

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное**  
**учреждение высшего образования**  
**Санкт-Петербургский горный университет**

**Кафедра социологии и психологии**

## **ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА**

*Методические указания к практическим занятиям  
для студентов магистратуры направления 22.04.01*

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ**  
**2019**

УДК 37.02 + 159.9 (073)

**ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА:** Методические указания к практическим занятиям / Санкт-Петербургский горный университет. Сост. *В.В. Шарок*. СПб, 2019. 34 с.

Методические материалы разработаны в соответствии с требованиями ФГОС 3++ для высших учебных заведений по дисциплине «Психология и педагогика».

В методических материалах представлены планы практических занятий, методические рекомендации и библиографический список.

Предназначены для студентов магистратуры направления 22.04.01 «Материаловедение и технологии материалов».

Научный редактор доц. *Н.А. Вахнин*

Рецензент канд. психол. наук *А.Ф. Джумагулова* (Университет ИТМО)

## ВВЕДЕНИЕ

Знание основ психологии и педагогики является непременным условием овладения специальностью, связанной с управлением людьми. Психологические и педагогические знания позволяют внедрять в практику новые эффективные методы управления, формировать у персонала необходимые качества, осуществлять обучение и воспитание рабочих и служащих.

Цель дисциплины:

- подготовка выпускника, обладающего психологическими и педагогическими знаниями и опытом, необходимыми для профессионального и личностного развития;
- формирование целостного представления о психологических особенностях человека как факторах успешности его деятельности.

Основные задачи дисциплины:

- изучение характеристик основных психических явлений и их функций, закономерностей развития и научения человека;
- овладение методами обучения и воспитания;
- формирование представлений о сущности психики, роли биологических и социальных факторов в ее формировании и развитии;
- приобретения навыков использования доступных психологических методов для решения профессиональных задач;
- развитие способностей для анализа ситуаций межличностного общения и навыков составления психологической характеристики личности и группы;
- развития мотивации к самостоятельному повышению уровня профессиональных навыков в области управления конфликтными ситуациями.

Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от эффективной самостоятельной работы магистранта, а также от его активной и систематической работы на практических занятиях.

# 1. РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №1 ПРОЕКТИВНЫЕ МЕТОДИКИ

### План:

1. Обсуждение методов исследования в психологии.
2. Виды проективных методик.
3. Работа с рисуночной методикой «Человек под дождем».
4. Анализ результатов методики.

**Методические рекомендации.** Существуют различные классификации методов исследования в психологии, в основе которых лежат разные критерии. Можно выделить организационные методы, к которым относятся сравнительный, лонгитюдный и комплексный методы; эмпирические методы, включающие в себя наблюдение, эксперимент, психодиагностические, праксиметрические и биографические методы; методы обработки данных (количественный и качественный анализы); интерпретационные методы (генетический и структурный).

Одним из психодиагностических методов исследования являются проективные методики. При использовании этих методик предполагается, что свойства личности проявляются (проецируются) в продуктах деятельности испытуемых, в их ответах или описаниях тестовых картин. Проективные методики основаны на использовании неопределенных слабоструктурированных стимулов, которые испытуемый должен конструировать, развивать, дополнять, интерпретировать. Все ответы испытуемого при этом считаются правильными. Многие психологи считают проективные методики недостаточно корректными психологическими средствами, не отвечающими требованиям валидности, надежности и т.п., предъявляемым к психологическим тестам. Однако метод имеет широкое распространение, поскольку он обращен на выявление того, что испытуемый не осознает и в силу этого сообщить о себе не может. Кроме того, неосознаваемые характеристики в меньшей степени поддаются искажению, чем доступные контролю сознания.

## 2. ПСИХИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ И СОСТОЯНИЯ

### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №2 ОЩУЩЕНИЯ, ВОСПРИЯТИЕ, ПРЕДСТАВЛЕНИЯ

#### План:

1. Виды ощущений.
2. Характеристики перцептивного образа.
3. Характеристики образа представления.
4. Проведение экспериментов, демонстрирующих отличия ощущений, восприятия и представления.
5. Работа с опросником Шиана.
6. Анализ и обсуждение результатов.

**Методические рекомендации.** Ощущение – психофизический процесс непосредственно чувственного отражения (познания) отдельных свойств явлений и предметов объективного мира. Ощущения возникают при непосредственном воздействии стимула на различные анализаторы. В соответствии с этим выделяется такая характеристика ощущений, как модальность. Модальность определяет качество ощущений. Б.Г. Ананьев выделял 11 видов ощущений: зрительные, слуховые, обонятельные, вкусовые, тактильные, температурные, вибрационные, статико-динамические, мышечно-суставные, болевые, внутриорганические.

Перцепция (восприятие) – это целостное отражение предметов, ситуаций и событий, возникающее при непосредственном воздействии физических раздражителей на органы чувств. Выделяют различные виды восприятия в зависимости от того, какой анализатор играет в нем ведущую роль (зрительное, слуховое восприятие и др.); в зависимости от формы существования материи (восприятие пространства, направления, величины и времени); по ряду других параметров. Основные характеристики перцептивного образа: целостность, константность, предметность, обобщенность.

Целостность – свойство восприятия, состоящее в том, что всякий объект, а тем более пространственная предметная ситуация воспринимаются как устойчивое системное целое, даже если некоторые части этого целого в данный момент не могут быть наблюдае-

мы (например, тыльная часть вещи). Каждая часть, входящая в образ восприятия, приобретает значение лишь при соотнесении ее с целым и определяется им. Сам образ восприятия также зависит от особенностей составляющих его частей. На основе имеющегося опыта, знаний человек объединяет элементы в процессе восприятия в целостный образ.

