

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

**Программа и методические указания
к практическим занятиям**

Уфа – 2004

УДК
ББК
П

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
Башгоспедуниверситета

Социальная психология. Программа и методические рекомендации. –
Уфа: Изд-во БГПУ, 2004. –

Данная программа и методические рекомендации представляют собой основу современного изучения курса «Социальная психология». Методические указания адресованы студентам всех факультетов университета, где они предусмотрены в содержании курса.

Составители:

Иванченко Т.П., канд. психол. н., ст. препод.;
Шавалиева И.Ш., канд. психол. н., ст. препод.;
Кроповницкий О.В., препод.

Рецензенты:

А.З. Рахимов, д-р психол.н., проф. Кафедры психологии БГПУ;
Р.З. Гайнутдинов, канд. психол.н., доцент кафедры социальной и педагогической психологии ВЭГУ.

© кафедра психологии БГПУ, 2004
© Издательство БГПУ, 2004

ПРОГРАММА КУРСА «Социальная психология»

Пояснительная записка

Система высшего педагогического образования направлена на вхождение в мировое образовательное пространство. Это вызывает внесение изменений в методик преподавания всех дисциплин. Идет интенсивный поиск новых форм учебно-методического обеспечения образовательного процесса при подготовке будущих специалистов.

Предлагаемая программа представляет собой компактное изложение основ важнейшей для будущих учителей дисциплины – социальная психология и определяет ориентиры более обстоятельного усвоения содержания психологии, способствует организации самостоятельного процесса изучения дисциплины.

Программа по «Социальной психологии» сохранила наиболее устоявшиеся темы и разделы, значение которых на протяжении ряда лет было подтверждено практикой преподавания в педагогических институтах. В содержание курса были внесены изменения в связи с тем, что данная дисциплина изучается студентами предметных факультетов, и является одной из теоретических основ их профессиональной подготовки.

Программа включает в себя следующие разделы:

1. Введение в предмет социальной психологии.
2. Социальная психология общения.
3. Социальная психология больших групп.
4. Социальная психология малых групп.
5. Социальная психология личности.
6. Прикладная социальная психология.

Программа построена с учетом новейших достижений социально-психологической науки и практики. Большое внимание уделяется освещению теоретических и методологических проблем социальной психологии.

Цель изучения «Социальной психологии» заключается в овладении современными представлениями о социальных явлениях и процессах, механизмах саморегуляции и саморазвития общества, о проблемах взаимодействия общества и культуры, общества и личности.

Знания, умения, навыки, которые получает студент, изучая «Социальную психологию» помогут студенту ориентироваться в окружающем мире, продуктивнее строить и вступать во взаимоотношения с другими, оказывать социальную помощь и поддержку детям и взрослым.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КУРСА

Дисциплина «Социальная психология» сохранила наиболее устоявшиеся темы и разделы, значение которых на протяжении ряда лет было подтверждено практикой преподавания в педагогических университетах. В содержание курса были внесены изменения в связи с тем, что данная дисциплина изучается студентами непсихологических факультетов, является одной из теоретических основ их профессиональной подготовки.

Курс «Социальная психология» составлен с учетом, как традиционных вопросов социальной психологии, так и ее актуальных проблем и данных, причем осмысленных в современных методологических и прикладных аспектах. Эффективность деятельности учителя во многом зависит не только от его профессиональной компетентности, но и от способности учитывать реальные социально-психологические условия в классе, школе и обществе в целом, от умения управлять динамикой групповых процессов, от ориентировки в социально-психологических особенностях общения внутри учебного коллектива, от точности и объективности диагностики социально-психологического профиля ученика.

Цель дисциплины – сформировать у студентов систему знаний о социальной психологии как науке, изучающей закономерности поведения и деятельности людей, обусловленных их включением в социальные группы, а также психологические характеристики этих групп.

Задачи дисциплины – знакомство студентов:

- с социально-психологическими характеристиками (свойства, процессы и состояния) индивида как субъекта социальных отношений, группы как целостных образований;
- с закономерностями социального поведения людей и групп;
- с феноменом взаимодействия между людьми и как частная, но наиболее интересная его форма – общение;
- с массовыми психическими явлениями, субъектами которых выступают средние по количественному составу и большие социальные группы;
- с психологическими механизмами социальных влияний на человека и его общности как участников социальной жизни, субъектов социального взаимодействия;
- с активными методами и технологиями социального психологического воздействия;
- с психодиагностическими методами изучения социально-психологических явлений.

ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ КУРСА

Знания, умения, навыки, которые получает студент, изучая «Социальную психологию» помогут студенту ориентироваться в окружающем мире, продуктивнее строить и вступать во взаимоотношения с другими, оказывать социальную помощь и поддержку детям и взрослым.

Студенты должны **знать**:

- методологические основы современной отечественной и зарубежной социальной психологии;
- основные направления, подходы, теории в социальной психологии и современные тенденции развития социально-психологического знания;
- основные категории и понятия социальной психологии;
- основные социально-психологические факты и их интерпретацию;
- методы изучения личности в различных социо-культурных средах;
- методы и приемы активного психолого-педагогического обучения;
- систему знаний о закономерностях психического развития; факторах, способствующих личностному росту;
- систему знаний о закономерностях общения и способах управления индивидом и группой; об особенностях педагогического общения;
- пути приобщения учащихся к общечеловеческим, национальным духовным ценностям, формирования активного отношения к миру;
- проблемы семьи и семейного воспитания; современными методами педагогического взаимодействия с родителями, пропаганды психолого-педагогических знаний среди населения.

Студенты должны **уметь**:

- владеть системой теоретических знаний по основным разделам социальной психологии;
- владеть профессиональным языком предметной области знаний, уметь корректно выражать и аргументировано обосновывать положения предметной области знаний;
 - владеть современными методами поиска, обработки и использования информации, умеет интерпретировать и адаптировать информацию для адресата;
 - научно обосновывать собственную позицию при анализе социально-психологических явлений;
 - в условиях развития науки и имеющейся в социальной практике к пересмотру собственных позиций, выбору новых форм и методов работы;
 - различать психологические и непсихологические тексты, критически работать с литературой;

- владеть системой знаний о закономерностях психического развития; факторах, способствующих личностному росту и направлять саморазвитие и самовоспитание личности;
- владеть системой знаний о закономерностях общения и способах управления индивидом и группой; умениями педагогического общения;
- владеть основными способами взаимодействия личности и социума;
- владеть знаниями об особенностях, факторах и динамики групповых процессов;
- владеть методами изучения личности в различных социо-культурных средах;
- владеть методами и приемами активного психолого-педагогического обучения, обладать развитыми коммуникативными навыками;
- пользоваться, обрабатывать и анализировать теоретический и эмпирический материал по изучаемой проблеме;
- вести научную дискуссию.

ОБЪЕМ КУРСА И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
Общая трудоемкость	56	1 или 2
Аудиторные занятия	28	
Лекции	14	
Практические занятия (семинары)	8	
Лабораторные работы	4	
Контроль самостоятельной работы студентов	2	
Самостоятельная работа	28	
Курсовые работы/рефераты		
Вид итогового контроля:		зачет

Курс «Социальная психология» предполагает внеаудиторный и аудиторный виды работ. Аудиторные занятия предполагают лекционные, семинарские и лабораторные формы занятий. Лекционные занятия информируют студентов о достижениях науки, об основных положениях курса, раскрывают особенности каждой конкретной темы или знакомят с отдельными проблемами, решенной в науке или решаемой сейчас. Семинарские занятия предполагают обсуждение различных проблем и положений, уяснение методов исследования в психологии. А лабораторные занятия обучают студентов исследовательскому подходу к изучению социальной психологии как науки.

Внеаудиторная работа предполагает подготовку студента к семинарским и лабораторным занятиям по предложенному ниже плану и вопросам, работа с первоисточниками, с последующим их конспектированием, составление терминологического словаря, а также проработку материала, полностью вынесенного на самостоятельную работу студента.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН КУРСА

Виды работ Наименование тем	Количество часов			
	Лекц.	Сем.	Лаб.	СРС
1. Предмет, задачи, методы социальной психологии	2			4
2. История социальной психологии				2
3. Общение как социально психологический феномен	4			4
4. Межличностный конфликт	2			2
5. Социальная психология больших и малых групп	2			2
6. Стихийные группы и массовые движения		2		
7. Динамические процессы в малой группе	2	2		4
8. Зависимость эффективности деятельности малой группы от уровня развития группы			2	
9. Психология межгруппового взаимодействия		2		2
10. Этнопсихология				2
11. Социальная психология личности	2			
12. Социально-психологическая характеристика личности в группе			2	
13. Прикладные аспекты социальной психологии		2		6
Контроль СРС			2	
Всего:	14	8	4	28

СОДЕРЖАНИЕ

Предмет, задачи и методы социальной психологии

Понятие социальной психологии. Социальные проявления психики (лидерство, заражение, подражание и т.д.). Эффект социальности. Понятие социальной психики в философских взглядах Платона. Эффект влияния. Современные представления о предмете социальной психологии. Определение социальной психологии. Теоретические и прикладные задачи социальной психологии. Место социальной психологии в системе наук.

Методы социальной психологии. История развития методов. Классификация по логическому основанию: универсальные, универсально-специфические, специфические. Функциональное различие: методы воздействия, методы исследования, методы контроля.

История социальной психологии

Основные исторические вехи развития социальной психологии. Зарождение психологического направления в социологии. Начало экспериментальных исследований. Платон. Вундт. Лебон. Мак-Дауголл. Эдвард Росс.

Необихевиоризм в современной социальной психологии. Основные понятия теории научения в контексте социально-психологических исследований. Анализ механизмов социального научения Н. Миллером, Дж. Доллардом, А. Бандурой и др. Теория «взаимодействия исходов» Д. Тибо и Г. Келли. Концепция «поведенческой технологии».

Психоаналитическая интерпретация социально-психологических феноменов. Позиция З. Фрейда и современные психоаналитические концепции в социальной психологии. Трехмерная теория интерперсонального поведения В. Шутца. Возможности и ограничения психоаналитического подхода в социальной психологии.

Интеракционизм в социальной психологии. Концепция Дж. Мида как теоретическая основа интеракционистской ориентации. Ролевые теории. Теории референтной группы (Г. Хайманн, Т. Ньюком, М. Шериф и др.).

Когнитивизм как доминирующая ориентация в современной социальной психологии. Исходные принципы и проблематика исследований. Общая характеристика теорий когнитивного соответствия.

Общение как социально-психологический феномен

Общественные отношения. Индивидуальность. Социальная роль. Межличностные отношения. Место межличностных отношений (экономические, социальные, политические, идеологические).

Межличностные отношения – эмоциональные проявления (аффекты, эмоции, чувства). Чувства – конъюктивные, дизъюктивные. Общение в системе общественных и межличностных отношений. Их реализация в общении. Общение и деятельность. Общение как сторона (организация, предметное содержание). Общение как вид деятельности. Общение как воздействие.

Структура общения (коммуникативная, интерактивная, перцептивная). Функции общения (информационно-коммуникативная, регулятивно-коммуникативная, аффективно-коммуникативная). Общение как обмен информацией. Общение – интересубъективный процесс: понимание, влияние, единая система кодификации и декодификации, коммуникативные барьеры. Аксиальный и ретинальный коммуникативные процессы. Проблема доверия в коммуникативном процессе. Понятие фасцинации. Побудительная информация (активизация, интердикция, дестабилизация). Констатирующая информация. Средства коммуникации. Речь как средство коммуникации. Процесс передачи информации: интенция – смысл – кодирование – текст – декодирование. Модель коммуникативного процесса по Лассуэлу.

Невербальная коммуникация. Функции невербальной коммуникации. Средства невербальной коммуникации: оптико-кинестическая система, пара- и экстралингвистическая система, пространство и время, визуальное общение.

Общение как взаимодействие. Организация совместных действий. Теории действия. Я.Щепаньский (ступени развития взаимодействия): 1)пространственный контакт, 2)психический контакт, 3) социальный контакт (совместная деятельность), 4)взаимодействие (вызвать реакцию), 5) социальные отношения (сопряженная система действий). Транзактный анализ Э.Берна (родитель, взрослый, ребенок). Типы взаимодействий по Томасу. Формы деятельности: совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместное взаимодействие.

Общение как восприятие людьми друг друга. Основа общения: понимание и принятие. Понятие социальной перцепции в концепции Дж. Брунера. Определение социального восприятия. Механизмы взаимопонимания: идентификация, эмпатия, рефлексия. Теория Дж.Холмса. Социальное восприятие – интерпретация, приписывание. Каузальная атрибуция Г.Келли. Установка и социальная установка (аттитюд). Эффект ореола. Эффекты первичности и новизны. Стереотипизация. Стереотип. Межличностная аттракция.

Межличностный конфликт

Социально-психологическая характеристика межличностных конфликтов. Структура и динамика конфликтов. Характеристика исходов

конфликта. Функции конфликта. Специфика педагогических конфликтов. Профилактика конфликтов в педагогической деятельности

Социальная психология больших и малых групп

Понятие группы в социологии и социальной психологии. Группа как социально-психологический феномен. Параметры группы: композиция, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций, индивид в группе (статус, роль, система групповых ожиданий). Классификация групп: условные и реальные, лабораторные и естественные, большие и малые, стихийные и устойчивые, становящиеся и развитые.

Стихийные группы и массовые движения

Психологические аспекты жизнедеятельности стихийных неорганизованных больших групп (толпа, масса, публика). Феномен толпы. Крупные неформальные объединения. Механизмы воздействия людей друг на друга: заражение, внушение, подражание. Психология панических состояний. Самоопределение группы. Осознанность и неосознанность принадлежности к группе. Проблема психологического воздействия и руководства большими общностями. Суггестия, внушение, «заражение», убеждение. Чувство «анонимности» в больших группах. Защищенность, «мы» – чувство. Проблема «промывания мозгов», дезинформации, манипуляции сознанием.

Динамические процессы в малой группе

Психология малой группы. История развития данной проблемы. Границы малой группы. Классификация малых групп: первичные и вторичные, формальные и неформальные, группы членства и референтные группы. Функции референтной группы: сравнительная и нормативная. Образование малой группы. Механизмы формирования малой группы: феномен группового давления (конформность) и процесс групповой сплоченности. Три уровня групповой сплоченности. Определение групповой сплоченности. Лидерство в малой группе. Теории лидерства. Стили лидерства. Принятие группового решения. Эффективность деятельности малой группы. Эксперименты К.Левина в США в 1941-45г.г. Групповая дискуссия. Мозговой штурм.

Зависимость эффективности деятельности малой группы от уровня развития группы

Эффективность групповой деятельности от уровня развития группы. Модели развития группы. Внешние и внутренние противоречия жизнедеятельности группы как источник ее развития. Психологическая теория коллектива. Стадии и условия развития коллектива в теории А.В.Петровского. Понятие «социально-психологическая атмосфера и «социально-психологический климат» Взаимосвязь стиля руководства и психологического климата.

Психология межгруппового взаимодействия

Общая характеристика межличностных отношений как социально-психологического феномена. Историко-культурные и общественно-политические детерминанты межличностных отношений. Эксперименты М.Шерифа в 1954 г. Групповое взаимодействие. Эксперименты Тэшфела: когнитивный и эмоциональный аспекты. Структура межгрупповой перцепции: целостность и унифицированность. Динамические характеристики межгрупповой перцепции. Зависимость точности межгрупповой перцепции от характера взаимодействия. Эксперименты Агеева. Феномен межгруппового взаимодействия.

Специфика межличностных отношений в группе (семья, группа дошкольников, школьников). Межличностные отношения и взаимодействие в системе «педагог – воспитанник».

Этнопсихология

Концепции этнопсихологии, психологии наций. Понятие о национальном характере. Этноцентризм. Национализм. Патриотизм. Космополитизм. Интернационализм. Глобализм.

Социальная психология личности

Сравнительные характеристики личности в социологии, общей психологии, социальной психологии. Личность в социальной психологии. Понятие социализации. Стадии процесса социализации. Общая характеристика институтов и механизмов социализации. Подходы к определению основных этапов социализации. Понятие социальной установки. Значение исследований установки в школе Д.Н.Узнадзе для изучения социальных установок. Традиции и этапы изучения социальных установок. Структура социальной установки. Аттитюд. Функции аттитюдов. Структура аттитюда. Эксперименты Лапьера в 1934г. Социально-психологические качества личности. Механизм перцептивной защиты. «Имплицитные теории личности». Феномен когнитивной сложности. Теория личностных конструктов.

Прикладные аспекты социально-психологического знания

Важность прикладных социально-психологических исследований и теоретических знаний в нашей стране в ситуации социальной нестабильности. Взаимосвязь фундаментальной, прикладной и практической психологией. Общая характеристика основных направлений прикладных исследований в практической социальной психологии (общественная, политическая, спортивная, массовая коммуникация и др.). Глобализация информационных процессов. Компьютерная революция, интернет; их социально-психологическое значение. Экологическое сознание, активная жизненная позиция.

