовность к социальному взаимодействию, принятию решений, а также интерпретацию информации и поведения, прогнозирование развития межличностных ситуаций, способность, позволяющую в конечном итоге достигать гармонии с собой и окружающей средой.

Социальный интеллект определяет, наличный для данного отрезка времени, нервно-психологического состояния и социальных факторов среды, уровень адекватности и успешного социального взаимодействия, а также позволяет сохранить его в условиях, которые требуют концентрации энергии в стрессе, чрезвычайных ситуациях, кризисах личности.

Социальный интеллект выступает как средство познания социальной действительности, а социальная компетентность, как продукт этого познания.

## **8. УСЛОВИЯ ЛИЧНОСТНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ.**

**Самореализация** - это осуществление индивидуальных и личностных возможностей “Я” посредством собственных усилий, а также содейтельности с другими людьми. Самореализация активизируется в отношении тех черт, свойств и качеств человека, которые рационально и морально приемлемы и поддерживаются обществом.

Вместе с тем человек является таким, каким он делает себя сам, насколько он сам себя ощущает.

Самореализация является атрибутом самого существования человека.

Социальная система, исторические обстоятельства, природно-экологические условия, социальное окружение и даже случай обуславливают проявление активности человека.

Критерий самореализации, который входит в оценочную систему психической деятельности каждого человека, отражает удовлетворенность общества личностью и удовлетворенность личности социальными условиями.

Эффективность самореализации будет зависеть не только от реальных внешних условий, но и от того, как человек понимает и оценивает их отношение к себе.

Самореализация играет важнейшую роль на всем жизненном пути личности, по сути дела, определяя его. Предпосылки к самореализации заложены в самой природе человека и существуют как задатки, которые с развитием человека, с формированием его личностных свойств становятся основой способности к самореализации.

### **Сила “Я” и самоуважение.**

**Самоуважение** является центральным звеном и мотивом Я-концепции.

Важнейшим моментом является понятие силы “Я”, которое было введено З. Фрейдом. **Сила “Я”** - мера личностной свободы от чувства вины, ригидности, тревоги. Когда мы говорим о сильном характере, то имеем в виду, прежде всего сильную волю этого человека; когда же говорим о сильной личности, то имеем в виду сильное “Я”, способности человека к самоорганизации и самореализации, психологическую выносливость и чувство собственного достоинства, а так же большой социальный потенциал.

Существует 6 индикаторов “Я”: 1) толерантность (отсутствие реагирования к внешним угрозам, психологическому дискомфорту); 2) свобода от паники; 3) борьба с чувством вины (способность к компромиссам); 4) способность к эффективному подавлению неприемлемых импульсов, равновесие ригидности и податливости; 5) контроль и планирование; 6) адекватное самоуважение. Слабое “Я” предполагает сильное развитие психологической защиты, увеличивающей восприятие окружающего и поведение индивида.

## Самоуважение.

**Самоуважение** - обобщенная характеристика, которая складывается в раннем детстве, ее сложно изменить. Самоуважение имеет синоним в повседневной речи как чувство собственного достоинства.

Адекватное самоуважение предполагает небольшое и хорошо регулируемое чувство вины, независимость от чужих оценок. Чем ниже самоуважение, тем больше нетерпимо человек относится к критике, юмору.

У. Джеймс предложил психологическую “формулу”:

$$\text{Самоуважение} = \frac{\text{Успех}}{\text{Уровень притязаний}}$$

Самоуважение определяет адекватность человека в окружающем мире.

Низкое самоуважение влечет за собой для индивида неадекватность в значимых для него областях, склонность к самообману, боязнь правды, доминирование мотивации самоутверждения и высокое развитие форм психологической защиты.

Адекватность самооценки и самоуважения зависит от воспитания в раннем детстве.

Способы компенсации пониженного самоуважения различны. Можно понизить уровень притязаний. Для других людей это выливается в бегство от себя, своих проблем и трудностей (т.е. формируются различные формы психологической защиты). Более достойный путь изменить свое отношение к ситуации и изменить свое поведение, снизить уровень притязаний до своих возможностей.

## 9. ПОТЕНЦИАЛ ЛИДЕРСТВА.

К настоящему времени сформировались в основном три самостоятельные теории, объясняющие происхождение и сущность лидерского потенциала. Их можно условно назвать теорией “великого человека”, “ситуационной теорией” и теорией “определяющей роли последователей”.

**Лидерский потенциал** - это совокупность психологических качеств, соответствующих потребностям группы и наиболее полезных для разрешения проблемной ситуации, в которую эта группа попала.

Абсолютных лидеров не существует, так же как и абсолютных “ведомых”.

**Лидерство** - это главенство в стимулировании, планировании и организации активности группы.

Если говорить о группах людей, то за способностью к лидерству стоят такие интегральные характеристики, как “настроенность на опасность”, “управленческие способности” и “высокая личная активность”.

Под “настроенностью на опасность” понимается высокая эффективность действий в стрессе, а также такие качества, как чувствительность к потенциальной опасности и бесстрашие.

Вторым по степени выраженности интегральным качеством лидера можно считать его *управленческие способности*. В их структуре ведущими являются функции подавления групповой агрессивности (конфликтов) и оказание поддержки слабым членам группы, планирование предстоящих действий группы.

На третьем месте находится *высокая личная активность* лидера, включающая довольно широкий набор частных проявлений - от инициативности и контактности до физической подвижности и склонности образовывать союзы с различными членами группы.

Частными проявлениями лидерского потенциала служат высокая скорость ориентировки в окружающем, ясность и масштабность видения позитивного для группы будущего, восприятие группы как части собственного “Я”.

Каждый человек может развивать и совершенствовать заложенный в нем лидерский потенциал.

Частным способом развития лидерского потенциала служит сознательная отработка таких приемов поведения, которые окружающими людьми воспринимаются как лидерские.

Сюда относятся наблюдаемые элементы внешнего облика, позы, мимики, жесты, кулачки и речи: отсутствие вычурных, нарочито “красивых” элементов оформления внешности, плавность и некоторая замедленность движений и жестов, размеренная и лаконичная речь, низкий тембр голоса, умеренность проявления физиологических реакций и т.д.

## **10. ВЫБОР СУБЪЕКТИВНО-ОПТИМАЛЬНОГО ЖИЗНЕННОГО ПУТИ.**

Социальный опыт многих поколений людей, отразившийся в определениях, даваемых человеку (например “непутевый” человек), показывает, что у каждого человека при всем разнообразии возможных направлений движения по жизни есть одно направление, предназначенное именно для него, т.е. “свой” путь.

Человек рождается с индивидуальным набором интеллектуальных и эмоциональных задатков, преобразуемых в последствии в способности, мотивы поведения и деятельности. Включившись именно в те сферы жизнедеятельности, для которых он обладает необходимыми задатками, человек оказывается наиболее обучаемым.

Он быстрее развивается и демонстрирует успешность. Этот набор задатков определяется как потенциал развития.

Предуготованность жизненного пути, к сожалению, не означает его очевидной предначертанности. Путь выбирается человеком, исходя из

рассудочных оснований или по воле обстоятельств, т.е. по причинам, не имеющим практически никакого отношения к его реальным задаткам.

Поэтому в высшей степени вероятным оказываются ошибки выбора. В юности они неизбежны, поскольку опыт проверки себя в разных деятельности еще невелик, а точность самопонимания - минимальна.

Ошибочность избранного направления жизни становится выраженной во взрослом возрасте. Длительное следование “не своим” путем приводит к разрыву между сознательным поведением и потребностями, заложенными в потенциал развития.

Самым ярким проявлением взрослой “непутевости” служат так называемые “синдром выгорания” в профессиях, связанных с публичной деятельностью, а так же “кризис середины жизни”; относительных к возрасту от 35 до 45 лет.

Нарастающий по мере созревания кризиса психологический дискомфорт долгое время не имеет логического основания для психологически благополучных людей: в субъективном плане по отдельности все в жизни хорошо, а в целом - плохо. Замаскированность внутренней причины дискомфорта делает невозможной целенаправленную борьбу с ней и, в конце концов, приводит к неординарным поступкам и поведению.

Конкретные формы обретения взрослым человеком “своего” жизненного пути могут быть бесконечно разнообразны.

## **11. УСЛОВНО-КОМПЕНСАТОРНЫЕ ПУТИ В САМОРЕАЛИЗАЦИИ.**

Одной из важнейших является самореализация в сфере профессиональной деятельности. По разным причинам самореализация может пойти по пути условной компенсации субъективной сложности профессиональной деятельности.

В медицине у опытных врачей отмечается специфическая отстраненность от переживаний и страданий больного при выполнении ими необходимых, но болезненных лечебных процедур.

Поэтому личность как бы включает психологическую защиту, условно компенсируя эффект “эмоционального перегорания”.

Психологические защищенные механизмы, формируемые на произвольном уровне, являются важной составной частью системной адаптации человека и общим и специфическим условием его жизни и деятельности.

**Условно-компенсаторный характер** этой формы психологической адаптации придает ее преимущественная нацеленность на сохранение субъективного комфорта личности, а не на объективные задачи деятельности. Своевременные обнаружения действия защитных механизмов, установление причин их запуска служат предпосылками повышения эффективности деятельности при сохранении целостности, гармоничности “Я”.

Осознание того, что жизнь зашла в тупик и дальнейшее существование в прежней форме невозможно, требует от человека значительного мужества.

На пике переживания у каждого взрослого человека есть возможность выбора из трех решений:

1. Устрашиться неизбежных потрясений прежнего уклада жизни, “взять себя в руки” и сделать вид, что все в порядке.
2. “Вышибить клин клином”; заглушить ощущение бессмысленности жизни более интенсивными переживаниями.
3. Начать последовательно разрушать свой прежний мир.

**Самоидентификация** заключается в полном, деятельном и соответственно не искаженном выражении вовне и осознании своего “Я”.

Ускорение самоидентификации может существенно помочь общению с профессиональным психологом (консультантом, психотерапевтом).

Задача консультанта при этом состоит в том, чтобы послужить умным зеркалом, в котором клиент сможет увидеть самого себя без привычных ему искажений, ретуши и “белых пятен”.

**Реориентация** понимается как отыскание новой ориентировочной основы в восприятии и оценке обстоятельств и ситуаций мира.

**РАЗДЕЛ 3.**

**ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ.**

# 1. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОБЩЕНИЯ.

**Общение** - специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми как членами общества, в общении реализуются социальные отношения людей.

В общении выделяют три взаимосвязанных стороны: коммуникативная сторона общения состоит в обмене информацией между людьми; интерактивная сторона - в организации взаимодействия между людьми; перцептивная сторона общения - в процессе восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания.

## К средствам общения относятся:

1. Язык - система слов, выражений и правил их соединения в осмысленные высказывания, используемые для общения. Слова и правила их употребления едины для всех говорящих на данном языке, это и делает возможным общение при помощи языка.

2. Интонация, эмоциональная выразительность, которая способна придавать разный смысл одной и той же фразе.

3. Мимика, поза, взгляд собеседника могут усиливать, дополнять или опровергать смысл фразы.

4. Жесты как средство общения могут быть как общепринятыми, т.е. иметь закрепленное за ним значения; или экспрессивными, т.е. служить для большей выразительности речи.

5. Расстояние, на котором, общаются собеседники, зависит от культурных, национальных традиций, о степени доверия к собеседнику.

## 2. ВИДЫ ОБЩЕНИЯ.

Выделяют следующие виды общения:

1) **“Контакт масок”** - формальное общение, когда отсутствует стремление понять и учитывать особенности личности собеседника, используются привычные маски (вежливости, строгости, безразличия, скромности, участливости и т.п.); набор выражений лица, жестов, стандартных фраз, позволяющих скрыть истинные эмоции, отношение к собеседнику.

2) **Примитивное общение**, когда оценивают другого человека как нужный или мешающий объект: если нужен - активно вступают в контакт, если мешает - оттолкнут или последуют агрессивно грубые реплики.

3) **Формально-ролевое общение**, когда регламентированы и содержание, и средства общения и вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли.

4) **Деловое общение**, когда учитываются особенности личности, характера, возраста, настроения собеседника, но интересы дела более значимы, чем возможные личностные расхождения.

5) **Духовное, межличностное общение** друзей. Такое общение возможно тогда, когда каждый участник имеет образ собеседника, знает его личность, может предвидеть его реакции.

6) **Светское общение**. Суть светского общения в его беспредметности, т.е. люди, говорят не то, что думают, а то, что полагается говорить в подобных случаях; это общение закрытое, потому что точки зрения людей на тот или иной вопрос не имеют никакого значения и не определяют характера коммуникаций.

#### **Кодекс светского общения:**

- 1) Вежливость, такт - “соблюдай интересы другого“;
- 2) Одобрение, согласие - “не порицай другого“, “избегай выражений“;
- 3) Симпатии - “будь доброжелателен, приветлив“.