Предметность – отнесенность всех получаемых с помощью органов чувств сведений о внешнем мире к самим предметам, а не к раздражаемым рецепторным поверхностям или структурам мозга, участвующим в обработке сенсорной информации. Образ переживается нами не как изменения внутреннего состояния, а как предметы окружающего нас мира.

Константность – это свойство перцептивного образа оставаться относительно неизменным при изменении условий восприятия. Можно выделить константность формы, величины, глубины, цвета и скорости.

Обобщенность – отражение единичных объектов как особого проявления общего, представляющего определенный класс объектов, однородных с данным по какому-либо признаку.

Представление является вторичным образом. Представление возникает в нашем сознании тогда, когда предмет не воздействует на органы чувств. Можно выделить два пути возникновения представлений. Первый связан с существованием прежних воздействий объектов в процессе ощущения и восприятия. Второй путь связан с процессом воображения и трансформации образов в памяти.

При сравнении образов представления с образами восприятия можно отметить следующие отличия. Представления проецируются в сознании, а не во внешнем мире. Наиболее важной характеристикой представления является обобщенность образа, т.е. отражение в образе наиболее существенных черт объектов. Другими свойствами образа представления являются фрагментарность, неустойчивость, бледность в сравнении с образами восприятия. Важным отличием образа представления от образа восприятия является его панорамность – возможность всестороннего охвата объекта, в то время как образы восприятия обычно ограничены той частью, которая непосредственно воздействует на органы чувств.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №3 МЫШЛЕНИЕ, ПАМЯТЬ И ВНИМАНИЕ

### План:

1. Виды мышления.
2. Диагностика беглости мышления.
3. Диагностика гибкости мышления.
4. Виды памяти.
5. Характеристики внимания.
6. Эксперимент по влиянию установки и осмысленности на запоминание.
7. Диагностика кратковременной памяти (метод Джекобса).
8. Диагностика переключаемости внимания (таблицы Шульте).
9. Диагностика устойчивости, концентрации и избирательности внимания (тест Мюнстерберга на восприятие).
10. Анализ и обсуждение результатов.

**Методические рекомендации.** Мышление – психический процесс опосредованного и обобщенного отражения связей и отношений между объектами и явлениями. Различают следующие виды мышления: наглядно-действенное, наглядно-образное и словесно-логическое. Наглядно-действенное мышление характеризуется тем, что решение задачи осуществляется с помощью реального физического преобразования ситуации, опробования свойств объектов. Наглядно-образное мышление связано с представлением ситуаций и их изменений. Словесно-логическое мышление характеризуется использованием слов.

Существуют различные классификации видов мышления, например, с точки зрения Дж. П. Гилфорда, мышление можно разделить на конвергентное и дивергентное. Конвергентное мышление — стратегия решения задач с использованием известного алгоритма, приводящего к ожидаемым правильным результатам. Дивергентное мышление — творческое мышление, результатом которого является получение принципиально новой информации или отыскание ранее неизвестных решений проблемы.

Память – это отражение человеком опыта посредством запоминания, сохранения и последующего воспроизведения. Существует несколько классификаций памяти.

Во-первых, память разделяют на произвольную и непроизвольную. Если перед человеком стоит цель запомнить какой-либо материал, то такое запоминание называют произвольным. Если специальные усилия не предпринимались, то имеет место непроизвольное запоминание. То же самое можно сказать и о процессе воспроизведения информации. Если это происходит преднамеренно, то имеет место произвольное воспроизведение. Если перед человеком не стоит задача воспроизведения, и оно возникает под влиянием представлений, мыслей и чувств, вызванных либо восприятием некоего объекта или ситуации, либо деятельностью, выполняемой в данный момент, то такое воспроизведение является непроизвольным.

Во-вторых, по классификации П.П. Блонского память подразделяют на двигательную, эмоциональную, образную, словесно-логическую. Двигательная память – это запоминание, сохранение и воспроизведение различных движений. Эмоциональная – память на эмоции, чувства и оценки окружающей действительности. Образная память обеспечивает сохранение целостных образов предметов, а словесно-логическая – вербальной, смысловой и знаковой информации.

В-третьих, память разделяют по типу того анализатора, который предоставляет информацию для запоминания, и выделяют зрительную, слуховую, осязательную, обонятельную, вкусовую, кинестетическую память.

В-четвертых, по времени сохранения информации память подразделяют на мгновенную, кратковременную, долговременную и рабочую. Мгновенная память – это первый этап обработки поступающей извне информации, с ее помощью человек на очень короткое время (100-150 мс) удерживает довольно точную и полную картину мира, воспринимаемую органами чувств. Кратковременная память характеризуется также малым временем сохранения (около 20 с) после однократного и очень непродолжительного предъявления, в результате чего сохраняется обобщенный образ воспринятой информации, ее наиболее существенные элементы. Объем кратковременной памяти составляет 5-9 единиц информации и определяется ко-



личеством информации, которую человек способен точно воспроизвести после однократного предъявления. Долговременная память обеспечивает сохранение информации на длительный период времени: недели, месяцы, годы, возможно, даже на всю жизнь. Рабочая память – это актуализированная система следовых процессов, активно используемых во время организации и выполнения различных видов деятельности и целенаправленного поведения.