Активные методы социально-психологического воздействия. Социально-психологический тренинг, социально-психологическое консультирование. Значение и задачи повышения социально-психологической грамотности.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная:

1. Андреева Г.М. Социальная психология М., 2003.
2. Битянова М.Р. Социальная психология М., 2002.
3. Основы социально-психологической теории / Под ред. А.А.Бодалева, А.Н. Сухова М., 1995.
4. Парыгин Б.Д. Социальная психология М., 1999.
5. Реан А.А., Коломенский Я.Л. Социальная педагогическая психология СПб., 1998.
6. Современная зарубежная социальная психология Тексты / Под ред. Г.М.Андреевой и др. М., 1984.
7. Социальная психология / Под ред. А.Н.Сухова, А.А.Деркача М., 2001.
8. Социальная психология и общественная практика /Под ред. Е.В. Шороховой, В.П. Левкович. М., 1985.
9. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании М., 1996.
10. Шихирев П.Н. Современная социальная психология в Западной Европе М, 1985.

Дополнительная:

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.
2. Белявский И. Г. Шкуратов В. А. Проблемы исторической психологии Ростов н / Д, 1982.
3. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком М МГУ 1982.
4. Бодалев А.А. Личность и общение М., 1995.

5. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание конфликт! Новосибирск, 1989.
6. Брушлинский А.В., Поликарпов В.А. Мышление и общение. Минск, 1990.
7. Вундт В. Проблемы психологии народов // Тексты по истории социологии XIX-XX веков: Хрестоматия М., 1994.
8. Гаджиев А.Х. Проблемы марксистской этнической психологии. Ростов н / Д, 1982.
9. Годфруа Ж. Что такое психология М., 1992.
10. Гозман Л.Я., Шестопап Е.Б. Политическая психология Ростов н / Д 1996.
11. Горелов И.Н. Невербальные компоненты коммуникации М., 1980.
12. Гостев А.А., Соснин В.А., Степанов Е.И. На путях становления отечественной конфликтологии // Психол. журн. 1996 Т. 17 № 1, С 110-128.
13. Гумилев Л.Н. Конец и вновь начало. М., 1994.
14. Деркач А.А., Крысько В.Г., Саракуев Э.Л., Этнопсихология. Ч. 2. Принципы и методы построения этнопсихологического исследования. М., 1992.
15. Дерябо С., Ясвин В. Гроссмейстер общения М., 1996.
16. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология М., 1994.
17. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв ред А.Л.Журавлев М., 1996.
18. Донцов А.И. Психология коллектива М., 1984.
19. Дубовская Е М., Кричевский Р.Л. Психология малой группы М., 1991.
20. Душков Б.А. Актуальные проблемы этнической психологии // Психол. журн. 1981. Т. 2, № 5.
21. Егорова Е.В. Психологические методики исследования личности политических деятелей капиталистических стран М., 1986.
22. Егорова Е.В. США в международных кризисах полит.психолог. аспекты М., 1988.
23. Емельянов Ю.И. Активное социально-психологическое обучение Л., 1985.
24. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта М., 1995.
25. Знаков В.В. Понимание в познании и общении М., 1994.
26. Иванов В. Политическая психология М., 1990.
27. Комплексная социально-психологическая методика изучения личности инженера / Под ред. Э.С. Чугуновой. Л., 1991.
28. Кон И.С. Психология ранней юности М., 1989.
29. Косолапов Н.А. Политике психологический анализ социально территориальных систем М., 1994.
30. Косолапов Н.А. Социальная психология и международные отношения М., 1983.

31. Крысько В.Г., Деркач А.А. Этнопсихология. Ч. 1. Теория и методология. М., 1992.
32. Кузин Ф.А. Культура делового общения М., 1996.
33. Кукосян О.Г. Профессия и познание людей Ростов н / Д., 1981.
34. Кцоева Г.У. Методы изучения этнических стереотипов // Социальная психология и общественная практика. М., 1985. С. 225-231.
35. Лабунская В.А. Невербальное поведение Ростов н / Д., 1986.
36. Ле Бон Г. Психология народов и масс. СПб., 1995.
37. Лебедева Н.М. Новая русская диаспора: Соц. психолог, анализ. М., 1995.
38. Левкович В.П., Андрущак И.Б., Этноцентризм как социально-психологический феномен // Психол. журн. 1995. Т. 16, № 2. С. 70-81.
39. Леонтьев А.А. Психология общения М., 1998.
40. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации М., 1996.
41. Методики социально-психологического исследования личности и малых групп / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Журавлева. М., 1995.
42. Михайловский Н.К. Герои и толпа Еще раз о героях Еще раз о толпе. // Собр. соч. СПб., 1885. Т. 6, вып. 2, С. 280-394.
43. Мода за и против / Под ред. В.И. Толстых М., 1973.
44. Московичи С. Век толп Исторический трактат по психологии масс М., 1996.
45. Мясичев В.Н. Психология отношений Москва-Воронеж, 1995.
46. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива М., 1984.
47. Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я.Яноушека М., 1987.
48. Основы социального психоанализа / Под ред. В.Д.Попова М., 1996.
49. Петровская Л.А. Компетентность в общении М., 1989.
50. Пиз А. Язык жестов./А. Пиз Позы спящего / Данкелл С. Минск, 1995.
51. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности теорет.методолог. аспект Л., 1990.
52. Познание и общение / Отв ред. Б.Ф.Ломов и др. М., 1988.
53. Психология личности и образ жизни / Отв. ред. Е.В.Шорохова М. Наука, 1987.
54. Робер М., Тильман Ф. Психология индивида и группы М., 1988.
55. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию становление человека М., 1994.
56. Роцин С.К. Политическая психология // Теоретическая и прикладная социальная психология М., 1988.
57. Роцин С.К. Психология толпы анализ прошлых исследований и проблемы сегодняшнего дня // Психол. журн. 1990. Т. 11, № 5 С 3-16.
58. Саракуев Э.А., Крысько В.Г. Введение в этнопсихологию. М., 1996.
59. Секун В.И. Психология активности. Минск, 1996.

60. Семенов В.Е. Метод изучения документов в социально-психологических исследованиях Л., 1983.
61. Совместная деятельность: методы исслед. и управления / Отв ред А.Л.Журавлев М., 1992.
62. Сознание личности в кризисном обществе / Под ред. К.А.Абульхановой и др. М., 1995.
63. Солдатова Г.У. Психология межэтнической напряженности. М., 1998.
64. Соснин В.А., Лунев П.А. Учимся общению: взаимопонимание, взаимодействие, переговоры, тренинг М., 1993.
65. Соснин В.А. Конфликта модели. // Энциклопедический социологический словарь М., 1995.
66. Соснин В.А., Пунаев П.А. Как стать хозяином положения. Анатомия человеческого общения М., 1996.
67. Соснин В.А. Урегулирование и разрешение конфликтов проблема посредничества в прикладной исслед. практике Запада // Психол. журн. 1994, Т. 15, № 4 С. 130-141.
68. Социальная психология классов / Под ред. Г.Г.Дилигенского М., 1985.
69. Социально-психологическое исследование межнациональных отношений / Под ред. П.Н. Шихирева. М., 1993.
70. Спивак Д.Л. Измененные состояния массового сознания СПб., 1996.
71. Станкин М.И. Психология общения Курс лекций М., 1996.
72. Степанов Е.И. Конфликтология переходного периода Методолог.-теорет. – технол проблемы М, 1996.
73. Стефаненко Т.Г, Шлягина Е.И., Ениколопов С.Н. Методы этнопсихологического исследования. М., 1993. С. 55-78.
74. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. Вып. 1. М., 1998.
75. Сухарев В., Сухарев М. Психология народов и наций. М., 1997.
76. Теории личности в западноевропейской и американской психологии /Ред. сост Д.Я. Райгородский. Самара, 1996.
77. Фрейд З. Групповая психология и анализ «ЭГО» М., 1991.
78. Фромм Э. Душа человека М., 1992.
79. Фромм Э. Иметь или быть М., 1990 .
80. Штангль А. Язык тела М., 1996.
81. Эриксон Э. Идентичность юность и кризис. М., 1996.
82. Юнг К. Аналитическая психология. Прошлое и настоящее. М., 1980.
83. Ядов В.А. Социологическое исследование: Методология. Программа. Методы. М., 1995.

СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Семинарские занятия это одна из форм практических занятий, предполагающая обсуждение методологических и теоретических положений учебного курса, отработку умения работать с научной литературой, анализируя и обобщая психологические факты, личные примеры и предложенные ситуации. Цель таких занятий – усвоение системы теоретических знаний по основным разделам науки. Для этого по каждому занятию указана литература, непосредственно относящаяся к содержанию темы. С помощью нее студент заранее готовится к занятию по предложенному плану с тем, чтобы в ходе урока участвовать в коллективном анализе различных подходов к категориям и проблемам психологии, в формулировании дефиниций и в научном обосновании собственных позиций по проблемам. Подготовка к семинарским занятиям предусматривает ознакомление с основными положениями по теме, усвоение нормативной лексики, предложенной к разделу через критическую работу с литературой и научными психологическими текстами. Данная работа необходима студенту для ведения научной дискуссии на занятии.

Программа семинарских занятий

Тема 1. Стихийные группы и массовые движения

- Вопрос 1. Общая характеристика и типы стихийных групп.
- Вопрос 2. Механизмы воздействия людей в стихийных группах.
- Вопрос 3. Социальные движения.

Терминологический тезаурус: гипноз, психическое заражение, внушение, идентификация, идентификация внутригрупповая, импритинг, конформность, подражание, общественное мнение, массовое настроение, слухи, традиции, толпа. Виды толпы: экспрессивная, конвенциональная, действующая, стяжательная, агрессивная.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте классификацию групп.
2. Дайте определение толпе, массе и публике.
3. Дайте характеристику ролевой структуры участников толпы.
4. Дайте определение понятию внушение.
5. Дайте определение понятию заражение.
6. Дайте определение понятию идентификация.

Дополнительная литература:

1. Назаретян А.П. Психология стихийного массового поведения. М., 2001.
2. Преступная толпа. Инст. Психологии РАН, 1999.
3. Психология масс: Хрестоматия / сост. Д.Я.Райгородский. Самара, 1998.
4. Рощин С.К. Психология толпы: анализ прошлых исследований и проблемы сегодняшнего дня // Психологический журнал. 1990., №5.

Тема 2. Динамические процессы в малой группе

Вопрос 1. Сущность и содержание понятия «малая группа». Классификация малых групп.

Вопрос 2. «Групповая динамика»: элементы, факторы, механизмы.

Вопрос 3. Конформность. Лидерство. Групповая сплоченность.

Терминологический тезаурус: малая группа, конформность, референтная группа, сплоченность групповая, фаворитизм внутригрупповой, фасилитация социальная, ингибция социальная.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение понятию конформность.
2. Дайте определение нормативного и информационного группового давления.
3. Перечислите факторы проявления конформности.
4. Как влияет размер группы на конформность?
5. Как влияет статус членов группы на конформность?
6. Как влияет отсутствие предварительных заявлений на конформность?
7. Дайте определение групповой сплоченности по А.В.Петровскому. Нарисовать схему.
8. В чем отличие лидера от руководителя?
9. Раскройте содержание харизматической теории лидерства.
10. Раскройте содержание ситуационной теории лидерства.
11. Раскройте содержание системной теории лидерства.
12. Опишите процедуру мозгового штурма.

Дополнительная литература:

1. Бобнева М.Н. Социальные нормы и регуляция социального поведения. М., 1978.
2. Донцов А.И. Психология коллектива. М., 1987.
3. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. М., 1979.
4. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М., 1991.

Тема 3. Психология межгруппового взаимодействия

Вопрос 1. Психология межгрупповых отношений. Малая группа как совокупный объект общения.

Вопрос 2. Экспериментальные исследования психологии межгрупповых отношений.

Вопрос 3. Социальные стереотипы и межэтнические отношения.

Терминологический тезаурус: стереотип социальный, внутригрупповой фаворитизм, межгрупповая перцепция, предубеждение.

Вопросы для самопроверки:

1. Опишите четыре стадии эксперимента М.Шерифа в детском летнем лагере.
2. Перечислите факторы, снижающие межгрупповую враждебность.
3. Дайте определение понятию Фаворитизм внутригрупповой.
4. Дайте определение понятия «целостность межгрупповой перцепции».
5. Дайте определение понятия «унифицированность межгрупповой перцепции».
6. Дайте определение понятию стереотип социальный.
7. Дайте определение понятию предубеждение.

Дополнительная литература:

1. Агеев В.С. Психология межгрупповых отношений. М., 1983.
2. Дубовская Е.М., Кричевский Р.Л. Психология малой группы М., 1991.
3. Душков Б.А. Актуальные проблемы этнической психологии // Психол. журн. 1981. Т. 2, № 5.
4. Социальная психология. Хрестоматия. Сост. Е.П.Белинская, О.А.Тихомандрицкая, М.,2000.
5. Стефаненко Т.Г. Социальные стереотипы и межэтнические отношения //Общение и оптимизация совместной деятельности. М., 1987.

Тема 4. Прикладные аспекты социально-психологического знания

Вопрос 1. Социально-психологический тренинг: воздействие, как интенсивное общение.

Вопрос 2. Стратегии работы психолога в школе.

Вопрос 3. Социально-психологическая диагностика коллектива.

Вопросы для самопроверки:

1. Перечислите типы взаимодействия по К.Томасу.
2. Тип взаимодействия по К.Томасу определяется сочетанием таких качеств, как ...
3. Дайте определение транзактного анализа. Какова структура личности?
4. Дать определение понятиям «Родитель», «Ребенок», «Взрослый» согласно теории транзактного анализа Э.Берна.
5. Дайте определение продуктивного и деструктивного конфликта.
6. Перечислите пять условий возникновения конфликта.

Дополнительная литература:

1. Введение в практическую социальную психологию. Под редакцией Ю.М.Жукова. М., 1999.
2. Леонтьев А.А. Психология общения М., 1998.
3. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации М., 1996.
4. Социальная психология. Хрестоматия. Сост. Е.П.Белинская, О.А.Тихомандрицкая, М.,2000.

ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Лабораторные занятия призваны помочь студенту выявить те или иные психические явления, особенности психологических механизмов отношений людей и т.п. Основное предназначение лабораторных занятий – обучение студентов исследовательскому подходу к изучению социальной психологии как науки. Здесь проходят исследовательскую проверку услышанные на лекции и прочитанные в специальной литературе научные идеи, подкрепляются личным опытом абстрактные теории, апробируются эмпирические методики исследования социально-психологических явлений, происходит самопознание.

Лабораторные занятия предполагают предварительную теоретическую подготовку студента по проблеме исследования, так как ему предоставляется возможность самостоятельно провести эксперимент и побывать в роли испытуемого. Главными задачами такого занятия является практическое апробирование методологических и теоретических положений лекционного курса, приобретения умения применять психологические методы (эксперимент, наблюдение, беседа, анализ продуктов деятельности, некоторые тесты) к диагностике социально-психологических явлений и правильно обрабатывать, интерпретировать полученные результаты в исследовательских целях.

Тема 1. Зависимость эффективности деятельности малой группы от уровня развития группы

Вопрос 1. Понятие социометрии.

Вопрос 2. Вычисление социометрических индексов.

Терминологический тезаурус: социометрия, социальный статус, совместимость, сработанность, сплоченность.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение социометрии.
2. Перечислите три цели использования социометрического метода.
3. Как вычисляются индексы эмоциональной взаимности и социометрического статуса?

Дополнительная литература:

1. Методы социальной психологии. Под. ред. Е.С.Кузьмина и В.Е.Семенова. ЛГУ, 1977.
2. Мясищев В.Н. Психология отношений Москва-Воронеж, 1995.
3. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива М., 1984.
4. Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека М., 1987.

Тема 2. Социально-психологическая характеристика личности в группе

Вопрос 1. Личность как субъект общения. Коммуникативная компетентность личности.

Вопрос 2. Социально-психологические качества личности.

Вопрос 3. Методики диагностики социально-психологических качеств личности.

Терминологический тезаурус: когнитивная сложность, перцептивная защита, установка, установка социальная (аттитюд).

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение понятию когнитивная сложность.
2. Дайте определение понятию перцептивная защита.
3. Дайте определение понятию подражание.
4. Дайте определение понятию фрустрация.
5. Дайте определение понятию реактивное сопротивление.
6. Феномен справедливого мира – это...

7. Приведите пример имплицитной теории личности (эффекта «ожиданий»).
8. Дайте определение понятию приобретенная беспомощность.
9. Дайте определение понятию когнитивный диссонанс.

Дополнительная литература:

1. Асмолов А.Г. Личность как предмет психологического исследования. М., 1984.
2. Асмолов А.Г. Деятельность и установка. М., 1979.
3. Богданов В.А. Социально-психологические свойства личности. Л., 1983.
4. Гишинский Я.И. Стадии социализации индивида // Человек и общество. Вып. 9. Л., 1971.
5. Столин В.В. Самосознание личности. М., 1984.
6. Узнадзе Д.Н. Экспериментальные основы исследования установки // Психологические исследования. М., 1966.
7. Шорохова Е.В. Социально-психологическое понимание личности // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

На самостоятельную работу студентов отводится 50% от часов ГОС ВПО отводимых на изучение учебного курса. Самостоятельная работа студентов является внеаудиторной работой по изучаемому курсу. Она включает как подготовку к практическим (семинарским, лабораторным) занятиям, так и изучение 10% содержания курса, не вошедшего в аудиторную работу. Далее мы предлагаем примерный перечень заданий по самостоятельной работе студента, не вошедший в рассмотрение в аудиторной работе, но усвоение которого требуется ГОС ВПО.