#### **Кодекс делового общения:**

- 1) принцип кооперативности - “твой вклад должен быть таким, какого требует совместно принятое направление разговора“;
- 2) принцип достаточности информации - “говори не больше и не меньше, чем требуется в данный момент“;
- 3) принцип качества информации - “не ври“;
- 4) принцип целесообразности - “не отклоняйся от темы, сумей найти решение“;
- 5) “выражай мысли ясно и убедительно для собеседника“;
- 6) “умей слушать и понять нужную мысль“;
- 7) “умей учитывать индивидуальные особенности собеседника ради интересов дела“.

**Тактика общения** - реализация в конкретной ситуации коммуникативной стратегии на основе владения техниками и знания правил общения.

**Техника общения** - совокупность конкретных коммуникативных умений говорить и умений слушать.

### **3. ФУНКЦИИ ОБЩЕНИЯ.**

По своему назначению общение многофункционально. Можно выделить пять основных функций общения.

1. **Прагматическая функция общения**. Реализуется при взаимодействии людей в процессе совместной деятельности.

2. **Формирующая функция общения.** Проявляется в процессе формирования и изменения психического облика человека.

3. **Функция подтверждения.** В процессе общения с другими людьми человек получает возможность познать, утвердить и подтвердить себя.

4. **Функция организации и поддержания межличностных отношений.** Восприятие других людей и поддержание с ними различных отношений (от интимно-личностных до сугубо деловых) для любого человека неизменно связано с оцениванием людей и установлением определенных эмоциональных отношений - либо позитивных, либо негативных.

5) **Внутриличностная функция общения** реализуется в общении человека с самим собой (через внутреннюю или внешнюю речь, построенную по типу диалога).

В социальной психологии выделяют *три типа межличностного общения*:

- *императивное общение* - это авторитарная, директивная форма взаимодействия с партнером по общению с целью достижения контроля над его поведением, установками и мыслями, принуждения его к определенным действиям или решениями.

- *манипулятивное общение* - это форма межличностного общения, при которой воздействие на партнера по общению с целью достижения своих намерений осуществляется скрытно.

- *диалогическое общение* - это равноправное субъект-субъективное взаимодействие, имеющее целью взаимное познание, самопознание партнеров по общению. Диалогическое (гуманистическое) общение позволяет достичь более глубокого взаимопонимания, самораскрытия партнеров. Создает условия для взаимного личностного роста.

### **ЗАДАНИЕ 1.**

Задумайтесь над тем, какое место занимает общение в вашей жизни. В течение одной недели фиксируйте все межличностные контакты, ситуации общения, в которых вы участвовали. Для систематизации и дальнейшего анализа используйте таблицу.

Критерии для наблюдения и оценки	1	2	3	4	5	6	7	8
С кем общался								
Предмет общения								
Кто инициатор								
Личная значимость (10 баллов - макс. оценка, 1 балл - минимальная)								
Моя удовлетворенность								
Предполагаемая удовлетворенность других участников общения.								
Моя включенность								

Степень моей активности								
Степень моей заинтересованности								
Уровень конфликтности, напряжения								

Проанализируйте:

1. Цели общения.
2. Его результаты.
3. Выделите функции общения.
4. Сделайте вывод о значении общения в вашей жизни.

#### **4. ВЗАИМНОЕ ВЛИЯНИЕ В ПРОЦЕССЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*Психологическое влияние* - это воздействие на психологическое состояние, чувства, мысли и поступки других людей с помощью психологических средств: вербальных. Паралингвистических или невербальных.

#### **ЗАДАНИЕ 2.**

Вспомните какую-либо недавнюю ситуацию, когда вы пытались повлиять на чувства, мысли или поступки другого человека. Постарайтесь определить какую цель вы при этом преследовали. Чего вы в действительности хотели добиться? Совпала ли эта цель с той, которую вы объявили адресату своего влияния или негласно подразумевали? Считаете ли вы эту цель достойной того, чтобы к ней стремиться?

#### **ВИДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВЛИЯНИЯ.**

<b>Вид влияния</b>	<b>Определение</b>	<b>Средства влияния</b>
<b>1. Убеждения</b>	Сознательное, аргументированное воздействие на другого человека или группу людей, имеющее своей целью изменения их суждения, отношения, намерения или решения.	Предъявления адресату ясных, четко сформулированных аргументов в приемлемых для него терминах. Открытое признание как сильных, так и слабых сторон предлагаемого решения.
<b>2. Самопродвижение</b>	Открытое предъявление свидетельств своей компетентности и квалификации для того, чтобы быть оцененным по достоинству и благодаря этому получить преимущества при отборе кандидатов, назначении на должность и др.	Реальная демонстрация своих возможностей. Предъявление сертификатов, дипломов, официальных отзывов, патентов, печатных работ и др. Раскрытие своих личных целей. Формирование своих запросов и условий.
<b>3. Внушение</b>	Сознательное, неаргументированное воздействие на человека или группу людей, имеющих своей целью изменения их состояния, отношения к чему-либо и предрасположенности к определенным действиям.	Личный магнетизм. Личный авторитет. Уверенность вербального и невербального поведения. Отчетливая, размеренная речь. Использование условий и обстановки, усиливающих существенное воздействие (приглушенное освещение, ритмические звуки, ритуальные прикосновения и др.). Выбор наиболее внушаемых партнеров.

<b>4. Заражение</b>	Передача своего состояния или отношения другому человеку или группе людей, которые каким-то образом принимают это состояние или отношение. Передаваться и усваиваться состояние может как непроизвольно, так и произвольно.	Высокая энергетика собственного поведения. Артистизм в исполнении действий. Интригующее вовлечение партнера в выполнение действий. Постепенное наращивание интенсивности действий. Индивидуализированный взгляд в глаза. Прикосновение и телесный контакт.
<b>5. Пробуждение импульса к подражанию.</b>	Способность вызывать стремление быть подобным себе. Эта способность может как непроизвольно проявляться, так и непроизвольно использоваться. Стремление подражать и подражание (копирование чужого поведения и образа мыслей) также может быть как произвольным, так и непроизвольным.	Публичная известность. Демонстрация высоких образцов мастерства. Явление примера доблести, милосердия, служения идеи. Новаторство. Личный магнетизм. “Модное” поведение и оформление внешности. Призыв к подражанию.
<b>6. Формирование благосклонности.</b>	Развитие у адресата положительного отношения к себе.	Проявление инициатором собственной незаурядности и привлекательности. Высказывание благоприятных суждений об адресате. Подражание адресату. Оказание ему услуги.
<b>7. Просьба.</b>	Обращение к адресату с призывом удовлетворить потребности или желания инициатора воздействия.	Ясные вежливые формулировки. Проявление уважения к праву адресата отказать в просьбе, если ее выполнение неудобно ему или противоречит его собственным целям.
<b>8. Принуждение.</b>	Требование выполнять распоряжения инициатора, подкрепленное открытыми или подразумеваемыми угрозами.	Объявление жестоко определенных сроков или способов выполнения работы без каких-либо объяснений или обоснований. Запугивание возможными последствиями.
<b>9. Деструктивная критика.</b>	Высказывание оскорбительных или пренебрежительных суждений о личности человека или грубое агрессивное суждение, осмеивание его дел и поступков. Разрушительность такой критики состоит в том, что она не позволяет человеку “сохранить лицо”, отвлекает его силы на борьбу с возникшими отрицательными эмоциями, отнимает у него веру в себя.	Принуждение личности партнера по общению (н-р, по формуле: “Да что тебе объяснять, ты все равно не поймешь”). Высмеивание того, что критикуемый не в силах изменить: внешность, социальное и национальное происхождение, скорости реакции, тембра голоса и др. Высказывание справедливых критических замечаний адресату, который находится в состоянии ошеломленности и подавленности неудачей.
<b>10. Игнорирование.</b>	Умышленное невнимание, рассеянность по отношению к партнеру, его высказываниям и действиям. Чаще всего воспринимается как признак пренебрежения и неуважения, однако в некоторых случаях игнорирование выступает как тактичная форма прощения	Демонстративное пропускание слов партнера “мимо ушей”. Невербальное поведение, указывающее на то, что присутствие партнера не замечается. Невыполнение обещаний или опоздание с отсутствием попыток что-либо объяснить. Молчание и отсутствующий взгляд в ответ на вопрос, упрек или другое

	бестактности или неловкости, допущенной партнером.	высказывание партнера. Внезапная смена темы разговора.
<b>11. Манипуляция.</b>	Скрытое от адресата побуждение его к переживанию определенных состояний, изменению отношения к чему-либо, принятию решений и выполнению действий, необходимых для достижения инициатором своих собственных целей. При этом для манипулятора важно, чтобы адресат считал эти чувства, мысли, решения и действия своими собственными, а не “наведенными” извне и признавал себя ответственным за них.	Нарушение личного пространства, выражающееся в слишком близком приближении или даже касании. Резкое ускорение, или, наоборот, замедление темпа беседы. Подразнивающее высказывание вроде: “Тебя что, так легко расстроить?”. Подзадоривающие высказывания (например: ”Вряд ли ты это сможешь сделать”). “Невинный” обман, введение в заблуждение. Замаскированные под малозначительные и случайные высказывания оговор и клевета, которые могут быть приняты за таковые якобы лишь по недоразумению.

### **ЗАДАНИЕ 3.**

Постарайтесь определить все ли представленные в таблице виды конструктивны? Можно ли утверждать, что они не нарушают прав адресата влияния и способствуют развитию межличностных отношений?

### **ЗАДАНИЕ 4.**

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

### **ЗАДАНИЕ 5.**

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

### **Примечание:**

“Малый разговор” в большинстве случаев касается тех тем, которые собеседнику приятно и интересно обсуждать. Цель “малого разговора” - создать благоприятную психологическую атмосферу, заложить основы взаимной симпатии и доверия.

### **Правила “малого разговора”:**

1. Тема не должна быть слишком серьезной и касаться нерешенных проблем.

2. Полезно начать с уточняющего вопроса о приятных событиях в жизни собеседника, о которых вам уже что-то известно.
3. Делайте как можно больше положительных высказываний о разных предметах, достижениях, людях.

## **5. ПОЗНАНИЕ В ПРОЦЕССЕ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ. (ПЕРЦЕПТИВНАЯ СТОРОНА ОБЩЕНИЯ)**

Познание других людей в процессе межличностного общения является как результатом, так и условием общения. Познание другого человека предполагает формирование представления о нем, которое включает характеристики его внешности, систему заключений о качествах, способностях человека, его отношений к различным сторонам действительности, к себе, другим людям, а также говорящих об его социально-групповой принадлежности.

Чем более точным и полным представлением о другом человеке мы располагаем, тем более подходящий способ поведения в общении с ним мы выбираем.

Основным источником формирования представления о личности другого человека являются его внешность, поведение, особенности и результаты деятельности.

Исследования социальных психологов показывают, что наиболее точные, адекватные представления о людях складываются у тех, для кого характерна направленность на другого человека. Еще одним фактором, который обеспечивает способность адекватно понимать и оценивать других людей, является степень развития у человека познавательных и эмоциональных процессов. Особое значение имеют внимание, восприятие, память, мышление, воображение. Развитость эмоциональной сферы в ходе общения проверяется, прежде всего, тем, умеет ли человек сопереживать другим людям.

Выделяют четыре основные функции социальной перцепции:

- *познание себя;*
- *познание партнера по общению;*
- *организация совместной деятельности на основе взаимопонимания;*
- *установление эмоциональных отношений.*

Изучение перцепции показывает, что можно выделить ряд универсальных психологических механизмов, обеспечивающих сам механизм восприятия и оценки другого человека и позволяющих осуществить переход от внешне воспринимаемого к оценке, отношению и прогнозу.

К механизмам межличностной перцепции относят:

- 1) *познание и понимание людьми друг друга (идентификация, эмпатия, аттракция);*
- 2) *познание самого себя (рефлексия) в процессе общения;*

3) прогнозирование поведения партнера по общению (каузальная атрибуция).

**Идентификация** - это способ познания другого человека, при котором предположение о его внутреннем состоянии строится на основе попытки поставить себя на место партнера, т.е. происходит уподобление себя другому. При идентификации познаются его нормы, ценности, поведение, вкусы и привычки.

**Эмпатия** - это эмоциональное сопереживание другому, постижение эмоционального состояния, проникновение в переживания другого человека.

**Аттракция** (дословно - притяжения) - представляет собой форму познания другого человека, основанную на формировании устойчивого позитивного чувства к нему.

**Рефлексия** - это механизм самопознания в процессе общения, в основе которого лежит способность человека представлять то, как он воспринимается партнером по общению.

**Каузальная атрибуция** - механизм интерпретации поступков и чувств другого человека (это стремление к выяснению причин поведения субъекта).