Внимание – направленность и сосредоточенность сознания человека на определенных объектах при одновременном отвлечении от других. Внимание бывает следующих видов: произвольное, непроизвольное, послепроизвольное. Непроизвольное внимание – внимание, возникающее без всякого намерения человека, без заранее поставленной цели, не требующие волевых усилий. Может быть вызвано действием сильного, контрастного или нового неожиданного раздражителя. Произвольное внимание – внимание, возникающее вследствие сознательно поставленной цели и требующее определенных волевых усилий. Послепроизвольное внимание вызывается через входжение в деятельность и возникающий в связи с этим интерес, в результате длительное время сохраняется целенаправленность, снимается напряжение и человек не устает, хотя послепроизвольное внимание может длиться часами.

Статические (первичные) характеристики внимания:

– объем – количество одновременно воспринимаемых объектов, всегда  $7 \pm 2$ ;

– устойчивость – та длительность, с которой выделенные вниманием процессы сохраняют доминирующий характер;

– концентрация – сосредоточение психической деятельности на объекте с торможением побочной деятельности;

– предметность – возможность абстрагироваться от сигналов одноименной модальности, сосредоточившись на объекте.

Динамические (вторичные) характеристики внимания:

– распределяемость – способность удерживать в поле внимания одновременно несколько объектов и тем самым управлять несколькими видами деятельности;

– переключаемость – способность быстро произвольно переносить внимание с одного объекта на другой, переходить от одной

деятельности к другой;

– интенсивность – напряженность (чем больше интерес и чем больше отвлекающих раздражителей, тем больше интенсивность внимания);

– избирательность – возможность успешной настройки (при наличии помех) на восприятие информации, относящейся к сознательной цели.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №4 ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ**

### **План:**

1. Виды психических состояний.
2. Стадии стресса.
3. Диагностика эмоционального выгорания (методика Бойко).

**Методические рекомендации.** Психические состояния – это относительно стабильная характеристика психической деятельности на протяжении определенного промежутка времени.

Важно отметить, что в деятельности руководителя все психические состояния и закономерности их протекания представлены в наиболее отчетливой форме, поскольку они оказывают существенное влияние на эффективность управленческой деятельности. В психологии функциональных состояний существуют разные способы классификации. Например, по степени интенсивности (повышенной, средней, низкой активности); по содержанию (состояния утомления, монотонии, психического пресыщения, фрустрации, воодушевления, тревоги, дискомфорта и др.); по видам деятельности, в которых они возникают (игровой, учебной, трудовой); по тону (положительные, отрицательные, амбивалентные); по характеру воздействия на деятельность (позитивные и негативные).

Существует две фундаментальные закономерности влияния психических состояний на эффективность поведения в целом и на успешность профессиональной деятельности в частности. В первых, эффективность деятельности зависит от уровня активации нервной системы: эффективность снижается как на низком, так и на чрезмерно высоком уровне активации. Эта зависимость получила название закона Йеркса – Додсона (Рисунок 1).

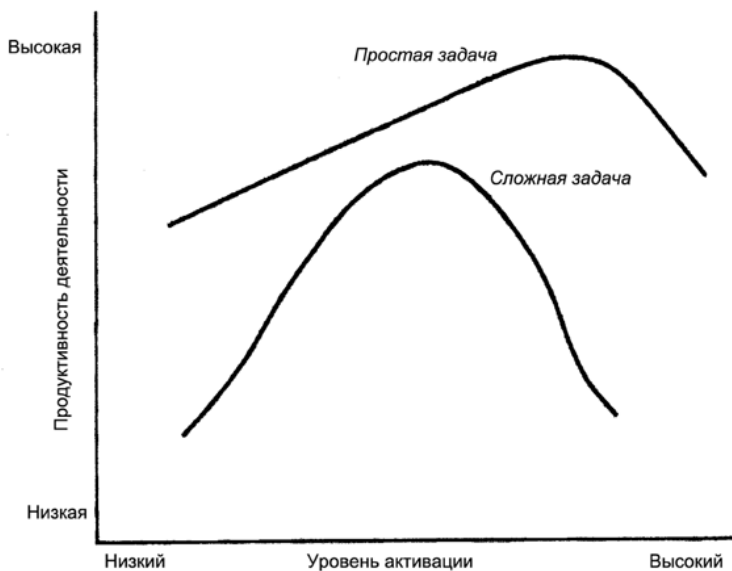


Рис. 1. Закон Йеркса – Додсона

Во-вторых, существует прямая связь между степенью негативного (деструктивного) влияния психических состояний и сложностью тех психических процессов и видов деятельности, в отношении которых имеет место это влияние. Так, при деструктивном воздействии эффективность сложной деятельности, часто интеллектуальной, снижается быстрее, чем простой, например, физической. Примером такого деструктивного состояния является длительный неконтролируемый стресс.

Стресс – это реакция организма на воздействие, нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма (или организма в целом). Кроме того, стресс – это неспецифическая системная приспособительная реакция организма на новизну. Неспецифичность стресса означает, что реакция организма не зависит от модальности стимула. То есть не важно, какой стимул действует на человека, реакция всегда будет одинаковой. При этом стоит отметить, что стресс развивается в организме в том случае, когда стимул является новым для организма. Если один и тот же

стимул повторяется регулярно, то есть новизна ситуации уменьшается, то уменьшается и стрессорная реакция организма.

В управленческой деятельности число стрессоров очень велико, по своему содержанию они специфичны. К основным стрессорам управленческой деятельности относятся следующие факторы: информационная нагрузка, информационная неопределенность, ответственность, дефицит времени, межличностные конфликты, внутриличностные конфликты и полифокусность управленческой деятельности.

Под информационной нагрузкой понимается большой объем информации, с которым приходится работать руководителю. Информационная неопределенность может быть вызвана тремя причинами. Во-первых, недостаточностью информации. Когда не хватает информации, сложно принять управленческое решение. Во-вторых, избытком информации. Когда слишком много параметров нужно учитывать при принятии решений, руководитель испытывает напряжение. В-третьих, противоречивостью информации. Информация не одинакова в разных информационных источниках, что затрудняет выбор управленческой стратегии.