В данном перечне предлагаются контрольные вопросы по изучаемой теме, работа с которыми может проходить по одному из видов внеаудиторной работы.

Виды внеаудиторной работы:

- составление развернутого (или сокращенного) плана основных положений мыслей изучаемой концепции, теории научного труда;
- иллюстрация основополагающих тезисов изучаемых психологических теорий конкретными примерами из первоисточников;
- рецензирование книг, статей по проблеме;
- сравнительный анализ психологических терминов и понятий по заданию преподавателя в психологических словарях;
- творческие задания (кроссворды, сочинения, наглядный материал, веб-сайты);
- составление тестового материала для компьютерной диагностики по теме.

Форма отчетности:

- микрозачет по контрольным вопросам;
- творческое сочинение;
- решение кроссворда;
- представление изученного материала в схематичной форме;
- тест-опрос;
- воспроизведение конспекта.

* Виды работы и формы отчетности по каждой теме СРС указываются преподавателем.

Блок-модуль 1. Предмет, задачи, методы социальной психологии

Тема 1. Методы эмпирического исследования и активного обучения в социальной психологии

Контрольные вопросы:

1. Какие методы сбора социально-психологических данных вы узнали? В чем суть каждого из них?

2. Чем отличаются методы социальной психологии по форме и содержанию от похожих методов общей психологии?
3. Какие специфические социально-психологические методы вы можете назвать?
4. Что подразумевается под методами социально-психологического обучения? Какие из них важнейшие? Каковы их характерные особенности?

Терминологический тезаурус: методы исследования, методы воздействия, наблюдение, изучение документов, опрос, тест, эксперимент, контент-анализ, активное социально-психологическое обучение.

Дополнительная литература:

1. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – М., 1985.
2. Методы социальной психологии/ Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Л.: ЛГУ, 1977.
3. Метод наблюдения в социально-психологических исследованиях. – Л.: ЛГУ, 1987.
4. Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // Методология и методы социальной психологии. М., 1977.

Тема 2. Методы статистической обработки социально-психологической информации

Контрольные вопросы:

1. Каковы требования к качеству социально-психологической информации (надежность, обоснованность, валидность)?
2. Что представляет собой описательная статистика?
3. Что такое индуктивная статистика?
4. В чем особенности корреляционного анализа?

Терминологический тезаурус: надежность, обоснованность, валидность, шкала, выборка, разброс данных, варианта, медиана, кривая нормального распределения, корреляция.

Дополнительная литература:

1. Методы социальной психологии / Под ред. Е.С.Кузьмина, В.Е.Семенова. - Л.: ЛГУ. – Гл.1,2,4,5.
2. Социальная психология / Под ред. А.В.Петровского. – М., МГУ, 1987.
3. Общая психодиагностика / Под ред. А.А.Бодалева, В.В.Столина. – М.: МГУ, 1987.

4. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2-х т. – М., 1992. – Т. 2. С. 277-312.
5. Практикум по психодиагностике. – М.: МГУ, 1988.
6. Сосновский Б.А. Лабораторный практикум по общей психологии. – М.: Просвещение, 1972. С.69-136.

Блок-модуль 2. История социальной психологии

Тема 3. Современное состояние зарубежной социальной психологии

Контрольные вопросы:

1. Каковы основные характеристики необихевиористской ориентации?
2. В чем состоят особенности когнитивистской ориентации?
3. В чем заключается специфика психоаналитической ориентации?
4. Что лежит в основе интерактивистской ориентации?

Терминологический тезаурус: бихевиоризм, психоанализ, когнитивизм, интеракционизм.

Дополнительная литература:

1. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Современная социальная психология на Западе. М.: МГУ, 1978.
2. Ждан Л.Н. История психологии. М., 1990.
3. Хрестоматия по социальной психологии / сост. Т.В.Кутасова. М., 1994.
4. Шихирев Н.П. Современная социальная психология в Западной Европе. - М., 1985.

Блок-модуль 3. Общение как социально-психологический феномен

Тема 4. Транзактный анализ

Контрольные вопросы:

1. Что называют уровнями общения?
2. Что понимают под формами общения? В чем заключаются особенности ритуала? Какие особенности имеет времяпрепровождение? Чем отличается игра?
3. Что представляют собой игры транзактного анализа?

Терминологический тезаурус: транзактный анализ, транзакция, позиция, позиция Родителя, позиция Взрослого, позиция Ребенка.

Дополнительная литература:

1. Берн Э. Люди, которые играют в игры. Игры, в которые играют люди. Л., 1992.
2. Джеймс М., Джонгвард Д. Рожденные выигрывать. М., 1990.
3. А.Н. Ивашов, Е.А. Заика. Методика исследования коммуникативных установок личности // Вопросы психологии. 1991., №5.
4. Д. Карнеги. Как завоевывать друзей. М., 1990.
5. Социальная психология / Под ред. А.В.Петровского. М., 1987.

Тема 5. Проблема выражения истинных чувств в процессе общения

Контрольные вопросы:

1. Нужно ли скрывать от партнера по общению свои истинные чувства? Почему?
2. Какие способы выражения чувств существуют? Отметьте наиболее эффективные. Почему именно они?
3. Каковы принципы эффективной передачи обратной связи и критических замечаний партнеру по общению?

Дополнительная литература:

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М.: Прогресс, 1986.
2. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. – М.: МГУ, 1982.
3. Мелибруда Е. Я-Ты-Мы. М.: Прогресс, 1986.
4. Юркевич В.С. Преодоление стереотипа ожидания у учителей. / В кн. Общение и диалог в практике обучения, воспитания и психологической консультации. М.: НИИ ОПЦ, 1987.

Блок-модуль 4. Межличностный конфликт

Тема 6. Сотрудничество сторон в разрешении конфликта

Контрольные вопросы:

1. Каковы принципы и правила сотрудничающего поведения в конфликте?
2. Какие шаги по разрешению конфликта через сотрудничество существуют? Что требуется от каждого участника?
3. В чем роль посредника в процессе разрешения конфликтов? Каковы принципы его деятельности?
4. Каковы этапы посреднической деятельности?

Терминологический тезаурус: конфликт, деструктивный конфликт, продуктивный конфликт, конкуренция, сотрудничество.

Дополнительная литература:

1. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта М., 1995.
2. Корнелиус Х., Фейр Ш. Выиграть может каждый. Пермь, 1992.
3. Мелибруда Е. Я-Ты-Мы. М.: Прогресс, 1986.
4. Степанов Е.И. Конфликтология переходного периода Методолог.-теорет.-технол. проблемы М, 1996.
5. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию или переговоры без поражения. М.: Наука, 1990.

Блок-модуль 5. Социальная психология больших и малых групп

Тема 7. Классификации групп

Контрольные вопросы:

1. Какие классификации групп существуют?
2. Какие группы относят к условным, а какие к реальным?
3. Чем отличаются лабораторные группы от естественных?
4. В чем заключаются особенности больших и малых групп?
5. Каковы характеристики стихийных и устойчивых групп?
6. Что лежит в основе разделения групп на становящиеся и развитые?

Терминологический тезаурус: условная группа, реальная группа, лабораторная группа, естественная группа, большая группа, малая группа, стихийная группа, устойчивая группа, становящаяся группа, развитая группа.

Дополнительная литература:

1. Бобнева М.И. Социальные нормы как объект психологического исследования // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975.
2. Донцов А.И. Психология коллектива М., 1984.
3. Дубовская Е.М., Кричевский Р.Л. Психология малой группы М., 1991.
4. Обозов Н.Н. Психология малых групп и коллективов // Социальная психология. Л., 1979.
5. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности теорет.методолог. аспект Л., 1990.

Блок-модуль 6. Динамические процессы в малой группе

Тема 8. Проблема развития школьного класса как малой социальной группы

Контрольные вопросы:

1. Каковы особенности развития школьного класса как малой социальной группы с точки зрения его структуры?
2. Каковы особенности развития школьного класса как малой социальной группы с точки зрения его динамики?

Терминологический тезаурус: структура группы, динамика группы.

Дополнительная литература:

1. Донцов А.И. Психология коллектива. М., 1984.
2. Кричевский Р.А., Дубовская Е.М. Психология малой группы. М., 1991.
3. Немов Р.С., Кирпичник А.Г. Путь к коллективу. М.: Педагогика, 1988.
4. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. М., 1978.
5. Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. М., 1988.

Тема 9. Межличностные отношения в школьном коллективе

Контрольные вопросы:

1. В чем заключаются особенности статусной организации группы в детском и школьном возрасте?
2. Как исследуется статусная структура класса?
3. От чего зависит величина статуса школьника?
4. Как можно воздействовать на статусную структуру класса?

Терминологический тезаурус: статус, социальная роль.

Дополнительная литература:

1. Коломинский Я.Л. Психология детского коллектива. Минск, 1984.
2. Мудрик А.В. Общение как фактор воспитания школьников. М., 1984.
3. Дубовская Е.М., Кричевский Р.Л. Психология малой группы М., 1991.
4. Мясищев В.Н. Психология отношений Москва-Воронеж, 1995.
5. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива М., 1984.

Блок-модуль 6. Психология межгруппового взаимодействия

Тема 10. Психология межгрупповых отношений

Контрольные вопросы:

1. К каким выводам пришел М.Шериф в 1954 г., проведя эксперименты?
2. В чем суть экспериментов Тэшфела? Как проявились когнитивный и эмоциональный аспекты?
3. Какова структура межгрупповой перцепции?
4. Что понимают под целостностью и унифицированностью?

5. Какие динамические характеристики межгрупповой перцепции выделяют в социальной психологии?
6. Как связаны точность межгрупповой перцепции с характером взаимодействия? О чем свидетельствуют эксперименты Агеева? Что означает понятие «феномен межгруппового взаимодействия»?

Терминологический тезаурус: целостность, унифицированность, межгрупповая перцепция, перцептивная защита, расизм, социальная дискриминация, фаворитизм внутригрупповой.

Дополнительная литература:

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.
2. Агеев В.С. Психология межгрупповых отношений. М., 1983.
3. Стефаненко Т.Г. Социальные стереотипы и межэтнические отношения // Общение и оптимизация совместной деятельности. М., 1987.
4. Левкович В.П., Андрущак И.Б., Этноцентризм как социально-психологический феномен // Психол. журн. 1995. Т. 16, № 2. С. 70-81.
5. Леонтьев А.А. Психология общения М., 1998.

Тема 11. Этнопсихология

Контрольные вопросы:

1. В чем заключаются особенности современных подходов к изучению проблемы этнической психологии?
2. Что понимают под психическим обликом нации?
3. Что такое национальный характер? Что лежит в основе этнического стереотипа?
4. Каковы характеристики этноцентризма?

Терминологический тезаурус: этнопсихология, психический облик нации, национальный характер, этнический стереотип, этноцентризм, базовая личность.

Дополнительная литература:

1. Бромлей Ю.В. Этнос и этнография. М., 1973.
2. Вунд Вильгельм Проблемы психологии народов СПб.: Питер, 2001.
3. Донцов А.И., Емельянова Т.П. Концепция социальных представлений в современной французской психологии. М., 1987.
4. Душков Б.А. Психология типов личности, народов и эпох Екатеринбург: Деловая книга, 2001.
5. Кон И. Национальный характер. Миф и реальность? – «Иностранная литература», М., 1970, С.3.

6. Королев С.И. Вопросы этнопсихологии в трудах зарубежных авторов. М., 1970.
7. Лебедева Н.М. Введение в этническую и кросскультурную психологию М., 1999.
8. Платонов Ю.П. Этническая психология СПб.,: «Речь», 2001.
9. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология М., 1999.

Блок-модуль 7. Прикладные аспекты социальной психологии

Тема 12. Прикладные аспекты социальной психологии

Контрольные вопросы:

1. В чем заключается прикладное значение социально-психологического знания?
2. Что понимают под общественной психологией?
3. Какова роль социально-психологических знаний в политической психологии?
4. Какие примеры использования проблематики социально-психологических исследований в системе средств массовой информации и рекламы вы можете привести?
5. Какое место занимают социально-психологические знания в спорте и искусстве?

Дополнительная литература:

1. Введение в практическую социальную психологию. Под редакцией Ю.М.Жукова. М., 1999.
2. Иванов В.А. Политическая психология. М., 1990.
3. Прикладные проблемы социальной психологии / Под ред. Е.В.Шороховой. М., 1983.
4. Парыгин Б.Д. Социальная психология как наука. Л., 1971.
5. Социальная психология / Под ред. Г.П.Предвечного и Ю.А. Шерковина. М., 1975.

Тема 13. Проявления императивного, манипулятивного и диалогического общения в педагогической практике

Контрольные вопросы:

1. Какие литературные примеры проявления видов межличностного общения вы можете привести?
2. Какие конкретные проявления видов межличностного общения в повседневной школьной практике общения учителя и учеников вы можете привести?

Терминологический тезаурус: императивное общение, манипулятивное общение, диалогическое общение.

Дополнительная литература:

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Л., 1992.
2. Бодалев А.А. Личность и общение. М., 1993.
3. Крижанская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения. Л.: ЛГУ, 1990.
4. Общение и диалог в практике обучения, воспитания и психологической консультации. М., 1987.
5. Шостром Э. Анти-Карнеги или человек-манипулятор. М., 1992.

Тема 14. Использование методов активного социально-психологического обучения в педагогической практике

Контрольные вопросы:

1. Каковы возможности применения ролевых игр, социально-психологических тренингов и дискуссий в практике общения педагога со школьниками?
2. Какие конкретные ситуации и методы работы вы можете привести?

Терминологический тезаурус: активное социально-психологическое обучение, ролевая игра, социально-психологический тренинг, дискуссия.

Дополнительная литература:

1. Добрович А.Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения. М., 1987.
2. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. М., 1985.
3. Жуков Ю.М. Диагностика и развитие компетентности в общении. Киров, 1991.
4. Мелибруда Е. Я-Ты-Мы. М.: Прогресс, 1986.
5. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М.: МГУ, 1989.
6. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения. М., 1991.

ТЕСТ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ УРОВНЯ УСВОЕНИЯ ЗНАНИЙ ПО КУРСУ «Социальная психология»

ИНСТРУКЦИЯ ИСПЫТУЕМОМУ

Тест состоит из 32 заданий. На выполнение теста отводится 90 минут. Работа выполняется индивидуально, без использования дополнительных источников. Ответы вписываются в предоставленные бланки ответов. Ответы должны быть однозначно читаемы (исправления не допускаются). Задание рекомендуется выполнять по порядку, не пропуская ни одного. Если задание не удастся выполнить сразу, перейдите к следующему. Если останется время, вернитесь к пропущенным заданиям.

Вопросы задания могут иметь несколько форм.

А) Закрытые вопросы предполагают только один правильный ответ, который заносится в виде крестика под буквой, соответствующей правильному ответу;

Б) в открытых формах заданий необходимо вставить пропущенное слово, либо завершить предложение;

В) в вопросах на соотнесение необходимо установить связь понятия (буквенное обозначение в левой колонке) с его особенностями, признаками, характеристиками (цифровое обозначение в правой колонке), например: А-1, Б-4 и т.д. В некоторых заданиях на одно понятие может приходиться несколько признаков, например: А-2, 5, Б –1, 3,4;

Г) в вопросах на определение последовательности составляется буквенный ряд. В бланк ответов заносится цифра, которая указывает место данного буквенного обозначения в составленном ряду.

1. Дайте определение

Социальной психология – это

2. Выберите правильный ответ.

Предметом изучения социальной психологии является...

- А. массовидные явления психики
- Б. личность в группе
- В. психологические характеристики группы
- Г. массовидные явления психики и личность в группе.

3. Выберите правильный ответ.

Контент–анализ можно применять только в случае, если исследуемый материал обладает следующими характеристиками...

- А. большой объем исследуемого материала и однопорядковость подсчитываемых смысловых единиц.

- Б. большой объем текста.
- В. возможность компьютерной обработки.
- Г. соответствие целям и задачам исследования.

4. Установите соответствие между классификацией методов и их характеристиками выражающими их детали, признаки, особенности:

- | | |
|--------------------|--------------------------------------|
| А. Основные | 1. тесты |
| Б. Вспомогательные | 2. социометрия |
| В. Воздействия | 3. социально-психологический тренинг |
| | 4. наблюдение |
| | 5. опрос |

5. Выберите правильный ответ.

Человек развивается как личность благодаря такой функции общения как:

- А. стилистическая.
- Б. прагматическая.
- В. внутриличностная.
- Г. формирующая.

6. Закончите предложение:

Психологическое препятствие на пути адекватной передачи информации между партнерами по общению является

7. Установите соответствие между основными структурными компонентами общения и выражающими их деталями, признаками, особенностями:

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| А. Коммуникация | 1. Взаимодействие |
| Б. Интеракция | 2. Восприятие |
| В. Социальная перцепция | 3. Информация |
| | 4. Репрезентация |
| | 5. Депривация |

8. Закончите предложение:

Перечислите типы (стратегии) взаимодействия по К.Томасу

9. Выберите правильный ответ.

Противоречие, возникшее в процессе взаимодействия в сочетании с негативными эмоциональными переживаниями является:

- А.
- Б. саботаж.
- В. конфликт.
- Г. бойкот.

10. Вставьте пропущенное слово:

Постижение эмоционального состояния, проникновение, вчувствование в состояние другого человека – это

11. Выберите правильный ответ.