Исследования показывают, что у каждого человека есть свои "излюбленные" *схемы причинности*, т.е. привычные объяснения чужого поведения:

1) люди с личностной атрибуцией в любой ситуации склонны находить виновника случившегося, приписывать причину произошедшего конкретному человеку;

2) в случае пристрастия к обстоятельству атрибуции люди склонны, прежде всего, винить обстоятельства, не утруждая себя поиском конкретного виновника;

3) при стимульной атрибуции человек видит причину случившегося в предмете, на который было направлено действие или в самом пострадавшем.

При изучении процесса каузальной атрибуции выявлены различные закономерности. Например, причину успеха люди чаще всего приписывают себе, а неудачу - обстоятельствам. Характер приписывания зависит также от меры участия человека в обсуждаемом событии.

Важной сферой исследования социальной перцепции является изучение процесса формирования первого впечатления о другом человеке.

Выделяют *факторы превосходства, привлекательности партнера и отношения к наблюдателю*.

**Фактор превосходства** - запускает схему социального восприятия в ситуации неравенства партнеров (уму, росту, материальному положению). Суть заключается в том, что человек, который превосходит наблюдателя по важному параметру, оценивается им гораздо выше и по остальным параметрам.

**Фактор привлекательности** - обеспечивает реализацию схемы, связанной с восприятием партнера как чрезвычайно привлекательного внешне. Ошибка, допускаемая в этом случае, состоит в том, что внешне привлекательного человека люди также склонны переоценивать по другим важным для них психологическим и социальным параметрам.

**Фактор отношения к наблюдателю** - регулирует включение схемы восприятия партнера, в основе которой лежит характер отношения к наблюдателю. Ошибка восприятия в этом случае состоит в том, что людей, которые хорошо к нам относятся или разделяют какие-то важные для нас идеи, мы склонны позитивно оценивать и по другим показателям.

На восприятие людей большое влияние оказывает процесс **стереотипизации**. Под социальным **стереотипом** понимается устойчивый образ или представление о каких-либо явлениях или людях, свойственное представителям той или иной социальной группы.

Стереотипы представляют инструмент “грубой настройки”, позволяющей человеку “экономить” психологические ресурсы.

Стереотипы могут быть национальными, этническими, половыми, возрастными, профессиональными и др.

## **6. ВЕРБАЛЬНЫЕ И НЕВЕРБАЛЬНЫЕ СРЕДСТВА ОБЩЕНИЯ.**

**Общение**, будучи сложным социально-психологическим процессом взаимопонимания между людьми, осуществляется по следующим основным каналам: *речевой (вербальный, латинское слово “устный, словесный”)* и *неречевой (невербальный) каналы общения*. **Речь**, как средство общения, одновременно выступает и как источник информации, и, как способ взаимодействия с собеседником.

### **В структуру речевого общения входят:**

**1. Значение и смысл слов, фраз.** Играют важную роль точность употребления слова, его выразительность и доступность, правильность построения фразы и ее доходчивость, правильность произношения звуков, слов, выразительность и смысл информации.

**2. Речевые звуковые явления:** *темп речи* (быстрый, средний, замедленный), *модуляция высоты голоса* (плавная, резкая), *тональность голоса* (высокая, низкая), *ритм* (равномерный, прерывистый), *тембр* (раскатистый, хриплый, скрипучий), *интонация, дикция речи*.

**3. Выразительные качества голоса.** Характерные специфические звуки, возникающие при общении: смех, хмыканье, плач, шепот, вздохи и др.; разделительные звуки - кашель; нулевые звуки - паузы, а также звуки назализации - “хм-хм”, “э-э-э” и др.

Исследования показывают, что в ежедневном акте коммуникации человека слова составляют 7%, звуки интонации 38%, неречевое взаимодействие 53%.

### **Невербальные средства общения** изучают следующие науки:

1. *Кинесика* изучает внешние проявления человеческих чувств и эмоций; *мимика* - движение мышц лица; *жестика* - жестовые движения отдельных частей тела; *пантомимика* - моторику всего тела: позы, осанку, поклоны, походку.

2. *Такесика* - прикосновение в ситуации общения: рукопожатия, поцелуи, дотрагивания, поглаживание, отталкивания и пр.

3. *Проксемика* - расположение людей в пространстве при общении. Выделяют следующие зоны дистанции в человеческом контакте:

- ◆ **Интимная зона** (15 - 45 см), в эту зону допускаются лишь близкие, хорошо знакомые люди; для этой зоны характерны доверительность, негромкий голос в общении, тактильный контакт, прикосновения. Преждевременное вторжение в интимную зону в процессе общения всегда воспринимается собеседником как покушение на его неприкосновенность;
- ◆ **Личная или персональная зона** (45 - 120 см) для обыденной беседы с коллегами предполагает только визуально-зрелищный контакт между партнерами;
- ◆ **Социальная зона** (120 - 400 см) обычно соблюдается во время официальных встреч в кабинетах, преподавательских и других служебных помещениях, как правило с теми, которых не очень хорошо знают;
- ◆ **Публичная зона** (свыше 400 см) подразумевает общение с большой группой людей - в лекционной аудитории, на митинге и пр.

*Мимика* - движения мышц лица, - отражающая внутреннее эмоциональное состояние, способна дать инстинктивную информацию о том, что переживает человек. Мимические выражения несут более 70% информации, т.е. глаза, взгляд, лицо человека способны сказать больше, чем произнесенные слова.

Лоб, брови, рот, глаза, нос - эти части лица выражают основные человеческие эмоции: страдания, гнев, радость, удивление, страх, отвращение, счастье, интерес, печаль и т.п. При чем легче всего распознаются положительные эмоции: радость, любовь, удивление; труднее воспринимаются человеком отрицательные эмоции - печаль, гнев, отвращение.

*Жесты* при общении несут много информации, в языке жестов, как и в речи, есть слова, предложения.

Во время деловых встреч, бесед, переговоров, необходимо контролировать свои жесты и мимику, с другой стороны уметь правильно "прочитать" реакцию партнера.

*Невербальные компоненты общения* особенно значимы в первые минуты знакомства. Необходимо показать заинтересованность в предстоящей беседе, готовность к конструктивному сотрудничеству, открытость.

## **7. ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ ОБЩЕНИЯ.**

В *общении* важную роль играют различные *техники и приемы*.

Для прояснения смысла сообщения важную роль играет *установление обратной связи*.

**Обратная связь** - это реакция воспринимающего (словесная или несловесная) на поведение партнера. Это информация о том, какое воздействие было оказано на человека в общении.

Для того чтобы без особого напряжения создавать доброжелательную атмосферу в общении, необходимо пройти через четыре этапа.

**1. Переключение от общения с самим собой на общение с партнером.** На этом этапе партнер становится важнейшим компонентом ситуации, происходит перераспределение внимания. Начинается изучение и оценивание партнера. Прерывается, заканчивается или оттесняется на второй план предыдущая деятельность.

**2. Установление контакта.** Контакт установлен, если оба партнера уверены в включенности другого в общение. Это чаще всего осуществляется с помощью невербальных средств (например, направление взгляда, поворот головы, выражение лица и т.д.). Когда это не действует, “включается” слово.

Если оба партнера выбирают один и тот же тип ситуации, то этим автоматически определяются *роли* каждого. Благодаря ролям последующее общение приобретает четкие рамки.

Если же партнеры определяют ситуацию по-разному, возникает борьба относительно того, чье понимание ситуации определяет роли. Выигрывает тот, кто реагирует быстрее и лучше владеет средствами общения.

**3. Поддержание контакта во время передачи основного сообщения.**

**4. Разрыв контакта.** Подготовка к разрыву начинается за десятки секунд до произнесения последнего слова.

## **8. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОПТИМИЗАЦИИ ОБЩЕНИЯ.**

### **Правила подачи обратной связи.**

1. Говорите о поведении партнера, а не о его личности.

2. Говорите больше о своих наблюдениях, а не о заключениях, к которым Вы пришли.
3. Больше описаний, меньше оценок.
4. Описывая поведение другого человека, старайтесь больше пользоваться категориями типа “в большей или меньшей степени”, а не типа “ты всегда...” или “ты никогда...”
5. Говори больше о том, что происходит сейчас или было недавно. Не упоминайте далекого прошлого.
6. Старайтесь давать как можно меньше советов, лучше высказывайте свои соображения, как бы делаясь мыслями и информацией с партнером.
7. Выделяйте то, что может другому помочь, что он мог бы при желании изменить, а не то, что дает разрядку Вам самим.
8. Не давайте обратную связь слишком большими порциями.
9. Выбирайте подходящее время, место и ситуацию.
10. Подача обратной связи - серьезная работа, требующая сосредоточенности, смелости, уважение к себе и другим.

#### **Правила поведения в роли воспринимающего обратную связь.**

1. Сначала выслушать до конца партнера, не поддаваясь искушению выработать по ходу слушания контраргументы.
2. Для преодоления изменения эмоциональной вовлеченности, по возможности, своими словами пересказать то, что услышали.
3. Не забывать, что партнер представляет только самого себя, а не человечество в целом, и его сведения о Вас не могут быть полными.
4. Учитывать, что из полученной обратной связи не должно автоматически вытекать намерение изменять свое поведение.
5. Помочь партнеру в его трудной задаче, помочь ему рисковать.

#### **Способы повышения эффективности коммуникации.**

1. Перед тем, как вступить в деловую коммуникацию, четко представьте себе то, что вы хотите сообщить, обдумайте это во всех деталях.
2. Будьте внимательны к возможным смысловым барьерам.
3. Следите за своими позами, жестами, мимикой, интонацией.
4. Будьте внимательны к чувствам партнера по общению, открытыми и способными к сопереживанию.
5. Добивайтесь адекватной обратной связи.

#### **Правила эффективного слушания.**

1. Перестаньте говорить.
2. Помогите говорящему раскрепоститься.
3. Покажите ему, что вы готовы слушать.
4. Устраните раздражающие моменты.
5. Сопереживайте партнеру по общению.

6. Наберитесь терпения.
7. Сдерживайте свои эмоции.
8. Не допускайте споров и критики.
9. Задавайте вопросы.

### **Способы коррекции ошибок восприятия других людей с опорой на эталоны.**

1. Больше внимания уделяйте невербальному поведению партнера - мимике, позе, жестам, интонации, направлению взгляда, походке, осанке.
2. Обращайте внимание на ошибочные действия партнера (оговорки, забывания, замалчивание, ошибки слуха и т.п.), за которыми могут скрываться подавленные или сдерживаемые чувства.
3. Отличайте для себя, как у человека выражаются две социальные потребности - в эмоциональной поддержке и в признании.
4. Следите, в какую сторону партнер отклоняется от темы - признак скрытия чувств от собеседника.

## **9. БАРЬЕРЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ В ОБЩЕНИИ.**

Даже при самых благоприятных условиях общения установлению полного контакта часто мешают индивидуально-типологические особенности сторон.

К ним кроме внешних данных (которые трудно изменить, но можно маскировать) относятся *темпераменты, характеры, эмоциональные состояния*. Это так называемые *личностные барьеры*.

### ***Барьер темперамента.***

Он возникает как следствие встречи двух людей с разными типами нервной системы. Темперамент - это фундамент характера, это общий стиль реагирования нервной системы на окружающую среду. Тип темперамента зависит от врожденного типа высшей нервной деятельности, свойственной человеку. В нервной системе сменяются два основных процесса - возбуждения и торможения. Вот от их взаимодействия и зависит тип темперамента.

Столкновение в общении диаметральных по своей композиции темпераментных структур может не только формировать барьеры на пути к взаимодействию, но и привести его к конфликтному исходу.

### ***Барьер характера.***

Характер представляет собой сочетание наиболее устойчивых, существенных особенностей. Характер влияет на поведение личности в общении, особенно, если черты характера заострены (акцентированы), что при определенных обстоятельствах приводит к однотипным конфликтам.

Акцентуации характера могут стать причиной формирования барьеров в общении.

### ***Барьер манеры общения.***

**Доминантный субъект общения** испытывает потребность обратиться к какому-либо человеку, и его не слишком заботит уместность, целесообразность такого обращения.

Такой человек не считает для себя обязательным отвечать на вопросы, которые ему поставлены. Он всегда хочет сам оказывать влияние на других, овладеть инициативой и подавить активность партнера по общению. В общении он напорист, перебивает партнера, повышает голос, многократно повторяет одно и то же.

**Недоминантный субъект общения** - полная противоположность доминантному. Это человек, постоянно чувствующий себя просителем, боящийся лишней раз взять коммуникативную инициативу, задать вопрос, высказать точку зрения.

Недоминантный субъект общения очень чувствителен к внешним признакам силы, интеллекта, эмоциональности партнера. Он уступчив, легко теряется, не перебивает партнера. Нерешителен в раскрытии своих знаний, часто позволяет сбить с толку себя. Вхождение в коммуникативную ситуацию с недоминантным субъектом - это стимулирование его, предоставление ему инициативы и возможности выразить себя.

**Ригидный субъект общения** включается в коммуникативную деятельность не сразу. Ему требуется основательно изучить партнера, понять его намерения. Не любит, чтобы его перебивали. Общение с таким человеком может изматывать тех, кто нетерпелив. В общении с ним следует избегать небрежности и торопливости.