Стрессовые состояния могут оказывать влияние на деятельность и психические процессы, ослабляя или, наоборот, усиливая их эффективность. Различия обусловлены существованием трех основных фаз развития стресса, выделенных Г. Селье: тревоги (мобилизации), сопротивления (расстройства) и истощения (деформации).

На стадии тревоги организм мобилизуется для преодоления стрессовой ситуации. При этом учащается пульс, поднимается давление, усиливается возбуждение, концентрируется внимание на источнике стресса, появляется повышенный контроль над ситуацией. Таким образом, стресс может оказывать положительное влияние на эффективность деятельности. В таком случае, можно говорить о наличии эустресса, или «полезного» стресса. Если этого оказывается достаточно для удаления стрессора, то стресс заканчивается. Если же стрессоры продолжают действовать, то стресс переходит на вторую стадию, стадию сопротивления, когда снижается эффективность всех психических процессов, происходит перегрузка. Если стрессоры не исчезают, то наступает третья стадия – истощения, характери-

зующаяся полным распадом организации деятельности и значительными нарушениями психических процессов, обеспечивающих ее. Длительное пребывание на стадии истощения может привести к болезням. Такое состояние называется дистресс, или разрушительный для организма стресс.

Стресс является приспособительной реакцией организма. Все проявления стрессорной реакции направлены на усиление приспособительных (адаптивных) возможностей организма и, в конечном счёте, на выживание. Поэтому, как уже отмечалось выше, периодические умеренные стрессы полезны для здоровья. Стресс становится опасным для жизни тогда, когда он становится неконтролируемым.

Неконтролируемый стресс вызывает любое воздействие, к которому организм не может приспособиться, избавиться от которого или предсказать его возникновение.

Проблема неконтролируемого стресса интенсивно изучается, потому что состояние выученной беспомощности, которое формируется в результате неконтролируемого стресса, является адекватной моделью депрессивного расстройства человека. Индивиды с выученной беспомощностью демонстрируют все основные симптомы депрессии: у них подавлена эмоциональная, двигательная и когнитивная функции.

Неконтролируемый стресс имеет огромное практическое значение ещё и потому, что одно из проявлений когнитивно-аффективного дефицита – это торможение волевых качеств. Человек с выученной беспомощностью становится значительно более управляемым.

Важно отметить, что существуют два типа поведенческих реакций на стрессогенный стимул. Первый тип реагирования называют «поведенческий тип А», второй – «поведенческий тип Б». Носители типа А демонстрируют мозаичную активность, много суетятся. Носители типа Б затаиваются, демонстрируют реакцию замирания. М. Фридман и Р. Розенман характеризовали людей типа А как агрессивных, амбициозных, социально активных. Люди, которые относятся к поведенческому типу Б, демонстрируют противоположные свойства поведения.

В ситуации контролируемого стресса представители типа А могут демонстрировать большую адаптивность, в то время как в ситуации неконтролируемого стресса видны достоинства поведения по типу Б. У представителей типа Б не только мало меняется поведенческий репертуар, но и не отмечается важных физиологических изменений.

Деятельность руководителя часто сопровождается долговременным стрессом, но резистентность к нему может быть разная в зависимости от локуса контроля личности. Обычно резистентность значимо выше у людей интернального типа и ниже у экстерналов.

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. С точки зрения концепции стресса, профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения.

Синдром эмоционального выгорания («эмоциональное сгорание») — специфический вид профессиональной деформации лиц, вынужденных во время выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми.

Термин «burnout» («эмоциональное выгорание») был предложен американским психиатром Фрейденбергом в 1974 г. Иногда его переводят на русский язык как: «эмоциональное сгорание» или «профессиональное выгорание».

Синдром эмоционального выгорания проявляется в:

- а) чувстве безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);
- б) дегуманизации (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);
- в) негативном самовосприятии в профессиональном плане — недостаток чувства профессионального мастерства.

Выделяют три основных фактора, играющие существенную роль в синдроме эмоционального выгорания — личностный, ролевой и организационный.

Личностный фактор. Проведенные исследования показали, что такие переменные, как возраст, семейное положение, стаж данной работы, никак не влияют на эмоциональное выгорание. Но у женщин в большей степени развивается эмоциональное истощение, чем у мужчин, у них отсутствует связь мотивации (удовлетворенность оплатой труда) и развития синдрома при наличии связи со значимостью работы как мотивом деятельности, удовлетворенностью профессиональным ростом. Испытывающие недостаток автономности («сверхконтролируемые личности») более подвержены «выгоранию».

Фрейденберг описывает «сгорающих» как сочувствующих, гуманных, мягких, увлекающихся, идеалистов, ориентированных на людей, и — одновременно — неустойчивых, интровертированных, одержимых навязчивыми идеями (фанатичные), «пламенных» и легко солидаризирующихся. Этот список можно пополнить «авторитаризмом» (авторитарным стилем руководства) и низким уровнем эмпатии. В. Бойко указывает следующие личностные факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.

Ролевой фактор. Установлена связь между ролевой конфликтностью, ролевой неопределенностью и эмоциональным выгоранием. Работа в ситуации распределенной ответственности ограничивает развитие синдрома эмоционального сгорания, а при нечеткой или неравномерно распределенной ответственности за свои профессиональные действия этот фактор резко возрастает даже при существенно низкой рабочей нагрузке. Способствуют развитию эмоционального выгорания те профессиональные ситуации, при которых совместные усилия не согласованы, нет интеграции действий, имеется конкуренция, в то время как успешный результат зависит от слаженных действий.