Осознание субъектами – лицом или общностью – того, как они в действительности воспринимаются и оцениваются другими индивидами или общностями называется

- А. аттракция.
- Б. импринтинг.
- В. интроспекция.
- Г. рефлексия

12. Выберите правильный ответ.

Распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств называется:

- А. установка.
- Б. эффект бумеранга.
- В. эффект ореола.
- Г. эффект первичности.

13. Установите соответствие между основными знаковыми системами и деталями, признаками, особенностями их выражающими:

- | | |
|----------------------------------|-----------------|
| А. Оптико-кинетическая система | 1. тембр голоса |
| Б. Паралингвистическая система | 2. пауза |
| В. Экстралингвистическая система | 3. поза |
| | 4. жест |
| | 5. кашель |

14. Выберите правильный ответ.

Обобщенная, упрощенная, сокращенная система представлений о социальных объектах называется

- А. предубеждение.
- Б. установка.
- В. стереотип.
- Г. образ мира.

15. Выберите правильный ответ.

Какой из аргументов к личности коммуникатора, на ваш взгляд, более убедительный и почему?

- А. Это говорила моя тетя.
- Б. Я узнал это от нашего начальника.
- В. Да каждый умный человек так говорит.

- Г. Передавала «Свобода».
- Д. Было по 1 программе.

16. Закончите предложение:

Процесс социализации по Г.М.Андреевой происходит в таких трёх сферах как

17. Выберите правильный ответ.

Социальная группа, в которой индивид усваивает социальное влияние и воспроизводит систему социальных связей называется

- А. группа членства.
- Б. реальная группа.
- В. институт социализации
- Г. референтная группа.

18. Закончите предложение:

Процесс социализации в отечественной психологии состоит из таких стадий как

19. Закончите предложение:

Социально – психологическая установка возникает при наличии таких характеристик как

20. Выберите правильный ответ.

- А.Смит в 1942 г. выделил трехкомпонентную структуру аттитюда:
- Б. когнитивный, аффективный, оценочный.
- В. оценочно-волевой, эмоциональный, когнитивный.
- Г. аффективный, эмоциональный, поведенческий.
- Д. когнитивный, аффективный, поведенческий.

21. Выберите правильный ответ.

Кому принадлежит классификация групп (укажите фамилию ученого), когда большие группы подразделяются на устойчивые и стихийные; малые группы – на становящиеся и развитые:

- А. Парыгин Б.Д.
- Б. Андреева Г.М.
- В. Петровский А.В.
- Г. Шорохова Е.В.

22. Вставьте пропущенное слово:

Социальная группа, на нормы, ценности и оценки которой ориентируется индивид в своем поведении и самооценке, называется

23. Выберите правильный ответ.

Феномен конформности экспериментально был изучен ученым по фамилии:

- А. Хейман.
- Б. Аш.
- В. Мейо.
- Г. Ньюком.

24. Выберите правильный ответ.

Податливость человека давлению группы и принятие им группового мнения, которого он первоначально не разделял, проявляющееся в изменении его поведения и установок, называется

- А. конформность.
- Б. интериоризация.
- В. подражание.
- Г. самоопределение личности в группе.

25. Соотнесите виды групп:

- | | |
|---------------------|-----------------|
| А. Большая группа | 1. Толпа |
| Б. Малая группа | 2. Нация |
| В. Стихийная группа | 3. Неформальная |
| | 4. Публика |
| | 5. Государство |

26. Закончите предложение:

К.Левин выделил такие стили лидерства как

27. Выберите правильный ответ.

Кем был разработан социометрический метод (укажите фамилию ученого)?

- А. Леонгард.
- Б. Морено.
- В. Кеттелл.
- Г. Годфруа.

28. Выберите правильный ответ.

В процессе убеждения идет воздействие на человека через такую сферу как:

- А. эмоции.
- Б. интеллект.
- В. воля.
- Г. характер.

29. Определите последовательность групп по уровню их развития начиная с самой низкой.

- А. корпорация
- Б. коллектив
- В. диффузная
- Г. просоциальная
- Д. асоциальная.

30. Установите соответствие между авторами и видами малых групп.

- | | |
|-------------|--------------------|
| А. Ч.Кули | 1. формальные |
| Б. Э.Мейо | 2. не формальные |
| В. Г.Хаймен | 3. референтные |
| | 4. первичные |
| | 5. вторичные |
| | 6. группа членства |

31. Выберите правильный ответ.

Выделите сферы применения прикладной социальной психологии

- А. политическая.
- Б. экономическая.
- В. образования.
- Г. когнитивная.

32. Выберите правильный ответ.

Ведущий социально-психологического тренинга выполняет следующие функции:

- А. катализатор
- Б. эксперт
- В. образец поведения.
- Г. посредник

ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ

ТЕМА: Зависимость эффективности деятельности малой группы от уровня развития группы

Методики изучения внутригрупповых отношений

Методика 1. Социометрия

Термин «социометрия» означает измерение межличностных взаимоотношений в группе. Основоположник социометрии известный американский психиатр и социальный психолог Дж. Морено не случайно так назвал этот метод. Совокупность межличностных отношений в группе составляет, по Дж. Морено, ту первичную социально-психологическую структуру, характеристики которой во многом определяют не только целостные характеристики группы, но и душевное состояние человека.

Внедрение этого метода в исследования отечественных психологов связано с именами Е.С.Кузьмина, Я.Л.Коломинского, Б.А.Ядова, И.П.Волкова и др.

Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Вместе с официальной или формальной структурой общения, отражающей рациональную, нормативную, обязательную сторону человеческих взаимоотношений, в любой социальной группе всегда имеется психологическая структура неофициального или неформального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий. Особенности такой структуры во многом зависят от ценностных ориентации участников, их восприятия и понимания друг друга, взаимооценок и самооценок. Как правило, неформальных структур в группе возникает несколько, например, структуры взаимоподдержки, взаимовлияния, популярности, престижа, лидерства и др. Неформальная структура зависит от формальной структуры группы в той степени, в которой индивиды подчиняют свое поведение целям и задачам совместной деятельности, правилам ролевого взаимодействия. С помощью социометрии можно оценить это влияние. Социометрические методы позволяют выразить внутригрупповые отношения в виде числовых величин и графиков и таким образом получить ценную информацию о состоянии группы.

Для социометрического исследования важно, чтобы любая структура неформального характера, хотим мы этого или нет, всегда в тех или иных отношениях проецировалась на формальную структуру, т.е. на систему деловых, официальных отношений, и тем самым влияла на сплоченность

коллектива, его продуктивность. Эти положения проверены экспериментом и практикой.

Наиболее общей задачей социометрии является изучение неофициального структурного аспекта социальной группы и царящей в ней психологической атмосферы.

Социометрическая процедура.

Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем. После постановки задач исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности, иначе социометрия окажется малоэффективной. Требование экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они заносятся на специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т. д.

При этом социометрическая процедура может проводиться в двух формах. Первый вариант — непараметрическая процедура. В данном случае испытуемому предлагается ответить на вопросы социометрической карточки без ограничения числа выборов испытуемого. Если в группе насчитывается, скажем, 12 человек, то в указанном случае каждый из опрашиваемых может выбрать 11 человек (кроме самого себя). Таким образом, теоретически возможное число сделанных каждым членом группы выборов по направлению к другим членам группы в указанном примере будет равно $(N-1)$, где N — число членов группы. Точно так же и теоретически возможное число полученных субъектом выборов в группе будет равно $(N-1)$. Указанная величина $(N-1)$ полученных выборов является основной количественной константой социометрических измерений. При непараметрической процедуре эта теоретическая константа является одинаковой как для индивидуума, делающего выборы, так и для любого индивидуума, ставшего объектом выбора. Достоинством данного варианта процедуры является то, что она позволяет выявить так называемую эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей в групповой структуре. Однако при увеличении размеров группы до 12 — 16 человек этих связей становится так много, что без применения вычислительной техники проанализировать их становится весьма трудно.

Другим недостатком непараметрической процедуры является большая вероятность получения случайного выбора. Некоторые испытуемые, руководствуясь личным мотивом, нередко пишут в опросниках: «выбираю

всех». Ясно, что такой ответ может иметь только два объяснения: либо у испытуемого действительно сложилась такая обобщенная аморфная и недифференцированная система отношений с окружающими (что маловероятно), либо испытуемый заведомо дает ложный ответ, прикрываясь формальной лояльностью к окружающим и к экспериментатору (что наиболее вероятно).

Анализ подобных случаев заставил некоторых исследователей попытаться изменить саму процедуру применения метода и таким образом снизить вероятность случайного выбора. Так родился второй вариант — параметрическая процедура с ограничением числа выборов. Испытуемым предлагают выбирать строго фиксированное число из всех членов группы. Например, в группе из 25 человек каждому предлагают выбрать лишь 4 или 5 человек. Величина ограничения числа социометрических выборов получила название «социометрического ограничения» или «лимита выборов».

Многие исследователи считают, что введение «социометрического ограничения» значительно превышает надежность социометрических данных и облегчает статистическую обработку материала. С психологической точки зрения социометрическое ограничение заставляет испытуемых более внимательно относиться к своим ответам, выбирать для ответа только тех членов группы, которые действительно соответствуют предлагаемым ролям партнера, лидера или товарища по совместной деятельности. Лимит выборов значительно снижает вероятность случайных ответов и позволяет стандартизировать условия выборов в группах различной численности в одной выборке, что и делает возможным сопоставление материала по различным группам.

В настоящее время принято считать, что для групп в 22 — 25 участников минимальная величина «социометрического ограничения» должна выбираться в пределах 4 — 5 выборов. Существенное отличие второго варианта социометрической процедуры состоит в том, что социометрическая константа ($N-1$) сохраняется только для системы получаемых выборов (т. е. из группы к участнику). Для системы отданных выборов (т. е. в группу от участника) она измеряется новой величиной d (социометрическим ограничением). Введением величины d можно стандартизировать внешние условия выборов в группах разной численности. Для этого необходимо определять величину d по одинаковой для всех групп вероятности случайного выбора. Формулу определения такой вероятности предложили в свое время Дж. Морено и Е.Дженнингс:

$$P(A) = \frac{d}{N-1},$$

где P — вероятность случайного события (A) социометрического выбора;
 N — число членов группы.

Обычно величина $P(A)$ выбирается в пределах 0,20 — 0,30. Подставляя эти значения в формулу (1) для определения d с известной величиной N , получаем искомое число «социометрического ограничения» в выбранной для измерений группе.

Недостатком параметрической процедуры является невозможность раскрыть многообразие взаимоотношений в группе. Возможно выявить только наиболее субъективно значимые связи. Социометрическая структура группы в результате такого подхода будет отражать лишь наиболее типичные, «избранные» коммуникации. Введение «социометрического ограничения» не позволяет судить об эмоциональной экспансивности членов группы.

Социометрическая процедура может иметь целью:

- а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;
- б) выявление «социометрических позиций», т. е. соотносительного авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»;
- в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Социометрическая карточка или социометрическая анкета составляется на заключительном этапе разработки программы. В ней каждый член группы должен указать свое отношение к другим членам группы по выделенным критериям (например, с точки зрения совместной работы, участия в решении деловой задачи, проведения досуга, в игре и т. д.) Критерии определяются в зависимости от программы данного исследования: изучаются ли отношения в производственной группе, группе досуга, во временной или стабильной группе.

При опросе без ограничения выборов в социометрической карточке после каждого критерия должна быть выделена графа, размеры которой позволили бы давать достаточно полные ответы. При опросе с ограничением выборов справа от каждого критерия на карточке чертятся столько вертикальных граф, сколько выборов мы предполагаем разрешить в данной группе. Определение числа выборов для разных по численности групп, по с заранее заданной величиной $P(A)$ в пределах 0,14 — 0,25 можно произвести, пользуясь специальной таблицей (см. табл. «Величины ограничения социометрических выборов»).

Социометрическая карточка

№	Тип	Критерии	Выборы			
1	Работа	а) Кого бы вы хотели выбрать своим бригадиром? Б) Кого бы вы не хотели выбрать своим бригадиром?				

2	Досуг	а) Кого бы вы хотели пригласить на встречу Нового года? б) Кого бы вы не хотели пригласить на встречу Нового года?				
---	-------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Простейшими способами количественной обработки являются табличный, графический и индекс логический.

Социоматрица.

Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в таблице (см. табл. «Пример социоматрицы»). Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений.

Величины ограничения социометрических выборов

Число членов групп	Социометрическое ограничение d	Вероятность случайного выбора P(A)
5-7	1	0.20-0.14
8-11	2	0.25-0.18
12-16	3	0.25-0.19
17-21	4	0.23-0.19
22-26	5	0.22-0.19
27-31	6	0.22-0.19
32-36	7	0.21-0.19

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов.

Основное достоинство социоматрицы — возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать членов группы по числу полученных и отданных выборов, установить порядок влияний в группе. На основе социоматрицы строится социограмма — карта социометрических выборов (социометрическая карта), производится расчет социометрических индексов.

Пример социоматрицы для группы, численностью N-членов

N	Кто выбирает: фамилия испытуемого, j- члены	Кого выбирают, i-члены								Сделанные выборы		Всего
		1	2	3	4	5	+	-	
1	А-ов		+	+	-	-	.	.	.	2	2	4

2	В-ов	+		+	-	-	.	.	.	2	2	4
3	Г-ев	+	+				.	.	.	2	0	2
4	П-ов	+			-	1	1	2
5	С-ов	+	-	-	+		.	.	.	2	2	4
6			
...			
...			
...			
N			
Полученные		∑ +	4	2	2	1	0	.	.	9		
выборы		∑ -	0	1	1	2	3	.	.		7	
Всего											16	

Примечание: + положительный выбор; - отрицательный выбор

Социометрические индексы.

Различают персональные социометрические индексы (ПСИ) и групповые (ГСИ). Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения. Основными ПСИ являются: ИНДЕКС СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА I-ЧЛЕНА; ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПАНСИВНОСТИ J-ЧЛЕНА, ОБЪЕМА, ИНТЕНСИВНОСТИ И КОНЦЕНТРАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ II-ЧЛЕНА. Символы *i* и *j* обозначают одно и то же лицо, но в разных ролях: *i* — выбираемый, *j* — он же выбирающий, *ij* — совмещение ролей,

Индекс СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА *i*-члена группы определяется по формуле:

$$C_i = \frac{\sum_{j=1}^n R_{ij}^+}{n-1},$$

где C_i — социометрический статус *i*-члена, R_{ij} - полученные *i*-членом выборы, \sum — знак алгебраического суммирования числа полученных выборов *i*-члена, n — число членов группы.

Социометрический статус — это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) в ней, т. е. определенным образом соотноситься с другими элементами. Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом — индексом социометрического статуса. Элементы социометрической

структуры — это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т. д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы высчитать социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы.

Индекс ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПАНСИВНОСТИ j -члена группы высчитывается по формуле:

$$E_j = \frac{\sum_{i=1}^n (R_{ji}^+ + R_{ji}^-)}{n-1},$$

где E_j — эмоциональная экспансивность j -члена,

R_{ji} - сделанные j -членом выборы (+, -).

С психологической точки зрения показатель экспансивности характеризует потребность личности в общении.

Из ГСИ наиболее важными являются:

Индекс ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПАНСИВНОСТИ ГРУППЫ.

Высчитывается по формуле:

$$A_g = \frac{\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n (R_{ji}^{+,-})}{n(n-1)},$$

где A_g — экспансивность группы, n — число членов группы.

Индекс показывает среднюю активность группы при решении задачи социометрического теста (в расчете на каждого члена группы).

Индекс ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ВЗАИМНОСТИ («сплоченности группы») в группе высчитывается по формуле:

$$G_g = \frac{\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n (R_{ji}^+ * R_{ij}^+)}{n(n-1)},$$

где G_g — взаимность в группе по результатам взаимных положительных выборов, R_{ij}^+ , R_{ji}^+ , R_{ij}^- , R_{ji}^- — положительные и

отрицательные выборы в группе, причем, положительный выбор (+) переводится в 1, а отрицательный (-) – в 0, n — число членов группы.

Надежность рассмотренной процедуры зависит прежде всего от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

Использование социометрического теста позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в бригадах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы.

Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин.). Она весьма полезна в прикладных исследованиях, особенно в работах по совершенствованию отношений в коллективе. Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

Методика 2. Внешнегрупповая референтометрия

В современной психологии давно уже выделено как самостоятельное и важное понятие РЕФЕРЕНТНОЙ ГРУППЫ — круга значимых других, мнения которых являются определяющими для личности и с которыми она — и в прямом контакте, и мысленно — соотносит свои оценки, действия и поступки. Естественно, что определение референтного круга является весьма важным в плане сбора информации о значимых для человека отношениях.

В приведенной ниже методике мы предлагаем определить референтов. Для этого тестируемым предлагается 10 вопросов-ситуаций (1-А) и список людей, окружающих их (1-В).

Инструкция:

«Нужно выбрать по каждому вопросу-ситуации не менее двух человек; при этом второе лицо должно быть из тех, которые значимы в меньшей степени, чем первое лицо».

1-А

1. С кем вы поедете отправитесь в поездку (деловую командировку) в другой город?

2. С Вами случилась неприятность. Кому Вы об этом расскажете?

3. Вы хотите отпраздновать свой день рождения. С кем Вы его проведете?