**Интровертный субъект общения.** Это не склонный к внешнему диалогу человек с непрочной внешне коммуникативной установкой. Больше всего сосредоточен на аутообщении. Обидчив. Застенчив. Вхождение в коммуникативную ситуацию с интровертом благоприятно с "глазу на глаз". В интенсивное общение его надо втягивать постепенно и деликатно.

### ***Барьер отрицательных эмоций.***

**Эмоция** - это субъективная реакция человека на воздействие внутренних и внешних раздражителей, которая проявляется в виде удовольствия и неудовольствия, порыва, страха и т.д.

Эмоции обусловлены двояко - *потребностями* (мотивациями) и *обстоятельствами* (ситуациями).

Эмоции способны резко усилить или ослабить скованность, робость в общении. Но лишь отрицательная эмоция может воздвигнуть серьезный барьер на пути нормального общения. К таким фундаментальным эмоциям относят горе (страдание), гнев, отвращение, презрение, страх и др.

**Барьер страдания** действует двояко, снижая:

во-первых, уровень контактности, общительность человека, переживающего страдания;

во-вторых, уровень коммуникативности тех, кто вступает в контакт со страдающим.

**Барьер гнева** преодолеть особенно трудно. Гнев усиливает физическую и психологическую энергию человека. И чем он сильнее, тем активнее человек его изливает в словесных или агрессивных действиях.

**Барьер отвращения и брезгливости** возникает в результате нарушений кем-либо элементарных эстетических норм или вследствие “гигиенического неприятия” другого человека.

Возникновение этого барьера могут спровоцировать:

- излишне небрежная жестикуляция партнера;
- его гигиенически неприятные действия (почесывания, подергивания, сморкания и т.д.);
- мокрые, потные ладони рук;
- грязные ногти;
- нарушение психологической дистанции общения;
- запах изо рта;
- грязная одежда и пр.

**Барьер презрения** ограничивает контакты с человеком, вызвавшим отрицательные эмоции.

Презрение обычно вызывают:

- аморальные поступки;
- неприемлемые черты характера (трусость, скупость);
- предрассудки и т.д.

**Барьер страха** - это один из самых труднопреодолимых в межличностном общении. Он побуждает свести к минимуму контакт с тем, кто является его источником.

**Барьер стыда и вины** возникает в результате осознания неуместности происходящего. Этот барьер возникает как реакция:

- на критику;
- на неумеренную похвалу, лесть;
- из боязни показаться неловким;
- из боязни быть уличенным в чем-то содеянном и т.д.

**Барьер плохого настроения** также входит в группу барьеров, вызванных эмоциями. Плохое настроение часто служит источником конфликтов.

### ***Барьер недостаточности понимания важности общения.***

Этот барьер возникает, во-первых, как следствие ложной установки руководителя высшего звена, считающего, что полную информацию подчиненному сообщать необязательно; во-вторых, вследствие недооценки

им общения как социально-психологического механизма управления людьми.

### ***Барьер неправильной установки сознания.***

Установка - это готовность к действию сообразно ситуации общения. Так называемая “неправильная установка” возникает в итоге деформации ее а) стереотипами мышления, б) предвзятыми представлениями, в) неадекватными отношениями, г) отсутствием внимания и интереса к кому-либо или чему-либо, д) пренебрежением к факторам.

### ***Барьер речи.***

Он возникает вследствие допущенных речевых ошибок. Этот барьер искажает слова говорящего.

### **Социальные и социально-психологические барьеры.**

Группа **физических барьеров** включает:

- барьеры физической среды (возникающие из-за несоответствия места общения его характеру и задачам);
- барьеры композиции физического пространства (возникающие из-за значительной удаленности общающихся или наличие композиционных элементов: колон, углов);
- барьеры физических состояний общающихся (возникающие вследствие незначительного напряжения, вызванного длительным ожиданием или неумением регулировать свое эмоционально-волевое состояние);
- барьеры пассивности и демобилизации партнеров (возникающее в результате нежелание общаться).

Группа **социально-ролевых барьеров** - это:

- барьер социально-ролевой оппозиции между субъектами общения;
- барьер социально-ролевого несоответствия ситуации общения;
- барьер социально-ролевой дисгармонии между участниками общения и т.д.

В группу **информационно-познавательных барьеров** можно включить:

- барьер информационного несоответствия позиций субъектов общения;
- барьер, возникающий из-за разности социального опыта партнеров;
- барьер, возникающий из-за различия уровней образования;
- барьер, вызванный неразвитостью абстрактного мышления и др.

В группу **идеологических барьеров** включают:

- барьер, формирующийся при наличии у партнеров разных стереотипов;
- барьер, возникающий из-за разницы мировоззрений;
- барьер различий ценностных ориентаций;

- барьер несовпадения социальных установок и т.д.

**Группа социально-психологических барьеров** классифицируется по особенностям их проявления:

а) *организационно-психологические барьеры* возникают вследствие неприятия формы общения.

Они возникают при отношениях:

- личность-личность (если разрушается принятая совместно, либо согласованная форма отношений);

- личность-группа (если форма общения создает предпосылки для конфликта);

- группа-группа (из-за разности возможностей проявить групповые оппозиционные интересы).

б) *когнитивно-психологические барьеры* возникают из-за разности знаний о предмете общения и психологических оценок его.

в) *психомоторные барьеры* возникают из-за разницы навыков и умений вести общение в рамках его заданной формы.

г) *сенсорно-речевые барьеры* - это следствие различий в навыках восприятия и высказывания у субъектов общения.

**Психо-социальные барьеры** возникают при несоответствии ролевой компетенции личности и той системы общения, в которую она включается.

Итак, барьер общения - это препятствие на пути к психологическому контакту и эффективному влиянию партнеров друг на друга. Задача личности - научиться преодолевать барьеры общения.

**РАЗДЕЛ 4.**

**ПСИХОЛОГИЯ ГРУПП.**

# 1. ГРУППЫ И КОЛЛЕКТИВЫ.

Общение, взаимодействие людей происходит в разнообразных группах.

Под *группой* понимается совокупность элементов, имеющих нечто общее.

Выделяют несколько разновидностей групп:

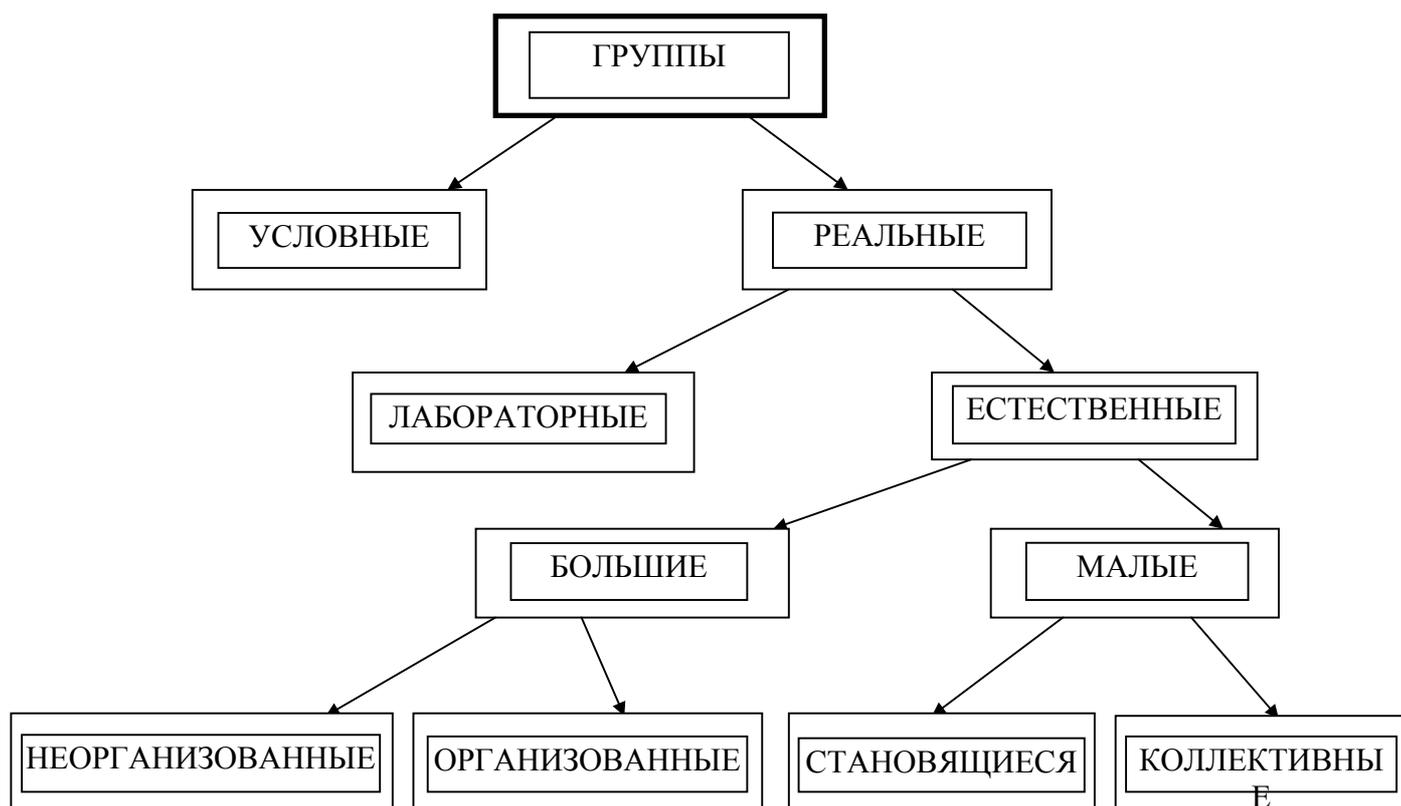
- 1) *условные и реальные;*
- 2) *постоянные и временные;*
- 3) *большие и малые.*

*Условные группы* людей объединяются по определенному признаку (пол, возраст, профессия и т.п.). *Реальные группы* людей реально существующие как общности в определенном пространстве и времени, характеризуются тем, что ее члены связаны между собой объективными отношениями. Реальные группы различаются по величине, внешней и внутренней организации, назначению и общественному значению.

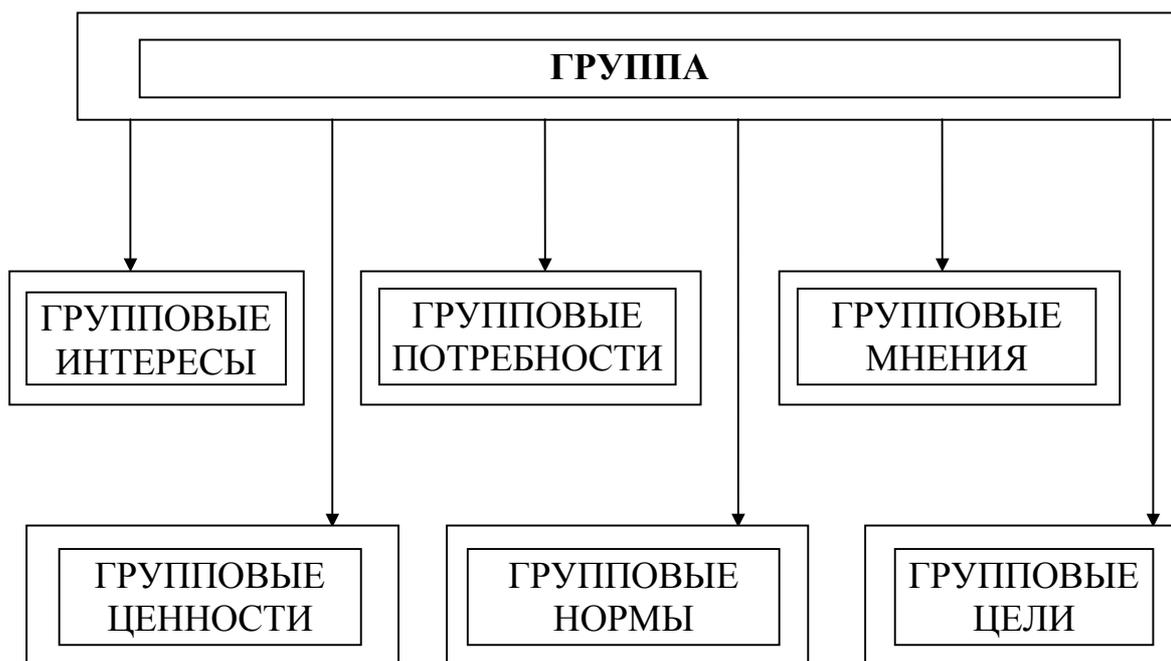
*Малая группа* - немногочисленная группа людей (от 3 до 15 человек), которые объединены общей социальной деятельностью, находятся в непосредственном общении, способствуют возникновению эмоциональных отношений, выработке групповых норм и развитию групповых процессов.