Организационный фактор. Развитие синдрома эмоционального выгорания связано с наличием напряженной психоэмоциональной деятельности: интенсивное общение, подкрепление его эмоциями,

интенсивное восприятие, переработка и интерпретация получаемой информации и принятие решений. Другой фактор развития эмоционального выгорания — дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера. Это нечеткая организация и планирование труда, недостаточность необходимых средств, наличие бюрократических моментов, многочасовая работа, имеющая трудноизмеримое содержание, наличие конфликтов как в системе «руководитель — подчиненный», так и между коллегами.

Выделяют еще один фактор, обуславливающий синдром эмоционального выгорания — наличие психологически трудного контингента, с которым приходится иметь дело профессионалу в сфере общения (тяжелые больные, конфликтные покупатели, «трудные» подростки и т.д.)

### **3. ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ**

#### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №5 ТИПОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ. ТЕМПЕРАМЕНТ**

##### **План:**

1. Обсуждение различных представлений о темпераменте.
2. Работа с опросником Айзенка EPQ.
3. Обработка и анализ результатов опросника.
4. Обсуждение вопросов о значении свойств темперамента для профотбора.

**Методические рекомендации.** Темперамент – определенное устойчивое сочетание психодинамических свойств, проявляющихся в деятельности и поведении. Выделяется несколько свойств темперамента.

Эмоциональная возбудимость – легкость возникновения эмоциональной реакции и процессов, связанных с изменением функционального уровня деятельности. При повышении эмоциональной возбудимости функциональный уровень деятельности изменяется в ответ на более слабые внешние/внутренние воздействия.

Эмоциональная неустойчивость – врожденная склонность человека входить в состояние эмоционального напряжения.



Тревожность – степень личностного или ситуативного эмоционального напряжения в угрожающей ситуации или ситуации повышенной ответственности.

Утомляемость, работоспособность, вработываемость.

Импульсивность – быстрота реакции, произвольных движений (приспособление к непосредственно действующим раздражителям), быстрота принятия решения и его исполнение.

Ригидность/пластичность – степень сложности/легкости приспособления к новой ситуации.

Экстраверсия/интроверсия – от чего в большей степени будет зависеть реакция – от внешних впечатлений в данный момент или от внутренних, связанных с прошлым и будущим.

Сензитивность – порог реакции; степень чувствительности к происходящим событиям (определяется по силе необходимого стимула).

Реактивность – степень произвольных эмоциональных реакций на внешние/внутренние воздействия.

Активность – степень воздействия человека на окружающий мир (настойчивость, сосредоточенность).

Соотношение реактивности и активности – от чего будет зависеть деятельность человека: от случайных обстоятельств или от целей, намерений.

Резистентность – сопротивление стрессу, проявляется в отсутствии снижения функционального уровня деятельности.

Темп реакций – скорость протекания реакций.

Еще с древних времен было принято различать четыре основных типа темперамента: холерический, сангвинический, меланхолический и флегматический. Эти основные типы темперамента прежде всего различаются между собой по динамике возникновения и интенсивности эмоциональных состояний.

Холерик – человек быстрый, иногда даже порывистый, с сильными, быстро загорающимися чувствами, ярко выражающимися в речи, мимике, жестах; нередко вспыльчивый, склонный к бурным эмоциональным реакциям.

Сангвиник – человек быстрый, подвижный, дающий эмоциональный отклик на все впечатления; чувства его непосредствен-

но выражаются во внешнем поведении, но они не сильные и легко сменяют одно другое.

Меланхолик – человек, отличающийся сравнительно малым разнообразием эмоциональных переживаний, но большой их силой и длительностью. Он откликается далеко не на все, но когда откликается, то переживает сильно, хотя мало выражает свои чувства.

Флегматик – человек медлительный, уравновешенный и спокойный, которого нелегко эмоционально задеть и невозможно вывести из себя. Чувства его внешне почти никак не проявляются.

Однако было бы ошибкой думать, что всех людей можно распределить по четырем основным темпераментам. Лишь немногие являются чистыми представителями этих типов, у большинства же можно наблюдать сочетание отдельных черт одного темперамента с некоторыми чертами другого.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №6 АКЦЕНТУАЦИИ ЛИЧНОСТИ**

### **План:**

1. Отличие акцентуаций личности от психопатий.
2. Работа с опросником Леонгарда-Шмишека.
3. Обработка и анализ результатов опросника.

**Методические рекомендации.** Акцентуация – дисгармоничность развития характера, гипертрофированная выраженность отдельных его черт, что обуславливает повышенную уязвимость личности в отношении определенных воздействий и затрудняет ее адаптацию в некоторых специфических ситуациях.

Сам термин впервые предложен германским психиатром К. Леонгардом как «акцентуированные личности». Другой подход в понимании акцентуаций принадлежит А.Е. Личко. По его мнению, правильнее было бы говорить не об акцентуированных личностях, а об акцентуациях характера, так как личность – понятие достаточно широкое по отношению к этой проблеме, тем более, когда речь идет о подростковом возрасте, в котором в основном формируется характер, и наиболее ярко проявляются акцентуации.

Выраженность акцентуации может быть различной: акцентуация может быть явной, а может быть скрытой (латентной), прояв-

ляющейся только в затрудненных условиях. Большая часть акцентуаций проявляется в подростковом возрасте, но с годами акцентуации могут сглаживаться.