4. Есть ли у Вас человек, с которым Вы стараетесь проводить больше времени?

5. Кто может указать Вам на Ваши недостатки, кого Вы больше слушаете?

6. Вы встретили человека, который Вам понравился. Кто может помочь правильно оценить его?

7. Вы хотите изменить свою жизнь. С кем Вы посоветуетесь об этом?
8. Кто может быть для Вас примером в жизни?
9. Кому Вы хотели бы понравиться больше всего?
10. С кем Вы больше всего откровенны?

1-Б

1. Родители (отец, мать).
2. Родственники (дедушка, бабушка, дядя, тетя).
3. Брат, сестра.
4. Взрослый знакомый.
5. Знакомый родителей.
6. Друзья.
7. Лучший друг (подруга).
8. Компания, приятели.
9. Знакомая девушка, знакомый юноша.
10. Товарищи по учебе, работе.
11. Товарищи по клубу, секции, студии и т.п.
12. Историческая личность.
13. Известный всем человек.
14. Человек, о котором ты знаешь от других.
15. Литературный персонаж.

После осуществленного выбора следует попросить отложить список 1-Б и по пятибалльной шкале (5, 4, 3, 2, 1) оценить каждое из выбранных лиц. Обработка полученных данных достаточно проста. Все упомянутые лица записываются в отдельный список без повторений, затем «оценки» лиц заносятся в список и суммируются для каждого из них. После сравнения два-три лица, имеющие наибольшее количество баллов, выписываются на отдельный листок в порядке уменьшения количества баллов. Эти люди и составляют референтную группу данного.

ТЕМА: Социально-психологическая характеристика личности в группе

Методика 1. Оценочные стереотипы восприятия и понимания людьми друг друга

Цель: Ознакомиться с методом оценочной биополяризации и овладеть умениями исследовательской работы по измерению оценочных стереотипов восприятия и понимания людьми друг друга в совместной работе и общении.

Материал:

- * электронный калькулятор;
- * оценочные шкалы

Качество оценивается количественно по десятибалльной системе. Это качество присуще оцениваемому:

В высшей степени 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 *совершенно не присуще*
в средней степени

Примерный протокол опыта с перечнем оценочных шкал

№ п/п	Положительные качества	П	Н	С	Отрицательные качества
1	Доброжелательный				Недоброжелательный
2	Общительный				Замкнутый
3	Уравновешенный				Вспыльчивый
4	С чувством юмора				Скучный
5	Честный				Лживый
Итого (Л)					
6	Дисциплинированный				Недисциплинированный
7	Активный				Пассивный
8	Опытный специалист				Неопытный
9	Трудолюбивый				Ленивый
10	Добросовестный				Недобросовестный
Итого (Д)					
Общая сумма оценок (Л+Д)					

Методика работы:

Студенты получают протокол.

Инструкция: «Перед вами протокол опыта с перечнем качеств. Оценку необходимо выставлять по 10-балльной системе за качества, помещенные в левой части протокола. Полярные качества в правой части приведены для контраста.

Надо выполнить три задания.

Представьте себе, что вам предстоит работать в студенческом отряде. Выберите из числа знакомых вам студентов наиболее предпочитаемого в качестве сотрудника по совместной работе и оцените его качества в столбце П.

Из числа знакомых вам студентов выберите наиболее не предпочитаемого в качестве сотрудника и оцените его в столбце Н.

В столбце С дайте оценку самому себе

После выполнения протокола подсчитайте суммы баллов по столбцам и высчитайте индексы оценочной биополяризации сотрудников и самого себя: $АСО_{общ}$, $АСО_{д}$ (деловое), $АСО_{л}$ (личностное) и др.

Рассчитываются четыре индекса оценочной биополяризации сотрудников:

1. По личностному качеству (1-5 качества в протоколе): $АСО_{л} = П_{л} - Н_{л}$;
2. По деловым качествам (6-10): $АСО_{д} = П_{д} - Н_{д}$;

3. Суммарный индекс $АСО_{общ} = П_{общ} - Н_{общ}$;

4. Индекс оценочной биополяризации самого себя $ОСС = П_{общ} - С_{общ}$

Чем выше индекс оценочной биополяризации (т.е. чем больше разность между суммой оценок предпочитаемого и не предпочитаемого сотрудников), тем критичнее, категоричнее оценочные суждения индивида о других людях, тем консервативнее и эмоциональнее его оценочные стереотипы, тем больше может быть его склонность к проявлению авторитарных методов руководства и доминантности в общении с другими людьми. Различия в величине $АСО_{л}$ и $АСО_{д}$ могут свидетельствовать о предпочтительности для испытуемого деловой или межличностной ситуации общения. Так, если у испытуемого $АСО_{л}$ равен 6 баллам, а $АСО_{д}$ - 25 баллам, то это означает, что в ситуации совместной работы или общего дела он более склонен проявить повышенную критичность и категоричность в оценочных суждениях при восприятии партнера, нежели в ситуации межличностного общения. Можно предположить, что данный испытуемый сильнее ориентирован на дело, чем на межличностные отношения.

Интерпретация индекса предполагает, что чем выше величина $ОСС$, тем ниже самооценка индивида при восприятии самого себя в качестве партнера по общению и сотрудника по совместной деятельности в сравнении с выбранным эталоном предпочитаемого сотрудника. Величины $ОСС$, близкие к нулю, свидетельствуют об адекватности самооценки, а величины со знаком минус – о завышенной самооценке. Следовательно, образ предпочитаемого сотрудника может служить для человека своеобразным «социальным зеркалом», смотря в которое он получает возможность совершенствовать самооценку и самоконтроль.

Методика 2. Восприятие индивидом группы

Межличностное восприятие в группе зависит от множества факторов. Наиболее исследованными из них являются: социальные установки, прошлый опыт, особенности самовоспитания, характер межличностных отношений, степень информированности друг о друге, ситуационный контекст, в котором протекает процесс межличностной перцепции и т.д. В качестве одного из основных факторов межличностного восприятия выступает отношение к объекту восприятия. Однако на межличностное восприятие могут влиять не только межличностные отношения, но и отношение индивида к группе, в контексте которой осуществляется процесс межличностной перцепции. Восприятие индивидом группы представляет собой своеобразный фон, на котором протекает межличностное восприятие. В связи с этим исследование восприятия индивидом группы является важным моментом в исследовании межличностного восприятия, связывая между собой два различных вида социально-перцептивных процессов.

Цель: __Позволяет выявить три возможных «типа» восприятия индивидом группы. При этом в качестве показателя типа данного восприятия выступает роль группы в индивидуальной деятельности воспринимающего.

Ход работы:

На основании трех «типов» восприятия индивидом группы была создана специальная анкета (см. Мосейко, Нелидова, 1982), выявляющая преобладание того или иного типа восприятия группы у исследуемого индивида. Анкета состоит из 14-ти пунктов-суждений (см. образец), содержащих три альтернативных выбора. В каждом пункте анкеты альтернативы расположены в случайном порядке. Каждая альтернатива соответствует определенному типу восприятия индивидом группы. Анкета создана с учетом специфики учебных групп интенсивного обучения иностранным языкам, но при соответствующей модификации может быть применена и в других группах.

По каждому пункту анкеты испытуемые должны выбрать наиболее подходящую им альтернативу в соответствии с предлагаемой инструкцией. К анкете прилагается специальный ответный бланк.

Инструкция испытуемым: «Мы проводим специальное исследование с целью улучшения организации учебного процесса. Ваши ответы на вопросы анкеты помогут нам в этом. На каждый пункт анкеты возможны 3 ответа, обозначенные буквами А, Б и В. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который наиболее точно выражает Вашу точку зрения. Помните, что «плохих» и «хороших» ответов в данной анкете нет. Букву Вашего ответа занесите (обведите кружочком) в лист для ответов против соответствующего номера вопроса. На каждый вопрос может быть выбран только один ответ»

Анкета

1. Лучшими партнерами в группе я считаю тех, кто
 - а) знает больше, чем я.
 - б) все вопросы стремится решить сообща.
 - в) не отвлекает внимание преподавателя.
2. Лучшими преподавателями являются те, которые
 - а) имеют индивидуальный подход.
 - б) создают условия для помощи со стороны других.
 - в) создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказаться.
3. Я рад, когда мои друзья:
 - а) знают больше, чем я, и могут мне помочь.
 - б) умеют самостоятельно, не мешая другим, добиваться успехов.
 - в) помогают другим, когда представится случай.
4. Больше всего мне не нравится, когда в группе:

- а) некому помогать.
 - б) мне мешают при выполнении задачи.
 - в) остальные слабее подготовлены, чем я.
5. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:
- а) я могу получить помощь и поддержку со стороны других.
 - б) мои усилия вознаграждены.
 - в) есть возможность проявить инициативу, полезную для всех.
6. Мне нравятся коллективы, в которых
- а) каждый заинтересован в улучшении результатов всех.
 - б) каждый занят своим делом и не мешает другим.
 - в) каждый человек может использовать других для решения своих задач.
7. Учащиеся оценивают как самых плохих таких преподавателей, которые:
- а) создают дух соперничества между учениками.
 - б) не уделяют им достаточного внимания.
 - в) не создают условия для того, чтобы группа помогла им.
8. Больше всего удовлетворения в жизни дает:
- а) возможность работы, когда тебе никто не мешает.
 - б) возможность получения новой информации от других людей.
 - в) возможность сделать полезное другим людям.
9. Основная цель школы должна заключаться:
- а) в воспитании людей с развитым чувством долга перед другими.
 - б) в подготовке приспособленных к самостоятельной жизни людей.
 - в) в подготовке людей, умеющих извлекать пользу от общения в другими людьми.
10. Если перед группой стоит какая-то проблема, то я:
- а) предпочитаю, чтобы другие решили эту проблему.
 - б) предпочитаю работать самостоятельно, не полагаясь на других.
 - в) стремлюсь внести свой вклад в общее решение проблемы.
11. Лучше всего бы я учился, если бы преподаватель
- а) имел ко мне индивидуальный подход.
 - б) создавал условия для получения мной помощи со стороны других.
 - в) поощрял инициативу учащихся, направленную на достижение общего успеха.
12. Нет ничего хуже того случая, когда:
- а) ты не в состоянии самостоятельно добиться успеха.
 - б) чувствуешь себя ненужным в группе.
 - в) тебе не помогают окружающие.
13. Больше всего я ценю:
- а) личный успех, в котором есть доля заслуги моих друзей.

- б) общий успех, в котором есть и моя заслуга.
- в) успех, достигнутый ценой собственных усилий.

14. Я хотел бы:

- а) работать в коллективе, в котором применяются основные приемы и методы совместной работы.
- б) работать индивидуально с преподавателем.
- в) работать с ведущими в данной области людьми.

Обработка результатов

На основании ответов испытуемых с помощью «ключа» производится подсчет баллов по каждому типу восприятия индивидом группы. Каждому выбранному ответу приписывается один балл. Баллы, выбранные испытуемыми по всем 14-ти пунктам анкеты, суммируются для каждого типа восприятия отдельно. При этом общая сумма баллов по всем трем типам восприятия для каждого испытуемого должна быть равна 14.

Ключ для обработки анкеты

Тип восприятия индивидом группы		
индивидуалистическое	коллективистическое	прагматическое
1 В	1 Б	1 А
2 А	2 В	2 Б
3 Б	3 В	3 А
4 Б	4 А	4 В
5 Б	5 В	5 А
6 Б	6 А	6 В
7 Б	7 А	7 В
8 А	8 В	8 Б
9 Б	9 А	9 В
10 Б	10 В	10 А
11 А	11 В	11 Б
12 А	12 Б	12 В
13 В	13 Б	13 А
14 Б	14А	14В

Три типа восприятия

1. Индивид воспринимает группу как помеху своей деятельности или относится к ней нейтрально. Группа не представляет собой самостоятельной ценности для индивида. Это проявляется в уклонении от совместных форм деятельности, в предпочтении индивидуальной работы, в ограничении контактов. Этот тип восприятия индивидом группы можно назвать «индивидуалистическим».

2. Индивид воспринимает группу как самостоятельную ценность. На первый план для индивида выступают проблемы группы и отдельных ее членов, наблюдается заинтересованность как в успехах каждого члена

Обработка результатов: Оценки, данные по каждой шкале (паре противоположных эмоционально-оценочных прилагательных), переводятся в баллы в соответствии со шкалой, представленной в верхней части рисунка. Если отметка испытуемого располагается между двумя пунктами шкалы, то берется промежуточное, дробное число баллов. Далее вычисляется средняя оценка по всем десяти шкалам семантического дифференциала. Она и является количественной характеристикой общего эмоционального отношения испытуемого к тому человеку, к которому относятся полученные оценки. Отношение считается положительным, если средняя оценка также положительная; отношение рассматривается как отрицательное, если соответствующая средняя оценка отрицательная. Сила эмоционального отношения, соответственно, отражается в абсолютной величине полученной средней оценки.

ТЕМА: Динамические процессы в малой группе

Методика 1. Типы поведения в конфликтной ситуации по К.Томасу

В нашей стране тест адаптирован Н.В.Гришиной для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению. В своем подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. Указывая, что на ранних этапах их изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов», он подчеркивал, что этот термин подразумевает, что конфликт можно и необходимо разрешать или элиминировать. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое идеальное бесконфликтное состояние, где люди работают в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно было вызвано, по мнению К. Томаса, по меньшей мере двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полной элиминации конфликтов, увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов. Отсюда, по мысли автора, ударение должно быть перенесено с элиминирования конфликтов на управление ими. В соответствии с этим К.Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных

интересов. Соответственно этим двум основным измерениям К.Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- 1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- 2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;
- 3) компромисс;
- 4) избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- 5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Пять способов регулирования конфликтов К. Томаса:



К.Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В своем опроснике по выявлению типичных форм поведения К.Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Опросник

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 не согласны.

2.

А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.

3.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

4.

А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5.

А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности,

6.

А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б. Я стараюсь добиться своего.

7.

А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

8.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

9.

А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10.

А. Я твердо стремлюсь достичь своего.

Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11.

А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

Б. Я стараюсь успокоить другого и. главным образом сохранить наши отношения.

12.

А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

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

13.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14.

А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

15.

А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16.

А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17.

А. Обычно я настойчиво стараюсь 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 даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19.

А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, и чем состоят все затронутые интересы и спорные, вопросы.

Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его 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, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22.

А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

Б. Я отстаиваю свои желания.

23.

А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24.

А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25

А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов.

Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26.

А. Я предлагаю среднюю позицию,

Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

27.

А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28.

А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

29.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий

30.

А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Ключ

1. Соперничество – 3А, 6Б, 8А, 9Б, 10А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А.
2. Сотрудничество – 2Б, 5А, 8Б, 11А, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23А, 26Б, 28Б, 30Б.
3. Компромисс – 2А, 4А, 7Б, 10Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А.
4. Избегание – 1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12Б, 15Б, 17Б, 19Б, 23Б, 27А, 29Б.
5. Приспособление – 1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 12А, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б, 30А.

Тест возможно использовать в групповом варианте, как в сочетании с другими тестами, так и отдельно. Затраты времени — не более 15—20 мин.

Методика 2. Стиль руководства

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

Материал: 20 практических ситуаций, ключ к обработке полученных данных.

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

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

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

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения:

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

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

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

Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

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

Выберите предпочтительное решение.

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

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

В. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.

Г. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

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

Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

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

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

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

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

4. В самый напряженный момент завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадир неизвестен виновник. Однако выявить и наказать его надо.

Как бы вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый вариант решения для вас.

А. Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

Б. Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

5. Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами.

А. П е р в ы й стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские взаимоотношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. В т о р о й часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Т р е т ь й предпочитает строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Ч е т в е р т ы й отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

6. Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником:

А. П е р в ы й быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять его задания.

Б. В т о р о й может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

В. Т р е т и й обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.

Г. Ч е т в е р т ы й очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит когда ему мешают.

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

А. Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.

Б. Задавать тон беседе, уточнять свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.

В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

Г. Стремиться не говорить о делах в работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

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

Как бы вы поступили?

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

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

В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем. Если такого работника нет,

вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.

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

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

Как вы будите поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

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

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

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

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

10. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе.

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

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

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

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

11. В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из

подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

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

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

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

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

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

Чтобы Вы предприняли в первую очередь?

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

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

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

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

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

Как Вы начнете беседу при встрече?

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

Б. Извинюсь перед подчиненным и начну беседу.

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

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

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

- Почему на четыре? — спрашиваете Вы.

- А когда женился Иванов, Вы ему разрешили четыре, — невозмутимо отвечает рабочий и подает заявление. Вы подписываете заявление на три дня, согласно действующему положению.

Однако подчиненный выходит на работу спустя четыре дня. Как Вы поступите?

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

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

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

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

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

Как Вы ответите на звонок?

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

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

В. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».

Г. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, срочно вызовите врача».

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

Одна из точек зрения Вам понравилась больше всего. Какая?

А. П е р в ы й: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

Б. В т о р о й: «Все это мелочи. Главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

В. Т р е т и й: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю».

Г. Ч е т в е р т ы й: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

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

По какому пути Вы пойдете?

А. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу свой проект на собрании коллектива.

Б. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь это их работа.

В. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по комплектованию новых бригад.

Г. Сначала определю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.

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

Как Вы поступите в данном случае?

А. Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.

Б. Напишу докладную вышестоящему начальнику с предложением «сократить» эту единицу.