Одной из главных черт группы является определенный способ взаимодействия. Вторая важная черта - чувство принадлежности к данной группе. Третья - идентичность группы с точки зрения посторонних.

## Классификация групп (по Г. А. Андреевой)



## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ГРУПП



*Группе присущи следующие закономерности:*

- 1) группа неизбежно будет структурироваться;
- 2) группа развивается (прогресс либо регресс);
- 3) фрустрация, изменения места человека в группе может происходить неоднократно.

*Первичная группа* состоит из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются взаимоотношения, основанные на индивидуальных особенностях.

*Вторичная группа* образуется из людей, между которыми ослаблены эмоциональные связи; их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определенных целей.

*Основными функциями первичной группы* являются: социализация, инструментальные, экспрессивные, психологической поддержки, упорядочение взаимодействия.

Фактически *группа* является одним из основных факторов, способствующих выживанию людей.

Важной характеристикой группы является ее *размер*. Обычно говорят о нижнем и верхнем количественных пределах группы.

Малая группа начинается с диады или триады. Верхний предел малой группы - это максимально возможный ее объем.

*Диады*, или группы, состоящие из двух человек, отличаются некоторыми чертами: 1) являются очень хрупкими; 2) требуют устойчивых отношений между партнерами; 3) отношения между партнерами должны быть упорядоченными и позитивными; 4) в таких группах создаются условия для более глубокого эмоционального удовлетворения.

В *триадах* устанавливаются более сложные отношения, чем в диадах.

Это обусловлено тем, что рано или поздно происходит сближение между двумя членами группы и исключение из него третьего. Третий член группы может играть одну из следующих ролей: безучастного посредника; тактика следующего принципу “разделяй и властвуй”; оппортуниста, который использует других в своих интересах.

В более крупных группах меньше согласия, но также меньше напряженности.

Группы могут отличаться друг от друга по уровню развития межличностных отношений.

Примером группы высокого уровня развития является *коллектив*.

**Коллектив** - это особое качественное состояние малой группы, достигшей высокого уровня социально-психологической зрелости.

Коллектив - устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей со специфическими органами управления, объединенных целями общественно полезной деятельности и сложной динамикой формальных (деловых) и неформальных взаимоотношений между членами группы.

**Неорганизованные** (номинальные группы, конгломераты) или **случайно организованные группы** (зрители в кино, члены экскурсионной группы и т.п.), характеризуются добровольным временным объединением людей на основе сходства интересов или общности пространства.

**Ассоциация** - группа, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значительными целями (группе друзей).

**Кооперация** - группа, отличающаяся реально действующей организационной структурой, межличностные отношения носят деловой характер, подчиненный достижению результата в выполнении конкретной задачи в определенном виде деятельности.

**Корпорация** - это группа, объединенная только внутренними целями, не выходящими за ее рамки, стремящаяся осуществить свои групповые цели любой ценой, в том числе и за счет других групп.

## **2. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ** **В ГРУППЕ.**

**Психологическая совместимость** - это способность членов группы к совместной деятельности.

*Критериями совместимости являются:*

- 1) результаты деятельности;
- 2) эмоционально-энергетические затраты ее участников;
- 3) их удовлетворенность этой деятельностью.

Выделяют *два основных вида психологической совместимости: психо-физиологическую и социально-психологическую*. В первом случае подразумевается сходство психофизиологических характеристик людей и

на этой основе согласованность их эмоциональных и поведенческих реакций, синхронизация темпа совместной деятельности.

Во втором случае имеется в виду эффект оптимального сочетания типов поведения людей в группе, а также общности их социальных установок, потребностей и интересов, ценностных ориентаций.

Как показывают исследования, психологическая совместимость в группах формируется за счет действия разнообразных факторов. Степень такой совместимости членов одной и той же группы может быть различной на разных этапах ее жизнедеятельности в силу динамики межличностных отношений.

### **3. ГРУППОВОЙ ПОДХОД К ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ.**

В практической деятельности часто встречаются ситуации, когда все члены группы, так или иначе, принимают участие в выработке или принятии каких-либо решений.

Американские психологи обнаружили, что групповое обсуждение порождает в два раза больше идей по сравнению с ситуациями, когда те же люди работают единолично. При этом решения, принятые группой, отличаются большей точностью, чем индивидуальные решения. Это объясняется тем, что группа в целом обладает большим количеством знаний, чем индивид. Причем эта информация является более разносторонней, что обеспечивает большее разнообразие подходов к решению проблемы.

Однако группы обычно не способствуют проявлению творческих сил при принятии решений. Чаще всего группа подавляет творческие порывы отдельных ее членов.

С другой стороны, группы лучше отдельных индивидов могут оценить новаторскую идею. Таким образом, группу порой используют для того, чтобы вынести суждение о новизне и оригинальности той или иной идеи.

При групповом принятии решений возрастает приемлемость принятых решений для всех членов группы. Участие в принятии решений налагает на индивида соответствующие моральные обязательства и повышает уровень его мотивации, если ему предстоит выполнять это решение.

#### **Процесс принятия группового решения.**

Основным источником этого процесса является *задача*.

Существуют следующие *типы групповых задач*:

1) *продуктивные* (их решение ведет к получению оригинальных, творческих продуктов, например, к генерированию новых идей);

2) **дискуссионные** (требуют от членов группы дискуссии по поводу конкретного вопроса и выработки согласованного решения);

3) **проблемные** (требуют выявления специфики процесса, развертываемого с целью решения некоторой проблемы).

Процесс группового принятия решений состоит из *четырёх фаз*:

1) **установление фактов** (групповое интервью);

2) **оценка фактов** (мнения по поводу установленных фактов);

3) **поиск решений** (брейнсторминг);

4) **принятие решений**.

После постановки проблемы основная задача заключается в сборе данных по указанной проблеме. В этом состоит *первая фаза*.

*Вторая фаза* носит оценочный характер. Участники имеют возможность говорить то, что они думают о собранных данных.

*Третья фаза* представляет собой поиски решения. Ее можно назвать “квази-брейстрометром“, когда от группы требуется максимум воображения для поиска разнообразных решений рассматриваемых проблем.

Принятие решений по предложенным вариантам действий составляет содержание *четвертой фазы*.

Оптимальное количество участников такого собрания - 10 человек.

Они сидят за столами, поставленными в форме треугольника.

Руководитель пользуется тремя досками, висящими на стене. На одной из них он записывает план собрания, на другой - предложения, на третьей - фиксирует отдельные предложения, которые после обсуждения стирает.

Если во время группового принятия решений возникает конфликт, то руководитель должен контролировать ход процесса, не поддаваясь искушению действовать авторитарно. Он обязан постоянно играть роль катализатора, создающего вокруг себя атмосферу доверия.

Установка на сотрудничество требует от него умения:

1) создавать условия и поощрять свободное выражение чувств и установок;

2) не мешать говорить и уметь слушать. Руководитель не должен пытаться заполнить паузы либо создавать препятствия;

3) принимать проявление чувств как реально существующие факты, которые нередко бывают данными проблемы;

4) выражать самому эти чувства, т.е. подчеркивать перед группой факт их существования. Правильное применение этого приема позволяет участникам группы лучше осознавать свои установки и оценочные суждения.

#### **4. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ЭФФЕКТИВНЫХ СОБРАНИЙ.**

1. Составьте конкретную повестку для собрания и бегло просмотрите ее перед началом собрания.

2. Обеспечьте свободный обмен информацией между участниками группы. Такой обмен возможен, если члены группы ведут себя на собрании в соответствии со своими ролями.
3. Постоянно используйте способности участников группы и поощряйте их участие. Компетентность, опыт, информация и идеи всех участников должны быть привлечены для решения общей задачи.
4. Создайте атмосферу доверия, с тем, чтобы участники группы не стеснялись открыто и тактично комментировать точки зрения.
5. Рассматривайте конфликт как положительный фактор и старайтесь эффективно управлять им.
6. Заканчивая собрание, кратко суммируйте проведение обсуждения и определите будущие мероприятия.

Эффективность собрания определяется теми же факторами, что и эффективность работы группы: размер, характер групповых норм, сплоченность и т.д.

## **5. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ГРУППЫ.**

*Социально-психологический климат* группы представляет собой состояние групповой психики, обусловленное особенностями жизнедеятельности данной группы. Это своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального - установок, отношений, настроений, чувств, мнений членов группы.

*Социально-психологический климат* - это всегда отраженное, субъективное образование в отличие от отражаемого - объективной жизнедеятельности данной группы и условий, в которых она протекает. Конечно, отражаемое и отраженное в сфере общественной жизни диалектически взаимосвязаны.

Какие же обстоятельства, условия повседневной жизнедеятельности формирует то или иное мироощущение и умонастроение первичной рабочей группы, ее социально-психологический климат?

Прежде всего - *фактор материально-вещной среды*. Это и характер выполняемых людьми трудовых операций, и состояние оборудования. Большое значение имеют так же особенности организации труда - сменность, ритмичность, степень взаимозаменяемости работников. Велика роль и санитарно-гигиенических условий труда, таких, как температура, влажность, освещенность, шум, вибрация и т.д.

Рациональная организация трудового процесса с учетом возможностей человеческого организма, обеспечение оптимальных условий труда и отдыха людей воздействует позитивным образом на психическое состояние каждого работника и группы в целом.

Поэтому первейшее направление совершенствования социально-психологического климата состоит в оптимизации комплекса указанных выше факторов.

Другую, не менее важную группу факторов микросреды составляют воздействия, представляющие собой групповые явления и процессы на уровне первичной рабочей группы.

1. *Совместно-индивидуальная деятельность*: каждый член группы делает свою часть общего задания независимо от других.

2. *Совместно-последовательская деятельность*: общая задача выполняется последовательно каждым членом группы.

3. *Совместно-взаимодействующая деятельность*: задача выполняется при непосредственном и одновременном взаимодействии каждого члена с другими членами группы.

Экспериментальные исследования, проведенные под руководством Л.И. Уманского, показывают прямую зависимость между этими моделями и уровнем развития группы как коллектива.

Наряду с системой официального взаимодействия на социально-психологический климат первичной рабочей группы оказывает большое влияние ее неофициальная организационная структура. Это товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют иной климат, нежели недоброжелательные отношения, проявляющиеся в ссорах и конфликтах.

Характер руководства, проявляющийся в том или ином стиле взаимоотношений между непосредственным руководителем и членами группы, также воздействует на социально-психологический климат.

Следующий фактор, воздействующий на климат группы, обусловлен индивидуальными особенностями ее членов. Каждый человек уникален и неповторим. Его психический склад представляет собой то или иное сочетание личностных черт и свойств, создающее своеобразие характера в целом. Сквозь призму особенностей личности преломляются все влияния на нее со стороны внешней среды.

Отношения человека к данным влияниям, выражаемые в его личных мнениях и настроениях, в поведении, представляют собой его индивидуальный “вклад” в формирование климата группы.

Уровень психологической совместимости членов группы также является фактором, обуславливающим в большей степени его климат.

Решая задачу совершенствования климата в той или иной первичной группе, следует обращать внимание на факторы микросреды (прежде всего) и макросреды.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ РОЛИ ЛИЧНОСТИ.**

Любая личность представляет собой своеобразный сплав психологического и социального.

Любая личность подвержена воздействиям со стороны общества на макро- и микроуровне.

Под **макроуровнем** имеются в виду “широкая” социальная среда, вплоть до всей мировой общественной системы.

**Микроуровень** - это ближайшее социальное окружение личности - его семья, круг друзей, коллеги по работе, соседи и т.п.

Каждый человек, живущий в обществе, включен во множество социальных групп.

В каждой из этих групп он занимает определенное положение, обладает неким статусом, к нему предъявляются определенные требования. Таким образом, один и тот же человек должен вести себя в одной ситуации как отец, в другой - как друг, в третьей - как начальник, т.е. выступать в разных ролях.

**Социальная роль** - соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе.

Роль обусловлена конкретным местом человека в структуре социальных связей.

Существует ряд классификаций социальных ролей. Все их многообразие можно подразделить на *роли приписанные* и *роли достигнутые*. К **приписанным** относятся, например, роли, обусловленные разделением людей по полу. К **достигнутым** ролям относят те, которые выполняются в той или иной профессиональной деятельности.

Выделяются *специфические* и *диффузные роли*. В ролях **специфических** взаимоотношения строятся на основе особых четко ограниченных целей (например, врач-терапевт; врач-хирург.)

Активность лиц, выполняющих **диффузные роли**, не имеет специальной направленности. Такова роль матери, которую интересует буквально все, касающееся ее ребенка.

Если окружающим известна социальная роль какого-либо индивида, то они будут предъявлять к его поведению соответствующие *ролевые ожидания*. Эти ожидания могут включать в себя вполне определенные *предписания*. Поведение индивида, выполняющего какую-либо социальную роль, соответствующее ожидаемому результату, считается успешным.