Необходимо отличать акцентуацию (еще норма) от психопатии (уже патология). В отечественной психиатрии классическое описание психопатий принадлежит П.Б. Ганнушкину. Он, как и многие другие авторы, выделяет следующие признаки психопатий:

- тотальность патологических черт характера (психопатических особенностей личности);
- относительная стабильность патологических черт характера (нет прогрессии в развитии, малая обратимость);
- выраженность патологических черт характера до степени, нарушающей социальную адаптацию.

Таким образом, если при психопатии особенности характера достигают степени болезненного состояния, являются причиной социальной дезадаптации, то при акцентуации они выражены в меньшей степени и затрудняют адаптацию только в отдельных случаях. Это наблюдается тогда, когда обстановка предъявляет к человеку повышенные требования, обращенные к какой-то определенной черте характера, которая уязвима, особо чувствительна именно к этой обстановке («ахиллесова пята» акцентуированной личности).

Выделяют следующие акцентуированные типы личности: демонстративный, застревающий, педантичный, возбудимый, гипертимический, дистимический, тревожный, циклотимный, экзальтированный и эмотивный.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №7 МОТИВАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ**

### **План:**

1. Теории мотивации.
2. Диагностика мотивации избегания неудач (методика Элерса).
3. Диагностика мотивации достижения успеха (методика Элерса).
4. Диагностика склонности к риску (методика Шуберга).

**Методические рекомендации.** Основные теории мотивации принято разделять на две группы: содержательные и процессуальные. Содержательные теории построены на изучении внутренних

побуждений (потребностей, мотивов), лежащих в основе поведения людей, их профессиональной деятельности. В процессуальных теориях делается акцент на том, по каким закономерностям организовано целостное мотивированное поведение с учетом взаимодействия мотивов с другими процессами: когнитивными, коммуникационными и эмоциональными. В группу содержательных теорий входят, например, теории А. Маслоу и Д. МакКлелланда.

По теории А. Маслоу, все потребности можно разделить на 5 уровней: физиологические потребности, потребности в безопасности, потребности в аффилиации (принадлежности), потребности в уважении и потребности в самоактуализации.

В теории Д. МакКлелланда рассматриваются 3 основные группы потребностей: во власти, в успехе, в причастности. Кроме того, поведение человека регулируют 2 типа мотивации: мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач.

Мотив достижения – это устойчивое стремление личности к достижению высоких результатов в какой-либо деятельности. Для таких людей характерна высокая активность, уверенность в себе, высокая самооценка.

Мотив избегания неудачи выделен из мотива достижения. Главное побуждение человека – это стремление избежать неудачи. Такие люди выбирают чаще всего лёгкие задачи, так как боятся оказаться неудовлетворёнными. Они могут выбирать и очень трудные задачи, так как неудача в этом случае не воспринимается как личный неуспех, а лишь как следствие обстоятельств.

Теперь рассмотрим процессуальные теории мотивации. К ним относятся теория ожидания В. Врума, теория «справедливости» С. Адамса и мотивационная модель А. Портера и Э. Лоулера.

В теории ожидания В. Врума рассматриваются ожидания в отношении взаимосвязи затрат труда и результатов, результатов и вознаграждений, и субъективная валентность ожидаемого вознаграждения или поощрения. В данном случае валентность – это предполагаемая ценность удовлетворения или неудовлетворения, возникающего вследствие определенного вознаграждения.

Теория «справедливости» С. Адамса заключается в том, что люди субъективно определяют отношение полученного ими вознаграждения к затраченным усилиям.

граждения к затраченным ими для этого усилиям, а затем сравнивают его с вознаграждением, получаемым другими за аналогичную работу. Таким образом, если человек полагает, что его труд не справедливо оценен, его мотивация к труду и эффективность его деятельности снижается.

Согласно концепции А. Портера и Э. Лоулера, результаты, достигаемые человеком, зависят от ценности («стоимости») вознаграждения, реального удовлетворения, затрачиваемых и «воспринимаемых» усилий, способностей и индивидуальных особенностей человека, осознания человеком своей роли в процессе труда. Таким образом, результативный труд как таковой ведет к росту удовлетворенности и поэтому сам по себе выступает достаточно сильным мотивом.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №8 ИЗМЕРЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТА**

### **План:**

1. Различия дивергентного и конвергентного мышления. Понятие креативности.
2. Обсуждение различных подходов к пониманию интеллекта.
3. Работа с тестом «Домино».
4. Обработка и анализ результатов теста.

**Методические рекомендации.** В психологии не существует единого понимания сущности интеллекта, но можно выделить наиболее емкое определение. Интеллект – это способность к осуществлению процесса познания и к эффективному решению проблем, в частности при овладении новым кругом жизненных задач.

Интеллект в широком смысле слова – вся познавательная деятельность человека, в узком – процесс мышления, неразрывно связанный с речью как способом общения, обмена мыслями и взаимного понимания людей.

Существует несколько теорий интеллекта, авторами основных из них являются: Ч. Спирмен, Л. Терстоун, Д. Векслер, Р. Кеттел, Дж.П. Гилфорд и М.А. Холодная.

Теория Ч. Спирмена, или теория генерального фактора, заключается в том, что в интеллекте существуют два основных фактора: общий и специфический. Общий фактор (G-фактор) – общая

способность, определяющая собой успех выполнения любого интеллектуального задания. Специфический фактор (S-фактор) – фактор, специфический для каждой конкретной познавательной функции.