В. Предложу профгруппоргу обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступить с этим человеком.

Г. Найду для этого человека подходящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.

19. При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно «обошли», это явилось поводом их жалоб начальнику цеха. Как бы Вы отреагировали на эти жалобы на его месте?

А. Вы отвечаете жалобщикам примерно так: «КТУ утверждает и распределяет Ваша бригада, я тут ни причем».

Б. «Хорошо, я учту Ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с Вашим бригадиром».

В. «Не волнуйтесь, Вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».

Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пойду на участок и побеседую с бригадиром, мастером и другими членами актива бригады. В случае подтверждения жалоб предложу бригадиру перераспределить КТУ в следующем месяце.

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

Как Вы себя поведете?

А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник цеха. Вскользь замечу, что беседа их затянулась и пора бы браться за дело.

Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.

В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложу пройти в цех на рабочее место.

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

ОТВЕТЫ НА СИТУАЦИИ

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

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

Д — ориентация на интересы дела;

П — ориентация на психологический климат и взаимоотношения в коллективе;

С — ориентация на самого себя;

О — ориентация на официальную субординацию.

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

Методика 3. Оценка способности к эффективному управлению

Цель: выявление индивидуальных особенностей в управлении другими людьми (как положительные, так и отрицательные моменты в управлении).

Материал: 110 утверждений, характеристики руководителей способных и неспособных к управлению.

Ход исследования:

Подготовьте копию таблицы ответов и воспользуйтесь ею для записи ваших ответов на утверждения теста. Вам будут предложены 110 утверждений, описывающие возможности, которые могут быть или не быть у вас как у руководителя. Прочитайте каждое утверждение и перечеркните квадрат с соответствующим номером в таблице ответов, если вы чувствуете, что оно справедливо по отношению к вам. Последовательно проработайте весь вопросник; если какой-либо вопрос вызывает у вас сомнения, подумайте над ним и ответьте как можно более правдиво. Отвечая на вопросы, будьте максимально искренними.

1. Я хорошо справляюсь с трудностями, свойственными своей работе.

2. Мне ясна моя позиция по принципиально важным вопросам.

3. Когда необходимо принимать важные решения в моей жизни, я действую решительно.

4. Я вкладываю значительные усилия в свое развитие.

5. Я способен эффективно решать проблемы.

6. я часто экспериментирую с новыми идеями, испытывая их.

7. Мои взгляды обычно принимаются во внимание коллегами, и я часто влияю на то, какие решения они принимают.

8. Я понимаю принципы, которые лежат в основе моего подхода к управлению.

9. Мне не трудно добиться эффективной работы подчиненных.

10. Я считаю себя хорошим наставником для подчиненных.
11. Я хорошо председательствую на совещаниях, хорошо провожу их.
12. Я забочусь о своем здоровье.
13. Я иногда прошу других высказаться о их основных подходах к жизни и работе.
14. Если бы меня спросили, я, безусловно, смог бы описать, что я хочу сделать в своей жизни.
15. Я обладаю значительным потенциалом для дальнейшего обучения и развития.
16. Мой подход к решению проблем систематизирован.
17. Обо мне можно сказать, что я нахожу удовольствие в переменах.
18. Я обычно успешно воздействую на других людей.
19. Я убежден, что исповедую подходящий стиль управления.
20. Мои подчиненные полностью меня поддерживают.
21. Я вкладываю много сил в «натаскивание» и развитие моих подчиненных.
22. Я считаю, что методики повышения эффективности рабочих групп важны и для повышения собственной эффективности в работе.
23. Я готов, если нужно, идти на непопулярные меры.
24. Я редко предпочитаю более легкое решение тому, которое, как я знаю, является верным.
25. Моя работа и личные цели во многом взаимно дополняют друг друга.
26. Моя профессиональная жизнь часто сопровождается волнениями.
27. Я регулярно пересматриваю цели моей работы.
28. Мне кажется, многие менее изобретательны, чем я.
29. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
30. Я сам начинаю обсуждение моих управленческих слабостей и сильных сторон, я заинтересован в обратной связи в этой сфере.
31. Мне удастся создавать хорошие отношения с подчиненными.
32. Я посвящаю достаточно времени оценке того, что нужно для развития подчиненных.
33. Я понимаю принципы, лежащие в основе развития эффективных рабочих групп.
34. Я эффективно распределяю свое время.
35. Я обычно тверд в принципиальных вопросах.
36. При первой возможности я стараюсь объективно оценить свои достижения.
37. Я постоянно стремлюсь к новому опыту.
38. Я справляюсь со сложной информацией квалифицированно и четко.
39. Я готов пройти период с непредсказуемыми результатами ради испытания новой идеи.
40. Я бы описал себя как человека, уверенного в себе.

41. Я верю в возможность изменения отношения людей к их работе.
42. Мои подчиненные делают все возможное для организации.
43. Я регулярно провожу оценку работы своих подчиненных.
44. Я работаю над созданием атмосферы открытости и доверия в рабочих группах.
45. Работа не оказывает негативного влияния на мою личную жизнь.
46. Я редко поступаю в разрез с моими убеждениями.
47. Моя работа вносит важный вклад в получения удовольствия от жизни.
48. Я постоянно стремлюсь к установлению обратной связи с окружающими по поводу моей работы и способностей.
49. Я хорошо составляю планы.
50. Я не теряюсь и не сдаюсь, если решение не находится сразу.
51. Мне относительно легко удается устанавливать взаимоотношения с окружающими.
52. Я понимаю, что заинтересовывает людей в хорошей работе.
53. Я успешно справляюсь с передачей полномочий.
54. Я способен устанавливать обратные связи с моими коллегами и подчиненными и стремлюсь к этому.
55. Между коллективом, который я возглавляю, и другими коллективами в организации существуют отношения здорового сотрудничества.
56. Я не позволяю себе перенапрягаться на работе.
57. Время от времени я тщательно пересматриваю свои личные ценности.
58. Для меня важно чувство успеха.
59. Я принимаю вызов с удовольствием.
60. Я регулярно оцениваю свою работу и успехи.
61. Я уверен в себе.
62. Я в общем влияю на поведение окружающих.
63. Руководя людьми, я подвергаю сомнению устоявшиеся подходы.
64. Я поощряю эффективно работающих подчиненных.
65. Я считаю, что важная часть работы руководителя состоит в проведении консультаций для подчиненных.
66. Я считаю, что руководителям не обязательно постоянно быть лидерами в своих коллективах.
67. В интересах своего здоровья я контролирую то, что пью и ем.
68. Я почти всегда действую в соответствии со своими убеждениями.
69. У меня хорошее взаимопонимание с коллегами по работе.
70. Я часто думаю над тем, что не дает мне быть более эффективным в работе, и действую в соответствии со сделанными выводами.
71. Я сознательно использую других для того, чтобы облегчить решение проблем.

72. Я могу руководить людьми, имеющими высокие инновационные способности.

73. Мое участие в собраниях обычно удачно.

74. Я разными способами добиваюсь того, чтобы люди из моего коллектива были заинтересованы в работе.

75. У меня редко бывают настоящие проблемы в отношениях с подчиненными.

76. Я не позволяю себе упустить возможности для развития подчиненных.

77. Я добиваюсь того, чтобы те, кем я руковожу, ясно понимали цели работы коллектива.

78. Я в целом чувствую себя энергичным и жизнерадостным.

79. Я изучал влияние моего развития на мои убеждения.

80. У меня имеется четкий план личной карьеры.

81. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.

82. Я уверенно чувствую себя, возглавляя процесс по решению проблем.

83. Выработка новых идей не составляет труда для меня.

84. Мое слово не расходится с делом.

85. Я считаю, что подчиненные должны оспаривать управленческие решения.

86. Я вкладываю достаточные усилия в определение ролей и задач моих подчиненных.

87. Мои подчиненные развивают необходимые им навыки.

88. Я располагаю навыками, необходимыми для создания эффективных рабочих групп.

89. Мои друзья подтвердят, что я слежу за своим благосостоянием.

90. Я рад обсудить с окружающими свои убеждения.

91. Я обсуждаю с окружающими свои долгосрочные планы.

92. «Открытый и легко приспосабливающийся» - это хорошее описание моего характера.

93. Я придерживаюсь в целом последовательного подхода к решению проблем.

94. Я спокойно отношусь к своим ошибкам, не расстраиваюсь из-за них.

95. Я умею слушать других.

96. Мне хорошо удается распределить работу между окружающими.

97. Я убежден, что в трудной ситуации мне обеспечена полная поддержка тех, кем я руковожу.

98. Я способен давать хорошие советы.

99. Я постоянно стараюсь улучшить работу моих подчиненных.

100. Я знаю, как справляться со своими эмоциональными проблемами.

101. Я сопоставлял свои ценности с ценностями организации в целом.

102. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.

103. Я продолжаю развивать и наращивать свой потенциал.
104. У меня сейчас не больше проблем и они не более сложны, чем год назад.
105. В принципе, я ценю нешаблонное поведение на работе.
106. Люди серьезно относятся к моим взглядам.
107. Я уверен в эффективности моих методов руководства.
108. Мои подчиненные с уважением относятся ко мне как к руководителю.
109. Я считаю важным, чтобы кто-нибудь еще мог справиться с моей работой.
110. Я уверен в том, что в группе можно достичь большего, чем порознь.

ТАБЛИЦА ОТВЕТОВ ДЛЯ ТЕСТА

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

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА

Проработав все 110 утверждений, подсчитайте число перечеркнутых клеток в столбцах и запишите число с соответствующей клетке итога; затем переходите к таблице подсчета результатов.

ТАБЛИЦА ПОДСЧЕТА РЕЗУЛЬТАТОВ

Инструкция: Впишите соответствующие числа из итога таблицы ответов в первый столбец («Ваш результат») приводимой здесь таблицы.

	Ваш результат	Сильные стороны	Ранг	Обрат. ранг	Ограничения
I		Способность управлять собой			Неумение управлять собой
II		Четкие ценности			Размытость личных ценностей
III		Четкие личные цели			Смутные личные цели
IV		Продолжающееся саморазвитие			Остановленное саморазвитие
V		Хорошие навыки решения проблем			Недостаточность навыка решать проблемы

VI		Творческий подход			Недостаток творческого подхода
VII		Умение влиять на окружающих			Неумение влиять на людей
VIII		Понимание особенностей управленческого труда			Недостаточное понимание особенностей управленческого труда
IX		Способность руководить			Недостаток способности к руководству
X		Умение обучать			Неумение обучать
XI		Умение наладить групповую работу			Низкая способность формировать коллектив
			Сил.	Огра-	
			стор	ничен.	

Заполните столбец «Ранг», придавая наивысшему результату из первого столбца ранг I, второму — 2 и так далее. Наименьший результат получит ранг XI.

Заполните столбец «Обратный ранг», придавая наименьшему результату ранг I и так далее. Наивысший результат получит ранг XI.

Заполните таблицу итогов. В столбце «Мои сильные стороны», содержатся области, в которых вы почти не имеете трудностей, в столбце «Мои ограничения» — области, требующие первоочередного развития.

ТАБЛИЦА ИТОГОВ

№	Мои сильные стороны	№	Мои ограничения
1		1	
2		2	
3		3	
	Впишите первые три номера из столбца «Ранг»		Впишите первые три номера из столбца «Обратный ранг»

Характеристика руководителя, способного управлять собой

Умение управлять собой; поддерживает свое здоровье; ограничивает рабочее время; следит за равновесием между личной и деловой жизнью; планирует и устраивает себе перерывы для отдыха; разумно относится к своим поездкам; свободно выражает эмоции; стремится к самопознанию; хорошо использует время; использует свои чувства; “ощущает” свою энергию; развивает разумное общение с окружающими; смотрит на неудачи как на нечто в целом неизбежное и даже полезное; обладает большим

чувством собственного достоинства; способен сносить неодобрение и даже нелюбовь к себе; избегает стрессов; принимает не каждый вызов; обычно чувствует себя “полным сил”; берет на себя только те нагрузки, с которыми может справиться.

Характеристика руководителя, неспособного управлять собой:

Неумение управлять собой; пренебрегает своим здоровьем; работает больше чем положено; живет разбрасываясь; неспособен выделить себе время для отпуска; неэффективно организует свои путешествия; сдерживает выражение чувств; избегает самопознания; плохо использует время; старается управлять своими чувствами; не «ощущает» свою энергию; пренебрегает разумным общением с окружающими; не может смириться с неудачами; не слишком высоко оценивает себя; ищет всеобщего одобрения; постоянно перенапрягается; берет на себя невыполнимые задачи; часто чувствует себя слабым; принимает на себя излишние нагрузки.

Характеристика руководителя, с четкими ценностями:

Четкие личные ценности; часто подвергает сомнению свои ценности; изменяет ценности под влиянием накопленных данных; серьезно относится к вопросу о ценностях; последователен; ведет себя в соответствии с декламированными ценностями; оглашает свои взгляды для обсуждения; стремится понять чужие взгляды; активен в жизни; твердо стоит на своем; стремится к установлению обратной связи; готов отвечать за свои ценности; изучал влияние прошлого опыта на свои ценности.

Характеристика руководителя, с размытыми ценностями:

Размытые личные ценности; неспособен подвергнуть сомнению свои ценности; игнорирует данные, расходящиеся с его ценностями; вообще не относится серьезно к ценностным проблемам; склонен к непоследовательности; ведет себя в разрез с декларируемыми ценностями; не показывает свои взгляды; считает чужие взгляды ложными; жизненная позиция пассивна; не желает занимать твердой позиции; избегает установления обратной связи относительно своего подхода; избегает ответственности за свои ценности; не имеет представления о влиянии прошлого опыта на ценности.

Характеристика руководителя, с четкими личными целями:

Четкие личные цели; уточняет стоящие перед ним задачи; последователен; регулярно оценивает свое продвижение; устанавливает временные границы; изучает возможности развития своей карьеры; идет на рассчитанный риск; проясняет цели; поддерживает удовлетворительное равновесие между частной жизнью и работой; планирует развитие своей карьеры; умело устанавливает цели; имеет общие с окружающими цели; хорошо использует время; эффективно делегирует полномочия; объективен в оценке подчиненных.

Характеристика руководителя, с нечеткими личными целями:

Смутные личные цели; не уточняет стоящих перед ним задач; склонен менять направленность прилагаемых усилий; не способен измерить свое продвижение; избегает установления временных границ; не имеет четкого представления о возможностях развития своей карьеры; избегает риска; принимает туманные цели; не поддерживает удовлетворительного равновесия между частной жизнью и работой; не планирует развитие своей карьеры; испытывает нехватку навыка постановки целей; плохо использует время; неэффективно делегирует полномочия; субъективен в оценке подчиненных.

Характеристика руководителя, с активным саморазвитием:

Активное саморазвитие; отвечает за обучение; стремится изучить себя; оставляет время для развития; приветствует препятствия; ищет обратную связь; выделяет время для рефлексирования; исследует свои чувства; оценивает свой опыт; читает и широко дискутирует; верит в свой потенциал; старается быть более открытым; осознает влияние на себя; управляет профессиональным развитием; реагирует на изменения в карьере.

Характеристика руководителя, с остановленным саморазвитием:

Приостановленное саморазвитие; уклоняется от ответственности за обучение; не может познать себя; не может выделить время для саморазвития; уклоняется от препятствий; не воспринимает обратную связь; избегает самоанализа; подавляет свои чувства; не занимается самопроверкой; ограничивает свои побуждения; в неведении о собственных возможностях; предпочитает игровые взаимоотношения; не подозревает о различных влияниях на себя; игнорирует профессиональное развитие; не получает удовольствия от изменений в работе.

Характеристика руководителя, имеющего навык решения проблем:

Умелое решение проблем; постоянное решение проблем; выбирает подходящие методы; использует систематизированный подход; четко определяет ответственных за проблему; ясно определяет цели в работе каждого; устанавливает четкие критерии для определения успеха; умело обращается с информацией; эффективно планирует; выделяет время на анализ; эффективно координирует работу группы.

Характеристика руководителя, не имеющего навыка решения проблем:

Неумелое решение проблем; постоянно позволяет себе оставлять нерешенные проблемы; использует неверные методы; не использует систематизированный подход; не уточняет кто «отвечает» за проблему; работает не имея четких целей; имеет смутные критерии для определения достижений; плохо собирает информацию; неэффективно планирует свою деятельность; не проводит анализ собраний; плохо координирует работу группы.

Характеристика руководителя, с творческим подходом:

Творчески подходит к делу; ценит творческий подход в других людях; подготовлен к неопределенности; верит в свои творческие способности; выявляет факторы, препятствующие стать творцом; настойчив в выполнении задач; может порвать с традициями; старается уменьшить воздействие стрессов; испытывает потребность в переменах; использует свои возможности; способен легко относиться к идеям; предпочитает новаторские решения; решает проблемы систематизировано; использует метод мозгового штурма; способен руководить творческими группами; поощряет свободное выражение эмоций; старается учиться на ошибках; идет на риск.

Характеристика руководителя, с недостаточно творческим подходом:

Недостаточно творческий подход; не ценит творческий подход в людях; не любит неопределенности; не верит в собственную изобретательность; не изучает факторы, препятствующие ему стать творцом; склонен бросать дело, не закончив его; предпочитает традиционные подходы; подвержен сильным стрессам; довольствуется статусом — кво; упускает возможности; слишком серьезно относится к каждой возникшей идеи; предпочитает стандартные решения; решает проблемы несистематизированно; не знаком с методом мозгового штурма; сталкивается с трудностями при управлении творческими группами; подавляет эмоции; избегает риска.