## **7. ВЫПОЛНЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ РОЛЕЙ.**

Чтобы успешно овладеть какой-либо социальной ролью, человеку необходимы знания о содержании данной роли.

Информацию о ролевом поведении человек получает с раннего детства в процессе социализации, а так же в процессе наблюдения за другими людьми.

Овладение личностью какой-либо роли обусловлено особенностями ее Я-концепции; т.е. зависит от степени представления человека о самом себе.

Следующий этап овладения индивидом какой-либо ролью - ее **интернализация** - внутреннее определение индивидом своего социального положения и его отношение к этому положению и вытекающим из него обязанностям.

Отсюда следует и разная степень реализации обязанностей: то, что лучше осознается, лучше и выполняется.

Иногда личность на пути к выполнению той или иной роли оказывается в конфликтной ситуации. Выделяются несколько типов таких конфликтов, называемых ролевыми. Виды их бывают различными: **личностно-ролевые конфликты, межролевые, внутриролевые.**

Ролевые конфликты приводят к повышению степени напряженности личности со всеми присущими этому состоянию физиологическими и психическими проявлениями, вплоть до заболеваний.

Одной из причин возникновения "**ролевого стресса**" может быть **ролевая перегрузка**. Она наблюдается тогда, когда человек должен выполнять чересчур много социальных ролей. Это требует не только времени, но и способности личности к быстрой социально-психологической перестройке при переходе от одной роли к другой.

## **8. ВЗАИМОВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ РОЛИ.**

Любая личность обычно привносит индивидуальное своеобразие в процессе выполнения той или иной социальной роли. Ее интересы, установки, убеждения могут проявляться при этом явно или неявно.

Проблема соотношения психологических свойств личности и ее ролевого поведения сложна и мало изучена.

Можно порой наблюдать непохожие образцы поведения людей, выступающих в одинаковой роли.

Иногда у человека доминируют одни и те же свойства при выполнении различных социальных ролей. В других случаях человек при выполнении какой-либо одной роли будет внешне полной противоположностью себе самому в другой роли.

Однако не только личность со своими особенностями влияет на весь ход выполнения той или иной социальной роли, имеется и обратное влияние роли на личность в целом, в частности на ее Я-концепцию. Продолжительное выполнение индивидом какой-либо роли способствует более яркому проявлению одних свойств личности и маскировке других.

Например, свойства личности, сформировавшиеся в процессе выполнения ею профессиональной роли, становятся чертами характера и начинают проявляться во всех других сферах жизнедеятельности данной личности. Существуют такие понятия как "**профессиональный характер**", и "**профессиональный тип личности**"; подчеркивая тем самым огромное формирующее влияние профессиональной роли на личность.

Важнейшим показателем освоения той или иной *профессионально-функциональной роли* является состояние адаптации: складывается соответствующий индивидуальный стиль деятельности личности, что позволяет ей с определенным успехом выполнять свою профессионально-функциональную роль.

Порой высокая степень интернализации профессиональной роли и ее продолжительное выполнение могут приводить к так называемой “*профессиональной деформации*” личности. Имеются в виду такие случаи, когда профессиональные стереотипы действий, отношений становятся настолько характерными для человека, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившихся стереотипов, перестроить свое поведение. Например, врач в любом человеке может видеть потенциального больного и соответственно к нему относиться.

## **9. РЕФЕРЕНТНЫЕ ГРУППЫ И ЛИЧНОСТЬ.**

В течение своей жизни личность испытывает разнообразные воздействия со стороны ряда различных групп, в состав которых она входит. Сила влияния той или иной группы на личность зависит от многих факторов.

Наибольший эффект наблюдается в тех случаях, когда определенная группа является *референтной* (эталонной) для данной личности.

Так называется группа, с которой личность отождествляет себя в наибольшей степени. Социальные ценности и нормы референтной группы выступают для индивида в качестве эталонов деятельности, хотя сам он порой может даже и не входить в состав данной группы.

Существует несколько *типов референтных групп*:

***Нормативные группы*** - группы, ценности и нормы которых индивид одобряет и хочет вступить в них или завоевать их расположение. Такие группы дают индивиду руководство к действию и ожидают от него соответствующего подчинения. К нормативным группам можно отнести семью, религиозную или национальную общность, товарищеские компании, политические или профессиональные объединения.

***Сравнительные группы*** - группы, в которые индивид не хочет входить или получить их расположение, но использует их как определенную основу для оценки своего статуса или поведения.

Наряду с этими возможны также ***негативные референтные группы***, по отношению к которым тот или иной индивид находится в оппозиции. Это группы, символизирующие что-либо неприемлемое для индивида.

Обычно каждый человек имеет не одну, а сразу несколько референтных групп. В одной ситуации он ориентируется на ценности и нормы одной группы, в другой ситуации - на другую.

Порой референтность некоторых двух различных по своим нормам и традициям групп для одной и той же личности может приводить ее в

положение маргинальности. Оно характеризуется одновременным пребыванием личности внутри определенной социальной группы и вне ее. Отсюда термин “*маргинальная личность*” (буквально: личность находящаяся на краю).

## **10. МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ.**

### ***Социометрическая методика.***

Слово “*социометрия*” буквально означает “социальное измерение”. Методика разработана Дж. Морено.

В настоящее время имеет много модификаций.

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

- а) изменение 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 в последствии использовать полученные результаты для переструктурирования групп, повышения их сплоченности и эффективности деятельности.

**Материалы:** Бланк социометрического опроса, список членов группы, социоматрица.

**Подготовка исследования:** обследованию может подвергнуться любая группа лиц, имеющая 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 формируется в виде определенного вопроса. 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.

**Порядок исследования:** Перед началом опроса проводится инструктаж тестируемой группы. В ходе его следует объяснить группе цель исследования, подчеркнуть важность его результатов для группы, показать, как нужно выполнять задания, гарантировать сохранение тайны ответов.

## БЛАНК СОЦИАЛЬНОГО ОПРОСА.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
группа (отдел, курс и т.д.)

Ответьте на поставленные вопросы, записав под каждым из них три фамилии членов вашей группы (отдела, курса и т.д.) с учетом отсутствующих.

1. Кого из членов вашей группы вы охотно бы пригласили на день рождения?

а)

б)

в)

2. С кем из членов вашей группы вы охотно бы стали выполнять совместное задание (учебное или производственное)?

а)

б)

в)

3. С кем из членов вашей группы вы могли бы поделиться своими личными переживаниями?

а)

б)

в)

## ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРИТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ.

### 1. Составление социоматрицы.

Социоматрица - это таблица, в которую вносят результаты опроса.

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Итого
1	Иванова			1			3		3		2		
2	Петрова	2			2		2			3			
3	Сидоров		3				3			3			
4	Давыдов	1					1			2			
5	З.....на				1			2		3	3		
6	Г.....на									3	3	3	
7	К.....на	1		3						2		3	
8	Ж.....н												
9	Р.....ва		2										
10	Т.....на	1		1	2		1		8			3	
11	Л.....н		2	1	1			2			3		
	количество	5	7	6	7	0	10	7	4	16	11	12	79

	выборов												
	количество взаимных выборов	1	1		1					1	0,5		4,5

Взаимные выборы обводятся кружочком или полукругом (если взаимность неполная).

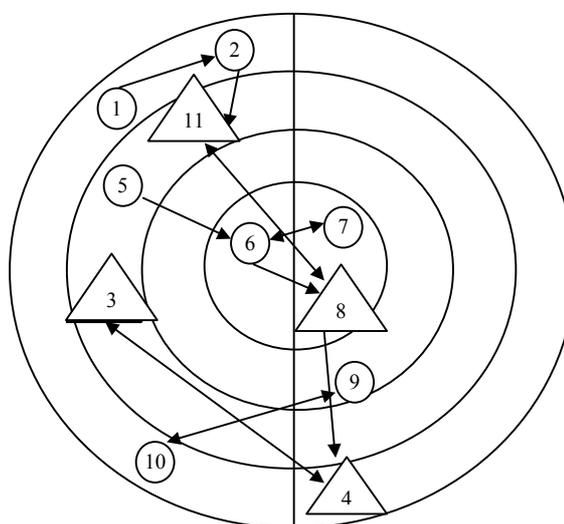
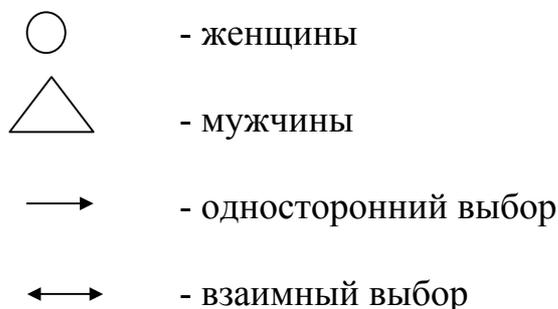
Количество полученных выборов (79) - социометрический статус групп, который сравнивается с теоретически возможным числом выборов  $(11 \times 9) = 99$ .

Существует такой социометрический параметр, как “индекс групповой сплоченности”:

$$C_{гр} = \frac{\text{Сумма взаимных выборов}}{\text{Общее число возможных выборов}} = \frac{4,5}{99} = 0,04$$

Показатель хорошей групповой сплоченности - 0,6-0,7

2. На основе социоатрицы возможно построение социограммы, которая делает возможным наглядное представление социометрии в виде схемы-“мишени”.



Каждая окружность в социограмме имеет свое значение.

**I. Внутренний круг** - это так называемая “зона звезд”, в которую попадают лидеры, набравшие максимальное число выборов.

**II. Второй круг** - зона предпочитаемых, в которую входят лица, набравшие выборов в количестве ниже среднего показателя.

**III. Третий круг** - зона пренебрегаемых, в которую вошли лица, набравшие выборов в количестве ниже среднего показателя.

**VI. Четвертый круг** - зона изолированных - это те, которые не получили ни одного очка.

**Социограмма** наглядно представляет наличие группировок в коллективе и взаимоотношения между ними (симпатии, контакты).

## **РАЗДЕЛ 5.**

### **ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ ТРУДА.**

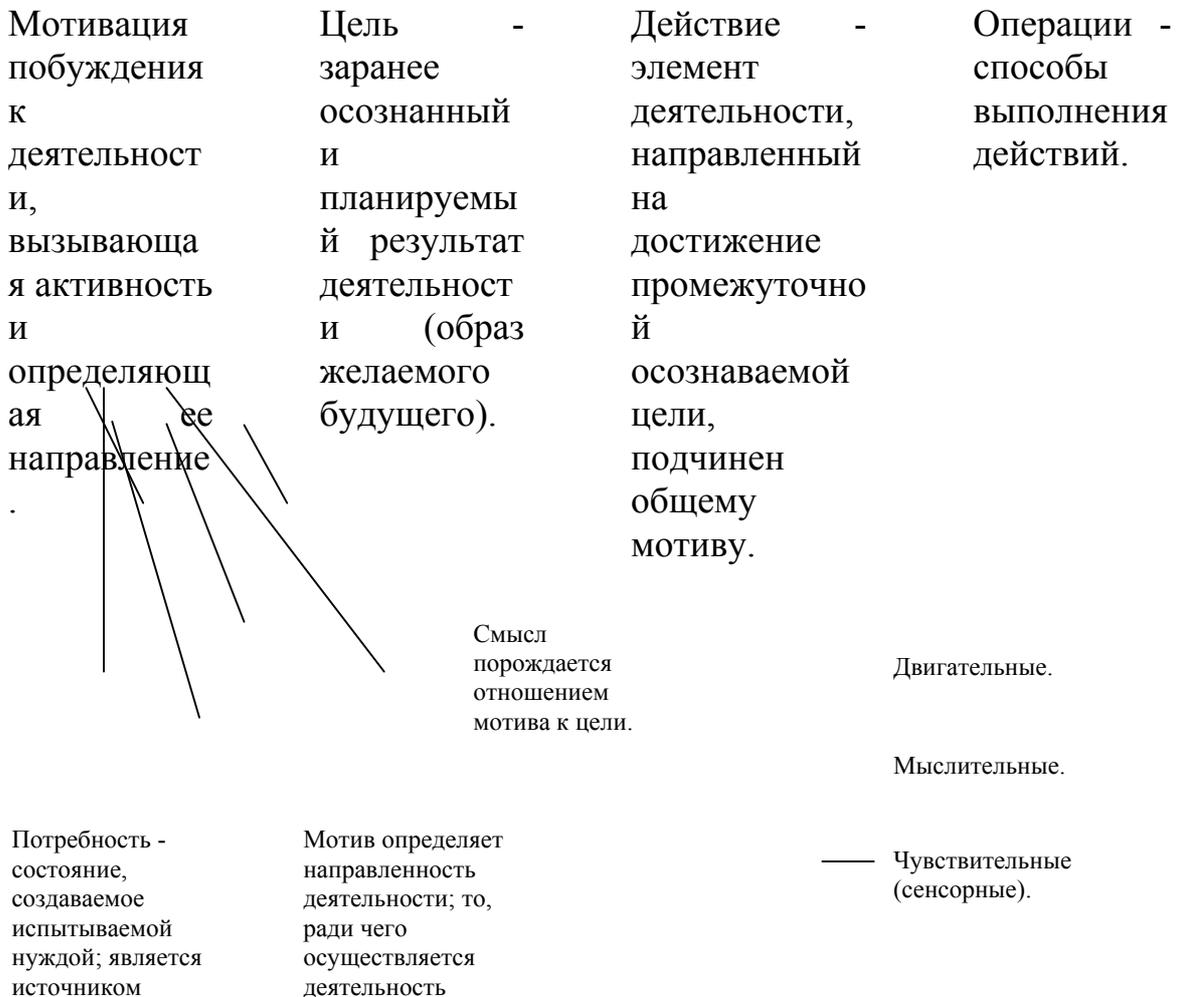
# 1. ПСИХОЛОГИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

**Деятельность** - это та форма активного отношения к действительности, через которую устанавливается реальная связь между человеком, и миром, окружающим его.