В многофакторной модели интеллекта Л. Терстоуна отвергалась идея существования G-фактора. Л. Терсторун предложил теорию «первичных умственных способностей», в которую включались следующие способности или факторы: «S» – «пространственный» фактор (способность оперировать в уме пространственными отношениями); «P» – «восприятие» (способность детализировать зрительные образы); «N» – «вычислительный» (способность выполнять основные арифметические действия); «V» – «вербальный» (способность раскрывать значения слов); «F» – «беглость речи» (способность быстро подбирать нужное слово); «M» – «память» (способность запоминать и воспроизводить информацию); «R» – «логическое рассуждение» (способность выявлять закономерности). Л. Терстоун утверждал, что интеллект нельзя определить одним показателем, но можно лишь через построение определенного профиля оценок по указанным факторам.

Иерархическая модель интеллекта Д. Векслера включает в себя три уровня: уровень общего интеллекта; уровень «групповых» факторов (невербального интеллекта и вербального интеллекта); уровень специфических факторов, соответствующих отдельным суб-тестам. С точки зрения Д. Векслера интеллект – это способность индивида к целесообразному поведению, рациональному мышлению и эффективному взаимодействию с окружающим миром.

Р. Кеттел выдвинул теорию кристаллического (связанного) и флюидного (текучего) интеллекта. Фактор связанного интеллекта определяется совокупностью знаний и интеллектуальных навыков личности, приобретаемых в ходе социализации с раннего детства до конца жизни. Он является мерой овладения культурой того общества, к которому принадлежит человек. Фактор «текучего» интеллекта характеризует биологические (врожденные) возможности индивида, в том числе особенности его нервной системы. Он независим от степени приобщенности индивида к культуре, а его основная функция – быстрая и точная обработка текущей информации.

Кубическая модель интеллекта Дж.П. Гилфорда включает в себя 120 узкоспециализированных и независимых друг от друга познавательных способностей. Дж.П. Гилфорд полагал, что эти способности зависят от трех основных параметров интеллектуальной деятельности: содержания (4 типа содержания), характера интеллектуальных операций (5 типов операций) и ее целей или результатов (6 видов). Содержание – это основные типы информации, с которыми работает интеллект. Содержание может быть образное, символическое, семантическое и поведенческое. Интеллектуальные операции – это то, что умеет человек. К ним относятся познание, память, конвергентное продуцирование, дивергентное продуцирование, оценивание. Результат – это форма, в которой информация обрабатывается человеком. Результат может быть представлен в форме единиц, классов, отношений, систем, трансформаций или импликаций.

М.А. Холодная определяет интеллект как форму организации ментального (умственного) опыта субъекта. Содержание понятия «ментальный опыт» в основном соответствует содержанию понятия «кристаллический интеллект» по Р. Кеттелу. Она выделяет следующие свойства интеллекта:

- уровневые свойства, характеризующие достигнутый уровень развития отдельных познавательных функций и лежащие в основе психических процессов (сенсорное различие, долговременная память, объем и распределение внимания, осведомленность в определенной содержательной сфере и т. д.);

- комбинаторные свойства, характеризующиеся способностью к выявлению и формированию разного рода связей и отношений. В широком смысле слова – способность комбинировать в различных сочетаниях (пространственно-временных, причинно-следственных, категориально-содержательных) компоненты опыта;

- процессуальные свойства, характеризующие операциональный состав, приемы и отражение интеллектуальной деятельности вплоть до уровня элементарных информационных процессов;

- регуляторные свойства, характеризующие обеспечиваемые интеллектом эффекты координации, управления и контроля психической активности.

В структуру интеллекта М.А. Холодная включает подструктуры когнитивного опыта, метакогнитивного опыта и группу интеллектуальных способностей, к которым относятся конвергентная способность, креативность, обучаемость и познавательные стили.

#### **4. ПСИХОЛОГИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА**

##### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №9 СОЦИАЛЬНАЯ ПЕРЦЕПЦИЯ**

###### **План:**

1. Понятие социальной перцепции.
2. Эффекты и феномены социальной перцепции.

**Методические указания.** Социальная перцепция – восприятие, оценку и понимание социальными субъектами (отдельными личностями, группами разного типа) социальных объектов (самих себя, других личностей, групп разного типа, социальных явлений и т.д.).

При изучении социальной перцепции следует обратить внимание на такие феномены, как эффект ореола, эффект первичности, эффект новизны, эффекты стереотипизации, эффект снисходительности, эффект физиогномической редукции, феномен «внутригруппового фаворитизма», феномен «презумпции взаимности» и «предположения о сходстве».

Эффект ореола проявляется в переносе общего впечатления о человеке на его неизвестные черты. Если в целом о человеке сформировалось позитивное представление, то с большой вероятностью все его качества будут также восприниматься позитивно.

Эффект первичности состоит в тенденции к сильной переоценке значимости первой информации о человеке и критичности к последующей информации. Исходя из этого, менеджеры должны придавать большое значение тому, какое первое впечатление они производят на деловых партнеров.

Эффект новизны проявляется в обратной тенденции: лучше запоминается та информация, которая была получена последней. Таким образом, первое и последнее впечатление оказывает большое



влияние на характер межличностного восприятия. Это важно помнить при публичных выступлениях: начинать и заканчивать рекомендуется с самой важной информации, а приветствию и завершению контакта уделить особое внимание.

Эффекты стереотипизации представляют собой формирование некоего схематичного, типичного представления о человеке или группе людей. С одной стороны, представление о личности другого человека значительно упрощается и может быть искажено, но с другой стороны в деятельности руководителя это может облегчать восприятие большого числа людей.

Эффект снисходительности проявляется в необоснованно позитивном восприятии руководителем подчиненных и гипертрофировании их позитивных черт при недооценке негативных. Обратный эффект может наблюдаться при заострении внимания на негативных чертах.