Характеристика руководителя, умеющего влиять на людей:

Сильное влияние; ценится окружающими; понимает процесс влияния; оказывает значительное воздействие на окружающих; одевается соответствующим случаю образом; имеет убедительный внешний вид; ясно излагает свои мысли; уверен в себе; ведет себя не вызывающе, но уверенно; устанавливает хорошее взаимопонимание; имеет реалистическое представление о себе; дает четкие указания; развивает стратегию влияния на группы; стремится быть настойчивым; прислушивается к мнению других.

Характеристика руководителя, не умеющего влиять на людей:

Слабое влияние; чувствует недооцененным; не имеет представления о процессе влияния; его воздействие на окружающих мало; одевается не соответствующим случаю образом; имеет неуверительный внешний вид; нечетко излагает свои мысли; испытывает нехватку уверенности в себе; ведет себя вызывающе; не имеет хороших личных отношений с людьми; не способен поощрять окружающих; имеет негативное представление о себе; отдает нечеткие указания; не имеет стратегии влияния на группы; испытывает нехватку настойчивости; не умеет выслушивать других.

Характеристика руководителя, хорошо понимающего особенности управленческого труда:

Хорошее понимание особенностей управленческого труда; часто обсуждает принципы управления; хорошо знает идеи относительно стилей управления; подвергает сомнению новые управления в области теории управления; анализирует собственные слабости; создает позитивную рабочую атмосферу; высвобождает накопленную энергию; хорошо знает собственный стиль руководства; меняет стиль руководства в зависимости от потребности; добивается от людей всего, что они могут делать; обладает искренним стилем руководства;

Характеристика руководителя, недостаточно понимающего особенности управленческого труда:

Плохое понимание особенностей управленческого труда; редко обсуждает принципы управления; незнаком с идеями по поводу стиля управления; следует модным увлечениям в области теории управления; не анализирует негативную атмосферу на работе; не способен направить в дело свою энергию; не имеет реалистичной теории мотивации; обладает застывшим стилем руководства; не способен добиться хорошей работы; управляя прибегает к манипулированию.

Характеристика руководителя, умеющего руководить:

Высокие навыки руководства; принимает во внимание то, что лежит в основе поведения подчиненных; если это требуется, наводит дисциплину; приспособливает стиль руководства к переменам в обществе; понимает какие факторы воздействуют на выполнение им своей роли; развивает добрые отношения с окружающими; отдает четкие указания; регулярно анализирует работу подчиненных; поощряет наилучшие примеры; системно подходит к анализу работы; квалифицированно передает полномочия; избегает слишком частого применения негативного подкрепления; создает позитивную обратную связь; устанавливает приемлемые отношения с трудными людьми; защищает свою группу, если возникла угроза; ищет способы максимизации вклада в работу сотрудников; устанавливает критерии успеха.

Характеристика руководителя, не умеющего руководить:

Слабое умение руководить; не принимает во внимание того, что лежит в основе поведения подчиненных; избегает действий, связанных с наказанием; следует устаревшему стилю руководства; не имеет представления о воздействиях, влияющих на осуществление им своей роли; вызывает отрицательное отношение окружающих; не стремится к ясности; оставляет работу подчиненных на самотек; терпит посредственность; недостаточно системно подходит к анализу работы; мало делегирует полномочия; обладает излишне негативным стилем; пренебрегает возможностью положительно отметить работу подчиненных; часто не

справляется с трудными людьми; не защищает собственную группу; терпит плохой вклад в работу; не способен установить критерии успеха.

Характеристика руководителя, умеющего обучать:

Работает как преподаватель по совместительству; создает в коллективе положительную среду для учебы; помогает анализировать потребности сотрудников в обучении; дает сложные поручения; систематически оценивает сотрудников; знает сильные и слабые стороны подчиненных; осознает потенциал других сотрудников; ставит цели, требующие усилий; помогает другим планировать развитие их карьеры; принимает меры, чтобы избежать морального износа; умело высказывает свою оценку; систематически консультирует других; использует возможности развития в процессе работы.

Характеристика руководителя, не умеющего обучать:

Не обращает внимания на роль обучения в работе; не умеет создавать в коллективе среду, способствующую учебе; не знает о потребностях сотрудников в обучении; не дает сложных поручений; оценивает сотрудников от случая к случаю; не выясняет сильные и слабые стороны подчиненных; игнорирует потенциал других сотрудников; не ставит целей, требующих усилий; недооценивает значение развития карьеры; допускает возникновение морального износа; не умеет высказывать свою оценку; дает советы от случая к случаю; не использует возможностей развития в процессе работы.

Характеристика руководителя, с высокой способностью формировать коллектив:

Имеет прочные навыки руководства; последователен; поддерживает идеи коллективизма; правильно подбирает сотрудников; заботится о других членах коллектива; создает положительный климат; заинтересован в результате работы; четко определяет значение организации; использует эффективные методы работы; распределяет обязанности между сотрудниками; анализирует без критики в адрес конкретных людей; поддерживает личное развитие своих сотрудников; поощряет творческий потенциал; строит здоровые межгрупповые отношения; использует конфликты в конструктивных целях; поощряет тех, кто идет на риск; стремится к обратной связи; хорошо использует время; предъявляет высокие требования.

Характеристика руководителя, с низкой способностью формировать коллектив:

Не обладает достаточными навыками руководства; непоследователен; исповедует антиколлективные взгляды; подбирает неподходящих сотрудников; недостаточно заботится о других в коллективе; не умеет создавать положительный климат; не всегда интересуется результатом работы; нечетко представляет себе роль организации; не владеет эффективными методами работы; не умеет распределять обязанности;

сочетает критику с анализом; не занимается вопросами индивидуального развития; подавляет творческий потенциал; терпимо относится к плохим межгрупповым отношениям; использует конфликты в разрушительных целях; не поощряет тех, кто рискует; избегает обратной связи на межличностном уровне; плохо использует время; не предъявляет высоких требований.

Методика 4. Диагностика стиля лидерства

Цель: Определение доминирующего стиля лидерства.

Предлагаемая методика диагностика стилей лидерства, основывается на теоретических воззрениях и экспериментальных данных американских психологов К.Левина и П.Леппита, которые впервые провели исследование в лабораторном эксперименте и предложили наименование трем, выделенным ими, стилям лидерства. По своей сути, подход к определению авторитарного, демократического и либерального стилей лидерства полагается на персонологический подход в понимании стиля.

Настоящая методика разработана и опробована Л.В.Румянцевой. Ее надежность и валидность проверена многими исследованиями.

Опросник для диагностики стиля лидерства

Инструкция. Внимательно читая каждый из приведенных ниже вопросов, постарайтесь дать ответ на них. Ваш ответ должен отражать Ваше мнение, которое следует выразить знаком «крестик» и поставить его на соответствующем Вашему мнению числу баллов. Все вопросы имеют 10-балльную шкалу для оценки.

1. Какое влияние имеет лидер на членов группы?
очень большое 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 очень малое
2. Как считает лидер, лучше ли для дела, если члены группы имеют больше прав?
чем больше, тем лучше 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 чем меньше, тем лучше
3. Часто ли лидер вмешивается в дела группы?
никогда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 всегда
4. Часто ли лидер по отношению к членам группы использует грубые обращения и приказы?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
5. Как часто лидер оказывает помощь советом, дает рекомендации?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
6. Как часто лидер использует запреты, распоряжения?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
7. Тщательно ли лидер планирует свои дела?
очень тщательно 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 приблизительно
8. Лидер считает, что каждый член группы должен отвечать только за свой участок работы?
за всех 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 только за себя

9. Контролирует ли лидер членов группы или каждый делает то, что считает нужным?

не контролирует 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 всегда контролирует

10. Часто ли лидер принимает решения по делам группы, не посоветовавшись с членами группы?

всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда

11. Одобряет ли лидер проявление инициативы у членов группы

одобряет 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не одобряет

12. Часто ли лидер предъявляет требования к членам группы?

никогда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 всегда

13. Как относится лидер к ведению лишних, по его мнению, разговоров?

отрицательно 10. 9 8 7 6 5 4 3 2 1 положительно

14. Поддерживает ли лидер товарищеский тон общения в группе?

поддерживает 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не поддерживает

15. Часто ли лидер бывает в добродушном настроении?

всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда

16. Есть ли у каждого члена группы, по мнению лидера, свои, строго определенные обязанности?

очень определенные 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 неопределенные

17. Часто ли лидер придирается по мелочам, не обращая внимание на главное?

всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда

18. Часто ли лидер выступает в роли посредника между группой и другим коллективом?

всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда

19. Как относится лидер к тому, что кто-то из группы самостоятельно применяет свои новые идеи?

не одобряет 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 одобряет

20. Лидер принимает решения только после обсуждения их на группе?

всегда после обсуждения 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда

21. Часто ли лидер передает некоторые свои обязанности другим?

всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда

22. Часто ли лидер разговаривает с коллегами по группе грубо?

всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда

23. Объективно ли лидер оценивает партнера по групповой работе?

объективно 10. 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не объективно

24. Часто ли лидер, налагая на членов группы ограничения, ссылается на вышестоящих?

всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда

25. Считает ли лидер необходимым тщательно контролировать членов группы?

всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда

26. Стараются ли лидер организовать группу так, чтобы взаимодействия членов группы были продуктивными и рациональными?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
27. Любит ли лидер сообщать новые сведения?
да 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 нет
28. Если в группе возникает спорный вопрос, то всегда ли лидер до конца отстаивает свое мнение?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
29. Как часто лидер заставляет что-либо делать, не объясняя причины?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
30. Легко ли лидер соглашается с мнением других?
легко 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 нелегко
31. Лидер знает о делах группы больше других?
больше 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 меньше
32. Если с мнением лидера не согласны, то терпеливо ли он настаивает на своем?
терпеливо 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не терпеливо
33. Часто ли бывает, что лидер избегает острых дискуссий?
часто 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не часто
34. Часто ли лидер распределяет обязанности среди членов группы по своему усмотрению?
часто 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 редко
35. Поддерживает ли лидер в группе атмосферу сотрудничества?
поддерживает всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
36. Вникает ли лидер в распределение обязанностей среди членов группы?
никогда не вникает 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 всегда
37. Если лидер считает кого-то виноватым, то резко ли он выражает свое неудовлетворение, неудовольствие?
резко 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 мягко
38. Всегда ли лидер объективен в своих требованиях?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
39. Как часто лидер высказывает отрицательные суждения о членах группы?
редко 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 часто
40. Нравится ли лидеру рассказывать о делах группы то, что неизвестно другим?
не нравится 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 нравится
41. Всегда ли лидер относится доброжелательно к членам группы?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
42. Часто ли лидер разговаривает с членами группы ровно, не повышая тона?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда

43. Часто ли лидер настаивает на использование тех средств решения задачи, которые он предлагает?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
44. Лидер распределяет работу справедливо, в меру возможностей каждого?
справедливо 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 несправедливо
45. Часто ли лидер стремится добиться успеха?
никогда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 всегда
46. Добивается ли лидер пунктуального выполнения задания каждым участником совместной работы?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
47. Должны ли члены группы, по мнению лидера, контролировать друг друга?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
48. Считаете ли вы, что лидер обычно проявляет пассивность?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
49. Часто ли при выражении своего мнения лидер предпочитает категорические суждения?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
50. Может ли лидер в критические моменты поддержать и успокоить других?
может всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
51. Наблюдали ли вы, что, если лидеру что-то надо, то он действует просьбами, уговорами?
всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
52. Если лидер высказывает члену группы претензии, он делает это один на один?
никогда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 всегда
53. Часто ли лидер предлагает варианты решения того или иного вопроса?
очень часто 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 очень редко
54. Болезненно ли лидер переживает неудачи?
безболезненно 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 очень болезненно
55. Нравится ли лидеру, если члены группы ведут себя с ним слишком по-дружески, фамильярно?
не нравится 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 нравится
56. Следит ли лидер за тем, чтобы поведение членов группы даже в деталях, не отклонялось от принятых норм?
никогда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 всегда
57. Часто ли лидер занимает принципиальную позицию?
никогда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 всегда
58. Часто ли из-за характера лидера создаются напряженные ситуации, нервная обстановка?
часто 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 редко

59. Доверяет ли лидер людям?
доверяет 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не доверяет
60. Насколько лидер общителен в группе?
очень общителен 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 замкнут
61. Заставляет ли лидер членов группы жестко следовать принятым нормам?
всегда заставляет 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 никогда
62. Часто ли лидер находит выход в проблемной ситуации?
очень часто 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 очень редко
63. Осведомлен ли лидер о состоянии дел в других группах лучше, чем остальные члены группы?
не осведомлен 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 осведомлен
64. Включаясь в общее дело, берет ли лидер всю ответственность на себя?
полностью берет 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не берет
65. Умеет ли лидер погасить назревающий конфликт?
умеет 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не умеет
66. Считаете ли вы, что лидер, как правило, избегает ответственности?
избегает всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не избегает
67. Прислушивается ли лидер к критическим замечаниям?
никогда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 всегда
68. Находит ли лидер к каждому индивидуальный подход?
находит 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не находит
69. Часто ли лидер бывает участником конфликта?
очень редко 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 часто
70. В отношениях с членами группы лидер держится независимо?
весьма независимо 10 9 8 7 6 5 4 3 1 зависимо
71. Проявляет ли лидер в отношениях с окружающими терпение?
очень терпелив 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 нетерпелив
72. Возьмется ли лидер за работу, если не может с нею справиться?
откажется 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 возьмется
73. Проявляет ли лидер высокую активность?
высокую активность 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 пассивность
74. Терпимо ли относится лидер к слабостям других?
весьма терпимо 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 нетерпимо
75. Часто ли лидер бывает замешан в конфликтах?
очень часто 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 редко
76. Любит ли лидер посмеяться над тем, кто допустил ошибку?
любит посмеяться 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не любит
77. Правильно ли лидер воспринимает критику?
правильно 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 неправильно
78. Часто ли лидер проявляет нерешительность?
очень часто 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 редко
79. Производит ли лидер озабоченного человека?

озабочен 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не озабочен

80.Объективно ли лидер себя оценивает?

объективно 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не объективно

81. Если лидер встречается в группе враждебное отношение, занимает ли он примиренческую позицию?

занимает всегда 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 не занимает никогда.

Испытуемый отвечает на вопросы опросника ДСЛ-81 и проставляет знак «крестик» на соответствующем балльном значении. Подсчитывать сумму баллов следует по трем возможным стилям лидерства: авторитарического, демократического, либерального. Каждый, из названных стилей, проявляется во внешних особенностях деятельности, общения и поведения лидера. Поэтому суммарный индекс авторитарического, демократического, либерального стилей складывается из трех компонентов (показателей): деятельностного, коммуникативного и поведенческого. Отдельные компоненты стиля лидерства у разных людей могут колебаться в пределах от 90 до 9 баллов (таблица 1).

Таблица 1

Шкала проявления стилей лидерства.

Стиль лидерства	Внешние признаки проявления стилей	уровни	проявления	стилей
		высокий	средний	низкий
Авторитарический	Деятельностный Коммуникативный Поведенческий	90 - 72	63 - 36	27 - 9
Демократический	Деятельностный Коммуникативный Поведенческий	90 - 72	63 - 36	27 - 9
Либеральный	Деятельностный Коммуникативный Поведенческий	90 - 72	63 - 36	27 - 9

После завершения обработки данных обследования, испытуемый получает по каждому стилю — авторитарическому, демократическому, либеральному соответствующие показатели (суммы): по деятельностному, коммуникативному и поведенческому. Эти три показателя можно сложить и, тогда получится суммарный индекс, показывающий на каком уровне развития - высоком, среднем, низком находится ваш стиль. Эта сумма может колебаться в пределах от 270 до 27 баллов. По шкале проявления ставится диагноз и определяется каков ансамбль используемых стилей лидером. Поскольку в реальной, практической жизни нет ни одного лидера, использующего тот или иной стиль в его чистом, «стерильном» виде. Обычно стиль лидера представляет собой сопряженность всех трех или преобладающих двух стилей. Как показывает практика исследований,

чаще встречается сопряжение автократического с демократическим, либерально-демократического и значительно реже автократически-либерального. Еще реже встречается гармоничное, уравновешенное сочетание трех стилей одновременно. При доминировании каких-либо двух стилей лидерства, всегда имеются признаки и третьего стиля, но они столь слабо представлены, что не имеют практического значения в работе лидера. «Чистого» автократа или демократа, или либерала в реальной жизни, фактически, нет. В исключительных случаях, (единичных) имели место лидеры, у которых явно преобладали особенности автократического, демократического или либерального стилей. Но, даже в этих обстоятельствах, примерно, третья часть привычек, манер поведения и общения характеризовалась присутствием какого-либо другого стиля.

Ниже даются данные нормативной шкалы проявления автократического, демократического, либерального стилей лидерства и их компоненты (деятельностный, коммуникативный, поведенческий), характеризующие внешнее проявление того или иного стиля лидерства. К методике прилагается также ключ для обработки данных (таблица 2).