Деятельность каждого человека зависит от особенностей его личности, от его места в обществе, от условий, выпадающих на его долю, от того, как она складывается в его неповторимых индивидуальных обстоятельствах.

Деятельность состоит из следующих структурных компонентов:  
*потребностей, мотивов, целей, действий, операций.*

**Деятельность** - активность, направленная на удовлетворение потребностей.



**Потребность** - это состояние живого существа, выражающее его зависимость от конкретных условий его существования, порождающую активность по отношению к этим условиям.

Активность человека проявляется в процессе удовлетворения потребностей.

Потребности человека можно разделить на *низшие* (физиологические) и *высшие* (например, в безопасности, общении, уважении, эстетические и познавательные потребности, в самоактуализации и др.).

Если не удовлетворяются биологические потребности, то человек гибнет как индивид.

Если не удовлетворяются высшие потребности, то, как индивид человек продолжает существовать, но тогда он гибнет как личность.

Существует различие в формах активности человека и активности поведения животного. Животное активно благодаря тому, что его природная организация (строение тела и органов, фонд инстинктов) как бы заранее определяет круг вещей, которые могут стать объектом его потребностей и вызовут его активное стремление обладать ими. Процесс удовлетворения потребностей животных и обеспечивает им наиболее полное приспособление к среде.

Таким образом, в потребностях животного непосредственно представлена природная вещь как стимул к его активности.

Потребности человека формируются в процессе его воспитания, т.е. приобщения к миру человеческой культуры.

В функционировании потребности можно выделить *два этапа*. Для *первого этапа* характерно то, что человек не может определить предмета своей потребности. Ему чего-то хочется, а чего именно, он не знает. В этом случае для него характерно *поисковое* поведение.

На *втором этапе* ситуация резко меняется. Поведение из поискового становится *направленным*.

В момент встречи потребности со своим предметом рождается *мотив*.

**Мотив** - это предмет потребности.

Деятельность человека полимотивировано, т.е. множество мотивов обслуживают одну и ту же деятельность. По своей роли, не все мотивы, “сходящиеся” на одну деятельность, равнозначны. Как правило, один из них - главный, другие второстепенные. Главный мотив называется *ведущим* мотивом, второстепенные - мотивами - *стимулами*: они как он дополнительно стимулируют данную деятельность.

Таким образом, мотивы не направляют деятельность человека.

Однако не все мотивы осознаются. Человек может совершать некоторые поступки и не суметь ответить, почему он так поступил.

Из мотивов рождаются *цели*.

**Цель** - осознанный образ желаемого результата, т.е. того результата, который хочется достигнуть. Цель всегда осознается личностью, которая и регулирует свою деятельность.

Сами цели чрезвычайно разнообразны и разномасштабны. Есть крупные цели, которые членятся на более мелкие, и т.д. Но в любом случае цели выступают в качестве регуляторов тех способов, с помощью которых эти цели достигаются.

***Действие*** - процесс, направленный на реализацию цели.

Способ выполнения действий называется ***операцией***. Операции характеризуют техническую сторону выполнения действия. То, что называют “техникой”, “сноровкой”, “ловкостью”, почти исключительно относится к операциям. Естественно, что характер используемых операций зависит от условий, в которых выполняется действие.

Главное свойство операций состоит в том, что они автоматизированы, мало осознаются. Этим они кардинально отличаются от действий, которые предполагают наличие осознаваемой цели и сознательный контроль за их протеканием.

В деятельности человека неразрывно связаны ее *внешняя (физическая)* и *внутренняя (психическая)* стороны.

***Внешняя сторона*** - движения, с помощью которых человек воздействует на внешний мир - определяется и регулируется внутренней (психической) деятельностью.

***Внутреннюю***, психическую деятельность человека можно рассматривать как результат ***интериоризации*** (превращение во внутреннее). Благодаря процессу интериоризации психика человека приобретает способность оперирования “в уме” то есть совершать умственные операции, как бы проигрывая действие, не вынося его во внешний план. Проигрывание действий в уме входит и в обдумывание поступков. В этом случае, например, человек представляет какое-то действие совершившимся и смотрит на его следствия. По ним он и выбирает поступок, который ему кажется наиболее подходящим.

Между внутренним и внешним составляющими деятельности существуют ***взаимные переходы***.

Таким образом, именно деятельность является тем процессом, который осуществляет реальную жизнь человека в социальном мире. Субъектом деятельности является личность, которая способна ею управлять.

## **2. ВИДЫ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Деятельность человека как сознательная активность формируется и развивается в связи с формированием и развитием его сознания (и наоборот).

Деятельность всегда осуществляется в определенной системе отношений с другими людьми, т.е. она может иметь ***характер совместной***

**деятельности.** В деятельности выражается **личность** человека и одновременно деятельность формирует его личность. Возникновение и развитие различных видов деятельности человека представляет собой сложный и длительный процесс.

Виды деятельности: игра, учение, труд.

**Игра** - форма деятельности в условных ситуациях, но направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта, фиксированного в социально закрепленных способах осуществления предметных действий, в предметах науки и культуры.

В игре как особом виде общественной практики воспроизводятся нормы человеческой жизни и деятельности, а также интеллектуальное, эмоциональное и нравственное развитие личности. У детей дошкольного возраста игра - ведущий тип деятельности.

**Учение** - своеобразный вид деятельности, в результате которого человек овладевает новыми знаниями, умениями и навыками. Учение формирует у человека также умение управлять своими психическими процессами, умение выбирать, организовывать и направлять свои действия и операции в соответствии с решаемой задачей.

**Труд** представляет собой деятельность, направленную на производство определенных общественных продуктов (материальных или духовных).

*Трудовая деятельность* - ведущая, главная деятельность человека.

Действия, которые выполняет человек в труде, определяются поставленными **производственными целями** и **отношением** к другим людям.

Основные психологические признаки субъекта труда и его активности:

- мысленное предвосхищение общественно ценного продукта;
- сознание обязательности достижения результата;
- умение применять внешние и внутренние средства, орудия деятельности, а также их создавать, улучшать;
- осознание межлюдских зависимостей, отношений в деятельности.

### **3. ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛА.**

Овладение профессией предполагает большую долю самообразования, самовоспитания, бескорыстной инициативы.

Человек не только осваивает профессию как нечто готовое и противостоящее ему. Он ее и творит, а именно:

- a) сохраняет свои приемы, способы, тактику, стратегию, наиболее подходящие для него средства деятельности;
- b) вносит свой вклад в традиции и унаследования профессиональной группы.

Овладение профессией - это не просто приближение к некоему стандарту, а формирование своего стиля в работе, и улучшение, развитие общности профессионалов.

Прежде чем стать отличным от других специалистом, необходимо освоить общеобязательные программы обучения, теоретические и практические учебные дисциплины. Разные профессии предполагают разные сроки обучения.

#### ***Особенности освоения профессии:***

*первая особенность* состоит в том, что слово “обучение” является в данном случае не совсем точным. В процессе освоения профессии, специальности происходит и *самообучение* (учение) и *самовоспитание*, и изменение, *развитие личности*.

Аналогичная ситуация возникает и при вынужденной перемене труда.

*Вторая важная особенность* освоения профессий состоит в том, что оно не завершается с истечением официальных сроков обучения. Уникальный опыт, обретаемый в самостоятельной практической работе в течение трудовой жизни - это тоже профессиональное образование.

Очень важны *психологические условия* освоения профессии. Это не только *побуждения*, но и *самодисциплина, дальность перспектив* (во времени), в которой мыслит свою жизнь и деятельность человек.

Следующее условие - принятие, усвоение, ценностных представлений данной профессии, специальности как особой общности людей. Наконец, постоянная, бескорыстная проба сил, решение профессионально-трудовых задач. И не только трата сил, а их развитие.

## **4. ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАРТА.**

*Профессиональным стартом* будем обозначать период развития профессионала, начинающийся после окончания специального учебного заведения.

Ни одно учебное заведение не готовит кадры, которые бы сразу же полностью подходили к имеющимся в обществе трудовым постам. Система трудовых постов складывается и изменяется в обществе быстрее, чем соответствующие системы профессионального образования.

Поэтому всегда был и будет необходим некоторый период, в течение которого молодой специалист адаптируется к новым людям, требованиям места работы, его писанным и неписанным законам (нормам).

Профессии очень разнообразны. Одни из них предъявляют требования к физическому здоровью и нервной выносливости, другие - осведомленности, обученности, даже тренированности, третьи - к умению ладить с людьми, четвертые - к способности работать в одиночку, самостоятельно, пятые - предполагают постоянные разъезды и т.д.

Поэтому важно отдавать себе отчет в том, что адаптация к профессии после обучения протекает по-разному в зависимости от специфики профессии.

И здесь могут быть большие неожиданности, не удовлетворяющие его обстоятельства.

В некоторых случаях наиболее сложной является **физиологическая адаптация**, которая связана с **работоспособностью** человека.

**Работоспособность** в самом общем виде можно определить как **способность работать**. Выделяют **два уровня работоспособности**:

- **Резервный уровень работоспособности** - это способность работать в условиях, требующих предельной мобилизации всех физических и духовных сил. Нормальный (среднестатистический) человек в таких условиях постоянно работать в таких условиях не способен. Поэтому для научной организации труда и повышения его производительности необходим другой уровень работоспособности.
- **Актуальный уровень работоспособности** касается повседневной трудовой жизни человека. Он определяется как способность работать в соответствии с требованиями конкретной профессиональной деятельности.

Работоспособность зависит от **двух групп факторов: внешних и внутренних**. **Внешние** - это интенсивность, длительность и сложность работы. **Внутренние** - уровень квалификации, и психологического состояния работника.

Динамика работоспособности основывается на фиксации показателей производительности и характеристик адаптационных возможностей различных психофизиологических систем человека.

## **5. О ФОРМИРОВАНИИ МАСТЕРСТВА.**

Существует ускоренная в сознании и языке упрощенная геометрическая модель существования человека, в которой есть “верх” как нечто лучшее и “низ” - как худшее. В соответствии описанным шаблоном и “профессиональный рост” человека, его жизненные успехи часто мыслятся как занятие все более “высоких” рангов. Да, это один из возможных вариантов развития субъектов деятельности.

Профессиональное развитие человека ценнее, если идет в направлении освоения, открытия все новых тонкостей мастерства в работе. А область существования этих тонкостей - средства и условия, цели и способы деятельности, осведомленность, опыт, ценные в профессиональном отношении качества личности.

Такой вариант профессионального роста можно назвать не вертикальным, а **содержательным**.

Работа любого профессионала-мастера не сводится к тому, что видно стороннему наблюдателю.

*Профессионала* надо рассматривать как сложную систему, имеющую не только внешние функции (“отдачу”), но и необходимейшие и, как правило, сложные и многообразные внутренние, в частности, психологические функции. К этим внутренним функциям относятся и построение образа будущего результата деятельности, и некоторое вынашивание представлений о путях и способах, вариантах достижения этого результата, и эмоциональная преднастройка в работе, и общее сознание защищенности в обществе, уверенности в завтрашнем дне, и многое другое.

## **6. О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА.**

Опишите по ниже приведенной схеме деятельность медицинского работника (медицинской сестры)

**1. *свойства человека как целого (личности, субъекта):***

- а) мировоззрение;
- б) система побуждений (направленность личности);
- в) устойчивые отношения к внешнему миру, людям, деятельности, себе (характер);
- г) устойчивые особенности волевой саморегуляции;
- д) особенности и проявления творческого отношения к делу;
- е) умственные черты индивидуальности (наблюдательность, вдумчивость, широта, глубина, пронизательность ума, образный или словесный тип сознания);
- ж) операторные черты индивидуальности (умелость, готовность к действиям, исполнительские способности, “легкость на подъем”);
- з) особенности эмоциональной сферы (преобладающие чувства, соотношение рассудка и чувств при принятии решений);
- и) особенности самосознания (представление о значении профессии, осознание того, какие качества профессия развивает или дает возможность проявиться, какие подавляет).

**2. *Праксис (практическая активность):***

- а) моторика (движения, координация движений, статика);
- б) умения, навыки, действия, ориентирование на предметную область труда;
- в) умения, навыки, действия по организации труда, общение на работе;
- д) умения по поиску, производству, преобразованию, хранению информации;
- е) умения, навыки, действия, приемы саморегуляции.

**3. *Гнозис (познавательная активность):***

- а) восприятие информации (особенности внимания, ощущений, восприятие разных видов);
- б) обработка информации и принятие решений (особенности памяти и воображения, мышления, принятие решений);
- г) познавательные умения навыки, действия, приемы (распознает, следит, отбраковывает, разбирается в нестандартных ситуациях и пр.).

**4. *Информированность, знания, опыт, общая культура:***

Особенности знаний (о предметной области, о целях деятельности и жизни, о средствах труда, достижении успеха, об условиях развития мастерства).

**5. *Психодинамика работника (интенсивность переживаний, быстрота их смены), психологические трудности, нагрузки.***

Общественное и семейное положение, здоровье, физические качества, нагрузка.

### 1. ВНИМАНИЕ - КОНФЛИКТ!

Ссоры, размолвки, серьезные разногласия между людьми, вызванные какими-либо противоречиями, которые могут возникать всякий раз, когда двое и более вступают во взаимодействия, неизбежны. Однако при всем разнообразии конфликтов есть и универсальное средство против них, заключающееся в познании уровня своей конфликтности, собственного стиля конфликтных взаимодействий, понимание причин и структуры разногласий, а также овладение приемами и навыками поведения и сложных социально-психологических ситуациях.

### ТЕСТ ТОМАСА.

С помощью данного теста оказывается возможным определить собственный стиль поведения в ситуации разногласий. Всего таковых *стилей пять*: **сотрудничество** - оптимально почти всегда; **избегание** (уход) - рекомендовано в случае не спровоцированных партнером “пожаров”; **компромисс** - вполне приемлемо в ряде случаев; **приспособление** - возможно в тех случаях, когда оппонент действительно прав, и **соперничество** - наименее эффективный, но наиболее часто используемый способ поведения в конфликтах.

Для того чтобы определить, к какому способу склоняется человек, нужно, внимательно, прочитав каждое из двойных высказываний а) и б), выбрать то из них, которое в большей степени соответствует тому, как обычно он поступает и действует.

1. а) иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.  
б) чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2. а) я стараюсь найти компромиссное решение.  
б) я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов и другого человека, и моих собственных.
3. а) обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
б) иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4. а) я стараюсь найти компромиссное решение.  
б) я стараюсь не задеть чувства другого человека.
5. а) улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого.  
б) я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. а) я пытаюсь избежать неприятности для себя.  
б) я стараюсь добиться своего.
7. а) я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.  
б) я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. а) обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
б) я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
9. а) я думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий.  
б) я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. а) я твердо стремлюсь добиться своего.  
б) я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. а) первым делом я стремлюсь четко определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.  
б) я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. а) зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.  
б) я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу.
13. а) я предлагаю среднюю позицию.  
б) я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
14. а) я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.  
б) я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
15. а) я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.  
б) я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.
16. а) я стараюсь не задеть чувства другого.  
б) я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. а) обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
б) я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. а) если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.  
б) я дам другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.
19. а) первым делом я пытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.  
б) я стараюсь отложить спорные вопросы, чтобы со временем решить их окончательно.
20. а) я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.  
б) я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. а) ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому.  
б) я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. а) я пытаюсь найти позицию, которая находится по середине между моей позицией и позицией другого человека.  
б) я отстаиваю свою позицию.
23. а) как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.  
б) иногда я предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. а) если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему на встречу.  
б) я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.
25. а) я пытаюсь убедить другого в своей правоте.  
б) ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.
26. а) я обычно предлагаю среднюю позицию.  
б) я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.
27. а) зачастую стремлюсь избежать споров.  
б) если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. а) обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.  
б) улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку другого.
29. а) я предлагаю среднюю позицию.  
б) думаю, что не всегда следует волноваться из-за возникающих разногласий.
30. а) я стараюсь не задеть чувств другого.  
б) я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

### **КЛЮЧ ОПРОСНИКА.**

№ п/п	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избежание	Приспособление
1				а	б
2		б	а		
3	а				б
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а	б		
21		б			а
22	б		а		
23		а		б	
24	а				б
25			б		а
26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			б	б	
30		б			а

### **АНАТОМИЯ КОНФЛИКТА.**

Теперь, определив присущий каждому стиль взаимодействия в сложных социально-психологических ситуациях, можно приступить к изучению причин и структуры конфликта.

Материалом для этого может послужить любое литературное или публицистическое произведение, описывающее наиболее ярко выраженные разногласия. Усваивать этот материал следует с точки зрения современной социальной психологии, которая в любом конфликте выделяет следующие **основные элементы**: стороны (участники) конфликта, условия протекания конфликта, образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликта, а так же исходы конфликтных действий.

**Стороны конфликта.** С точки зрения социально-психологического анализа возможны конфликты типа аспект личности - аспект личности; личность - личность; личность - группа; и группа - группа. В первом случае происходит столкновение отдельных особенностей личности и поведения

людей; во втором - с их широкой конфронтацией по поводу своих потребностей; мотивов, целей, ценностей и установок; в третьем и четвертом - подобное второму случаю столкновение личности с группой или группы с группой. Все эти варианты конфликтного взаимодействия могут встречаться где угодно, в том числе и в семейной жизни.

**Условия протекания конфликта.** Своеобразным опосредующим звеном между характеристиками участников конфликта и условиями его протекания, с одной стороны, и конфликтным поведением - с другой, выступают образы конфликтной ситуации - своеобразные идеальные карты, которые включают следующие элементы:

1. Представление участников противоречия о себе (о своих потребностях, возможностях, целях, ценностях и т.п.).
2. Их представление о противоположной стороне.
3. Представление конфликтующих сторон о среде и условиях, в которых протекает конфликт.

**Возможные действия участников конфликта.** Для несколько упрощенного анализа противоречий вполне достаточным будет использование трех оснований для классификации конфликтных действий:

1. *Характер действия* (наступательное, оборонительное, нейтральное).
2. *Степень активности в их осуществлении* (активное - пассивное, инициаторские - ответные).
3. *Направленность этих действий* (на оппонента, к третьим лицам, на самого себя).

**Исходы конфликтных действий.** Любое конфликтное действие может иметь четыре основных исхода:

1. *Полное или частичное подчинение другого.*
2. *Компромисс.*
3. *Прерывание конфликтных действий.*
4. *Интеграция.*

Возможна и другая интерпретация конфликтных действий - с точки зрения достижения с их помощью либо превосходства над партнером; либо, наоборот, подчинения ему, либо достижение относительного равновесия. *В динамике конфликта* психологи выделяют четыре основные стадии "жизни" противоречия: возникновение объективной конфликтной ситуации, переход к конфликтному поведению, разрешение конфликта.

#### **Возникновение конфликтной ситуации.**

Естественно, что любой конфликт порождается объективным противоречием, которое традиционно в условном виде представляется следующим образом. Стороны А и Б оказываются участниками объективной конфликтной ситуации, если стремление А к достижению некоторого желаемого им состояния В объективно препятствует достижению Б желаемого им состояния Г и наоборот. (В и Г могут совпадать, а А и Б могут быть сторонами одной и той же личности - в этом случае речь будет идти о внутриличностном конфликте, когда душа

человека разрывается на части противоположными влечениями или желаниями). Объективная конфликтная ситуация далеко не всегда сразу же опознается людьми, и эту стадию противоречия можно назвать “стадией потенциального конфликта”.

**Основание объективной конфликтной ситуации.** Именно с осознанием противоречия конфликт становится реальностью. Существует следующие варианты соответствия между объективным и субъективным в конфликтной ситуации:

1. *Адекватно принятый конфликт.* Здесь на лицо объективная конфликтная ситуация, и стороны ее правильно понимают.

2. *Неадекватно понятый конфликт.* В этом случае объективная конфликтная ситуация также на лицо, и стороны воспринимают ее как таковую, но с теми или иными отклонениями от реального положения вещей.

3. *Непонятый конфликт.* Объективная конфликтная ситуация существует, но она не воспринимается как таковая потенциальными оппонентами.

4. *Ложный конфликт.* Объективная конфликтная ситуация отсутствует, но со стороны воспринимают свои отношения как конфликтные.

**Переход к конфликтному поведению.** Осознание объективной конфликтной ситуации; как правило, сопровождается переходом к конфликтному поведению - действиям, направленным на блокирование достижения противоположной стороны ее стремлений, целей, намерений. Стадия конфликтного поведения неизбежно связана с обострением эмоционального тона взаимоотношений и прогрессирующей их дестабилизацией.

**Разрешение конфликта.** Разрешение конфликта возможно как за счет изменения объективной конфликтной ситуации, так и за счет преобразования ее образов. Разрешение может быть как *частичным* (когда исключаются) конфликтные действия, но побуждения к конфликту остается и *полным* (здесь конфликт устраняется и на уровне внешнего поведения, и на уровне внутренних побуждений). Возможны такие варианты его разрешения:

1. **Полное разрешение на объективном уровне** за счет преобразования объективной конфликтной ситуации, например пространственное или социальное разведение сторон или предоставление им дефицитных ресурсов, отсутствие которых и привело к противоречию.

2. **Частичное разрешение на объективном уровне** за счет преобразования объективной конфликтной ситуации в направлении создания не заинтересованности в конфликтных действиях.

3. **Полное разрешение на субъективном уровне** за счет кардинального изменения образов конфликтной ситуации.

**4. Частичное разрешение на субъектном уровне** за счет ограниченного, но достаточного для временного прекращения противоречия изменения образов конфликтной ситуации. Однако описанный выше порядок развития противоречия нельзя считать непреложным: так, например, разрешение конфликта может сразу же наступить вслед за его восприятием.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>I.</b>	Введение.	<b>3</b>
<b>II.</b>	Раздел 1. Предмет социальной психологии.	<b>14</b>
	1. Предмет, структура и взаимосвязи социальной психологии.	<b>15</b>
	2. Основные направления социальной психологии: названия, ведущие представители, ключевые идеи.	<b>16</b>
	3. Характеристика понятия “социальная психика”.	<b>16</b>
	4. Методические основы социальной психологии.	<b>18</b>
<b>III.</b>	Раздел 2. Социально-психологическая характеристика личности.	<b>20</b>
	1. Феноменология, структура и динамика личности.	<b>21</b>
	2. Социализация личности.	<b>23</b>
	3. Развитие ответственности личности в процессе социализации.	<b>25</b>
	4. Социальные установки.	<b>25</b>
	5. Ценностно-нормативная система личности.	<b>27</b>
	6. Социальный характер и его проявления.	<b>28</b>
	7. Типы личности в социальной психологии.	<b>29</b>
	8. Условия личностной самореализации.	<b>30</b>
	9. Потенциал лидерства.	<b>32</b>
	10. Выбор субъективно-оптимального жизненного пути.	<b>33</b>
	11. Условно-компесаторские пути в самореализации.	<b>34</b>
<b>IV.</b>	<b>Раздел 3. Психология общения.</b>	<b>35</b>
	1. Основные характеристики общения.	<b>36</b>
	2. Виды общения.	<b>36</b>
	3. Функции общения.	<b>37</b>
	4. Взаимное влияние людей в процессе межличностного общения.	<b>39</b>
	5. Познания в процессе межличностного общения.	<b>41</b>
	6. Вербальные и невербальные средства общения.	<b>44</b>
	7. Практические приемы оптимизации общения.	<b>45</b>
	8. Рекомендации по оптимизации общения.	<b>46</b>

9. Барьеры, возникающие в общении.	47
<b>V. Раздел 4. Психология групп.</b>	<b>52</b>
1. Группы и коллективы.	53
2. Психологическая совместимость групп.	55
3. Групповой подход к принятию решений.	56
4. Рекомендации по проведению эффективных собраний.	57
5. Социально-психологический климат группы.	58
6. Социальные роли личности.	59
7. Выполнение социальных ролей.	60
8. Взаимовлияние личности и социальной роли.	61
9. Референтные группы и личность.	62
10. Методы психологического исследования межличностных отношений (социометрическая методика).	62
<b>VI. Раздел 5. Человек как субъект труда.</b>	<b>66</b>
1. Психология деятельности.	67
2. Виды и развитие человеческой деятельности.	69
3. Психология развития профессионала.	70
4. Об особенностях профессионального старта.	71
5. О формировании мастерства.	72
6. О деятельности медицинского работника (задание).	73
<b>VII. Приложения.</b>	<b>74</b>
1. Внимание - конфликт!	
2. Пакет шести тестов на оценку интеллигентности, конкурентоспособности и творческого потенциала личности.	
3. Игра как метод разрешения конфликтной ситуации.	