Таблица 2

Ключ к опроснику ДСЛ — 81

Компоненты проявления стиля лидерства	Стили лидерства и соответствующие им номера вопросов в опроснике		
	автократический	демократический	либеральный
Коммуникативный	4, 13, 22, 31, 40, 49, 58, 67, 76	5, 14, 23, 32, 41, 50, 59, 68, 77	6, 15, 24, 33, 42, 51, 60, 69, 78
Деятельностный	7, 16, 25, 34, 43, 52, 61, 70, 79	8, 17, 26, 35, 44, 53, 62, 71, 80	9, 18, 27, 36, 45, 54, 63, 72, 81
Поведенческий	1, 10, 19, 28, 37, 46, 55, 64, 73	2, 11, 20, 29, 38, 47, 56, 65, 74	3, 12, 21, 30, 39, 48, 57, 66, 75

Методика 5. Оценка коммуникативных и организаторских склонностей в процессе общения

Цель: Определить коммуникативные и организаторские склонности в процессе общения.

Для проведения исследования необходимо подготовить вопросник КОС и лист для ответов. Эксперимент может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемым раздают бланки для ответов и зачитывают инструкции: «Вам нужно ответить на все предложенные вопросы. Свободно выражайте свое мнение по каждому вопросу и отвечайте так: если Ваш ответ на вопрос положителен (Вы согласны), то в соответствующей клетке листа ответов поставьте плюс, если же Ваш ответ отрицателен (Вы не согласны) — поставьте знак минус. Следите, чтобы номер вопроса и номер клетки, куда Вы запишите свой ответ, совпадали.

Имейте в виду, что вопросы носят общий характер и не могут содержать всех необходимых подробностей. Поэтому представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, на некоторые вопросы Вам будет трудно ответить. Тогда постарайтесь дать тот ответ, который Вы считаете предпочтительным. При ответе на любой из этих вопросов обращайтесь внимание на его первые слова. Ваш ответ должен быть точно согласован с ними. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Нам важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии ответов.

ВОПРОСНИК КОС

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей.
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?

20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?

21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

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

25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?

27. Правда ли, что Вы чувствуете себя не уверенно среди мало знакомых вам людей?

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

29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую компанию?

30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?

31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?

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

33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую компанию?

34. Охотно ли Вы приступаете в организации различных мероприятий для своих товарищей?

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

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

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

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

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

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

Обработка результатов

1. Сопоставить ответы испытуемого с дешифратором и подсчитать количество совпадений отдельно по коммуникативным и организаторским способностям.

Дешифратор

Коммуникативных склонностей		Организаторских склонностей	
1 +	21 +	2 +	22 +
3 -	23 -	4 -	24 -
5 +	25 +	6 +	26 +
7 -	27 -	8 -	28 -
9 +	29 +	10 +	30 +
11 -	31 -	12 -	32 -
13 +	33 +	14 +	34 +
15 -	35 -	16 -	36 -
17 +	37 +	18 +	38 +
19 -	39 -	20 -	40 -

2. Вычислить оценочные коэффициенты коммуникативных (Кк) и организаторских (Ко) склонностей как отношения количества совпадающих ответов по коммуникативным склонностям (Кх) и организаторским склонностям (Ох) к максимально возможному числу совпадений (20), по формулам:

$$K_k = \frac{K_x}{20}$$

$$K_o = \frac{O_x}{20}$$

Для качественной оценки результатов необходимо сопоставить полученные коэффициенты со шкальными оценками.

Шкала оценок коммуникативных и организаторских склонностей

Кк	Ко	Шкальная оценка
0.10 - 0.45	0.20 - 0.55	1
0.45 - 0.55	0.56 - 0.65	2
0.56 - 0.65	0.66 - 0.70	3
0.66 - 0.75	0.71 - 0.80	4
0.75 - 1.00	0.81 - 1.00	5

При *анализе* полученных результатов необходимо учитывать следующие параметры:

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

2. Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и, выступая перед аудиторией, плохо ориентируются в

незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды, проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

3. Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе по формированию и развитию коммуникативных и организаторских способностей.

4. Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятиях, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

5. Испытуемые, получившие высшую оценку - 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ (ЭКЗАМЕНУ) ПО КУРСУ "СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ "

1. Предмет и задачи социальной психологии. Сферы применения социально-психологического знания.
2. Место социальной психологии в системе других наук. Структура отечественной социальной психологии.
3. Методы социально-психологического исследования: наблюдение, эксперимент, анализ продуктов деятельности, опрос, тесты. Их характеристика.
4. Проблема личности в социальной психологии. Взаимосвязь личность - группа - общество.
5. Социализация личности.
6. Этапы вхождения личности в группу.
7. Социальная установка, ее структура и изменение.
8. Социальная психология общения. Структура и функции общения.
9. Коммуникативная сторона общения, ее характеристика.
10. Перцептивная сторона общения, механизмы социальной перцепции.
11. «Эффекты восприятия» социальных объектов и их влияние на процесс общения.
12. Интерактивная сторона общения, ее характеристика.
13. Конфликт. Структура социально-психологического конфликта.
14. Конфликты, пути их разрешения, функции конфликта.
15. Транзактный анализ Э.Берна.
16. Проблема группы в социальной психологии. Классификация групп.
17. Характеристика малой группы, ее границы, классификация.
18. Динамические процессы малой группы – групповая сплоченность.
19. Динамические процессы малой группы – конформизм.
20. Динамические процессы малой группы – способы принятия групповых решений.
21. Лидерство и руководство в малых группах. Теории происхождения лидерства.
22. Понятие «социально-психологическая атмосфера» и «социально-психологический климат»
23. Зависимость эффективности деятельности от уровня развития группы по А.В.Петровскому.
24. Социальная психология больших социальных групп: классов, народов, общества в целом.
25. Социальная психология больших стихийных (неустойчивых) групп.
26. Способы воздействия в стихийных группах (заражение, убеждение, внушение, подражание).
27. Прикладная социальная психология, ее особенности.
28. Политическая психология.

29. Социальная психология в педагогической деятельности.
30. Психология средств массовой информации. Реклама.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Агрессия и влияющие на нее факторы.
2. Атрибутивные процессы как пример перехода от социального восприятия к социальному познанию.
3. Взаимосвязь между поведением и социальными установками.
4. Влияние культурной среды на методы воспитания.
5. Влияние людей друг на друга: теория и практика.
6. Влияние семьи на формирование личности ребенка.
7. Использование групповых методов в обучении.
8. Когнитивный диссонанс Л.Фестингера.
9. Конфликты в семье и методы их коррекции.
10. Конфликты и пути их разрешения.
11. Конфликты между учителем и учениками и способы их разрешения.
12. Межэтнические отношения.
13. Проблема агрессии в социальной психологии.
14. Проблема аттракции в социальной психологии. Факторы, влияющие на аттракцию.
15. Проблема конформности в социальной психологии.
16. Проблема межличностных отношений в различных сферах деятельности человека.
17. Проблема социальной взаимопомощи.
18. Психоаналитическая концепция массового сознания.
19. Психология влияния.
20. Семейные конфликты в транзактном анализе Э.Берна.
21. Социальная психокоррекция коммуникативных нарушений. Гештальт-группы.
22. Социальная психокоррекция коммуникативных нарушений. Группы встреч.
23. Социальная психокоррекция коммуникативных нарушений. Группы танцевальной терапии.
24. Социальная психокоррекция коммуникативных нарушений. Группы телесной терапии.
25. Социальная психокоррекция коммуникативных нарушений. Группы терапии искусством.
26. Социальная психокоррекция коммуникативных нарушений. Группы тренинга умений.
27. Социальная психокоррекция коммуникативных нарушений. Психодрама.

28. Социальная психокоррекция коммуникативных нарушений. Т-группы.
29. Социально-психологические механизмы общения.
30. Социально-психологические особенности формирования Я-концепции.
31. Социально-психологические регуляторы принятия личностью информации.
32. Социально-психологические факторы формирования ясной картины мира.
33. Стихийные группы и массовые движения.
34. Формирование и диагностика профессиональной направленности учащихся.
35. Формирование установок, ценностей, убеждений, мировоззрения.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТИВНЫХ РАБОТ

Реферат по социальной психологии является одним из видов самостоятельной работы студентов педагогических вузов по изучению психологии. Данный вид работы способствует повышению качества усвоения программного материала, углубленному пониманию наиболее сложных вопросов курса, расширению круга рассматриваемых проблем, овладению научными методами анализа социально-психологических и психолого-педагогических проблем.

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить практическое и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.).

Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

*Реферат по социальной психологии
студента ... курса (фамилия, имя, отчество) факультета, группы
Тема: ".....".
год выполнения.*

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Поведение в конфликте и индивидуально-типологические особенности.
2. Несовпадение представлений о взаимных потребностях супругов как основа семейных конфликтов.
3. Особенности формирования Я – концепции как основа конфликтного поведения в подростковом возрасте.
4. Основные способы предупреждения и разрешения конфликтов в деятельности педагогов.
5. Методы исследования конфликтов и управление ими.
6. Представленность внутриличностного конфликта у выпускников педвуза.
7. Формы проявления и способы разрешения внутриличностных конфликтов студентов в период обучения.
8. Влияние активных методов обучения на развитие коммуникативной компетентности.
9. Влияние стиля взаимодействия учителя с классом на социально-психологический климат в классе.
10. Влияние психологической совместимости членов группы на социально-психологический климат группы.
11. Динамика ценностных ориентаций учащихся на начальном этапе школьного обучения.
12. Гендерный аспект ценностных ориентаций старших школьников.
13. Демографический аспект в представленности ценностных ориентаций старших школьников.
14. Социально-психологический климат коллектива и его обусловленность деятельностью руководителя.
15. Особенности восприятия младшими школьниками своего учителя.
16. Трансформация гендерных ценностей личности в сфере образования.
17. Специфика гендерных ценностей в социальных группах (профессиональные, возрастные, этнические)
18. Гендерные основания образовательных и воспитательных технологий
19. Профессиональные деформации личности в системе «человек-человек»
20. Социально-психологическая профессиональная адаптация педагогов.
21. Исследование коммуникативных качеств современных руководителей.
22. Коррекция и развитие коммуникативных умений и навыков младших школьников.
23. Межличностные отношения в детском коллективе: диагностика и коррекция.
24. Влияние общения со сверстниками на профессиональное самоопределение старшеклассников.
25. Формы и методы групповой работы с детьми и подростками.

Словарь социально-психологических терминов

1. Атрибуция каузальная (от лат. *causa* — причина и *attribuo* — придаю, наделяю) — интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей.
2. Аттракция (от лат. *attrahere* - привлекать, притягивать) - понятие, обозначающее возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого.
3. Гипноз (от греч. *hypnos* — сон) — временное состояние сознания, характеризующееся сужением его объема и резкой фокусировкой на содержании внушения, что связано с изменением функции индивидуального контроля и самосознания. Гипноз возникает в результате специальных воздействий гипнотизера или целенаправленного самовнушения.
4. Депривация (от англ. *deprivation* – лишение, отнятие) – ощущение острого дефицита, отсутствия материальных и духовных ресурсов, необходимых для полноценного развития индивида.
5. Заражение - 1) процесс передачи эмоционального состояния от одного индивида (человека или животного) другому на психофизиологическом уровне контакта помимо или дополнительно к собственно смысловому воздействию; 2) способ влияния, основывающийся на общем переживании большой массы людей одних и тех же эмоций.
6. Идентификация — 1) Уподобление (как правило, неосознанное) себя значимому другому (напр. родителю) как образцу на основании эмоциональной связи с ним. 2) Идентификация групповая — отождествление себя с какой-либо (большой или малой) социальной группой или общностью, принятие ее целей и ценностей, осознание себя как члена этой группы или общности.
7. Идентификация внутригрупповая — возникающая в совместной деятельности форма гуманных отношений, при которой переживания одного из группы даны другим как мотивы поведения, организующие их собственную деятельность, направленную одновременно на осуществление групповой цели и на устранение фрустрирующих воздействий.
8. Импринтинг (англ. *imprint* - запечатлевать, оставлять след) — специфическая форма научения у новорожденных высших позвоночных, при котором в их памяти автоматически фиксируются отличительные признаки поведения первых увиденных ими внешних объектов (чаще всего родительских особей, выступающих одновременно носителями типичных признаков вида, братьев и сестер, пищевых объектов, в том числе животных-жертв, и др.).
9. Ингибция социальная (от лат. *inhibere* — сдерживать, останавливать) — ухудшение продуктивности выполняемой деятельности, ее скорости

и качества в присутствии посторонних людей или наблюдателей, как реальных так и воображаемых.

10. Институт социализации – социальная группа, в которой личность усваивает социальное влияние, приобщается к системам норм и ценностей, выступающая транслятором социального опыта и в которой личность воспроизводит усвоенное ранее социальное влияние и систему социальных связей.
11. Когнитивная сложность — психологическая характеристика познавательной (когнитивной) сферы человека, отражает степень категориальной расчлененности (дифференцированности) сознания индивида, которая способствует избирательной сортировке впечатлений о действительности, опосредствующей его деятельность.
12. Контент-анализ – метод социальной психологии, основанный на качественно-количественном анализе документов, подразумевающий подсчет частоты (и объема) упоминаний тех или иных смысловых единиц исследуемого материала.
13. Конформность (от лат. *conformis* — подобный, сообразный) — податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшей его позицией большинства.
14. Перцептивная защита – разновидность психологической защиты, являющаяся способом оградить личность от травмирующих переживаний, защитить от восприятия угрожающего стимула.
15. Подражание — следование какому-либо примеру, образцу, воспроизведение определенных вербальных и невербальных паттернов, характерных для образца.
16. Предубеждение — установка, препятствующая адекватному восприятию сообщения или действия.
17. Расизм – 1) индивидуальные предвзятые установки (предубеждения) и дискриминирующее поведение по отношению к людям определенной расы; 2) институциональная практика (даже если она не мотивирована предубеждениями), выражающаяся в том, что представителям определенной расы навязывается подчиненное положение.
18. Референтная группа (от лат. *referens* - сообщающий) — реальная или условная социальная общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности и оценки которой он ориентируется в своем поведении и в самооценке.
19. Социализация — процесс и результат усвоения и активного воспроизводства индивидом социального опыта, осуществляемый в общении и деятельности.

20. Социальная дискриминация – неоправданно негативное поведение по отношению к группе или ее членам, сопровождающееся ущемлением их прав и достоинства.
21. Сплоченность групповая - один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов.
22. Стереотип социальный (от греч. stereos — твердый, прочный и typos — форма, образец) — обобщенная, упрощенная и ригидная система широко разделяемых представлений об опознаваемых группах людей, в которых каждый человек рассматривается как носитель одних и тех же наборов ведущих характеристик, приписываемых любому члену данной группы безотносительно его реальных качеств.
23. Установка - готовность, предрасположенность субъекта, возникающая при предвосхищении им появления определенного объекта и обеспечивающая устойчивый целенаправленный характер протекания деятельности по отношению к данному объекту.
24. Установка социальная (аттитюд) — субъективные ориентации индивидов как членов группы (или общества) на те или иные ценности, предписывающие индивидам определенные социально принятые способы поведения.
25. Фаворитизм внутригрупповой (от лат. favor — благосклонность) — предпочтение собственной группы, стремление каким-либо образом благоприятствовать ей и ее членам при сравнении с другими релевантными группами и их представителями.
26. Фасилитация социальная (от англ. facilitate - облегчать) - повышение скорости или продуктивности деятельности индивида вследствие актуализации в его сознании образа (восприятия, представления и т.п.) другого человека (или группы людей), выступающего в качестве соперника или наблюдателя за действиями данного индивида.
27. Фасцинация – совокупность средств, помогающих принятию информации реципиентом и ослабляющие действие его фильтров «доверия-недоверия».
28. Фрустрация (от лат. frustratio — обман, расстройство, разрушение планов) — 1) психическое состояние, выражающееся в характерных особенностях переживаний и поведения, вызываемых объективно непреодолимыми (или субъективно так понимаемыми) трудностями, возникающими на пути к достижению цели или решению задачи; 2) состояние краха и подавленности, вызванное переживанием неудачи.
29. Эмпатия (от греч. empatheia — сопереживание) — постижение эмоционального состояния, проникновение-вчувствование в переживания другого человека.
30. Эффект новизны — феномен социальной психологии, проявляющийся в том, что при восприятии человека человеком по отношению к знакомой персоне наиболее значимой и запоминающейся оказывается последняя,

новая информация о ней, тогда как по отношению к незнакомой персоне наиболее значима впервые появившаяся информация, создающая первое впечатление о человеке.

- 31.Эффект ореола — распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств.
- 32.Эффект первичности — более высокая вероятность припоминания нескольких первых элементов расположенного в ряд материала по сравнению со средними элементами.

СОДЕРЖАНИЕ

Программа курса «Социальная психология»	3
Цели и задачи курса	4
Требования к уровню освоения содержания курса	5
Объем курса и виды учебной работы	6
Тематический план курса	7
Рекомендуемая литература	12
Семинарские занятия	15
Лабораторные занятия	19
Самостоятельная работа студентов	21
Тест для самопроверки уровня усвоения знаний курсу «социальная психология»	29
Лабораторный практикум	35
Вопросы к зачету (экзамену) по курсу «Социальная психология»	83
Примерная тематика рефератов	84
Примерная тематика курсовых работ	86
Словарь социально-психологических терминов	87