Эффект физиогномической редукции, обнаруженный В.С. Агеевым, заключается в формулировании выводов о личности человека, основанных на особенностях его внешности. Стоит отметить, что сформированная перед восприятием установка может оказывать влияние на то, как будут интерпретироваться особенности внешности. Так, одни и те же черты могут свидетельствовать о совершенно разных личностных качествах в представлении разных людей.

Феномен «внутригруппового фаворитизма» состоит в тенденции благоприятно воспринимать и оценивать членов собственной группы в противовес представителям другой группы. Кроме того, при действиях групп в ситуации соревнования прогнозируемый успех приписывается внутригрупповым факторам, а возможная неудача – внешнегрупповым факторам. Иначе говоря, группы склонны приписывать причины успеха себе самим, а ответственность за неудачу группы возлагать на других.

Феномен «презумпции взаимности» и «предположения о сходстве» заключается в устойчивой тенденции человека воспринимать отношение к нему со стороны окружающих его людей подобным его собственному отношению к ним, а также полагать, что другие зна-

чимые для него люди воспринимают окружающих так же, как он сам.

Особого внимания заслуживает понятие каузальной атрибуции, развитое в трудах Ф. Хайдера, Э. Джонса, Л. Росса и Р. Нисбетта. Сущность каузальной атрибуции заключается в приписывании причин поведения, как собственного, так и других лиц. При этом люди в основном склонны объяснять свое поведение ситуационными факторами (т.е. воздействием на них «обстоятельств»), а поведение других – личностными факторами (т.е. их психологическими особенностями).

## **ЭМОЦИПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №10 РАСПОЗНАВАНИЕ ЭМОЦИЙ ПО МИМИКЕ**

### **План:**

1. Теории эмоций. Виды эмоций.
2. Интерактивные упражнения по распознаванию эмоций по мимике.
3. Интерактивные упражнения по распознаванию лжи.
4. Анализ и обсуждение результатов.

**Методические указания.** Эмоции – сквозной психофизиологический процесс отражения отношений субъекта к объекту в условиях неопределенности.

Эмоции делятся на положительные и отрицательные, а также на стенические, которые в основном способствуют какой-либо деятельности, и астенические, которые затрудняют деятельность. Согласно теории дифференциальных эмоций (К. Изард), выделяется десять фундаментальных эмоций: интерес, радость, удивление, страдание, гнев, отвращение, презрение, страх, стыд и смущение.

Мимика представляет собой движения мышц, отражающие внутреннее эмоциональное состояние человека. Лоб, брови, рот, глаза, нос, подбородок вносят разный вклад в выражение эмоций; основную нагрузку по некоторым данным несут брови и рот. Есть также данные о неравноценном значении частей лица при выражении эмоций. Так считается, что верхняя часть лица (приблизительно до верхней губы), больше подвержена контролю, чем нижняя.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №11 ПОВЕДЕНИЕ В СИТУАЦИИ ФРУСТРАЦИИ

### План:

1. Определение понятия фрустрация.
2. Работа с тестом фрустрационных реакций Розенцвейга.
3. Анализ и обсуждение результатов теста.

**Методические указания.** Фрустрация – это психическое состояние, возникающее в ситуации реальной или предполагаемой невозможности удовлетворения тех или иных потребностей. Фрустрация проявляется в ряде эмоциональных процессов, таких как разочарование, тревога, раздражение и даже отчаяние.

Сила фрустрации зависит как от степени значимости блокируемого действия, так и от близости его к намеченной цели. Фрустрация сочетает в себе множество значимых целей и потребностей, планов и устремлений и еще большее количество разного рода «барьеров» (фрустраторов) – невозможных преград и ограничений на пути их реализации.

Согласно С. Розенцвейгу, возможны три основные формы реагирования личности на фрустрацию в зависимости от направленности обвинения в случившемся, обозначаемые понятиями интрапунитивной, экстрапунитивной и импунитивной реакций.

В первом случае возникающие при фрустрации негативные эмоции обращаются на самого человека: он винит себя в произошедшем. В этом случае развивается депрессия, сопровождающаяся подавленностью, чувством обиды, безнадежности и беспомощности, личной ущемленности. При хронически повторяющихся интрапунитивных реакциях на фрустрацию может развиваться состояние выученной беспомощности. Оно характеризуется формированием устойчивого мнения, согласно которому «все зависит от обстоятельств»; «они (обстоятельства) сильнее меня». Такая установка снижает активность и конструктивность деятельности, хотя и является очень распространенной.

При экстрапунитивном реагировании негативные эмоции трансформируются в агрессию. Личность ищет и находит виновников вовне и обрушивает на них свой гнев. Исследования показывают,

что она гораздо более типична для лиц, занятых на руководящих должностях, а вероятность ее проявления в целом возрастает при повышении управленческого статуса и увеличении стажа.

В случае импунитивной реакции фрустрирующая ситуация рассматривается как малозначащая, как отсутствие чьей-либо вины или как нечто такое, что может быть исправлено само собой, стоит только подождать и подумать.

Фрустрационная устойчивость (толерантность) вырабатывается в процессе становления личности и выработки ею устойчивых форм эмоционального реагирования на жизненные трудности, способности к предвидению благоприятного выхода из фрустрационной ситуации.

Существуют разные формы фрустрационной устойчивости. Наиболее «здоровым» и желательным следует считать психическое состояние, характеризующееся, несмотря на наличие фрустраторов, спокойствием, рассудительностью, готовностью использовать случившееся как жизненный урок, но без любых сетований на себя.

Фрустрационная устойчивость может быть выражена в напряжении, усилении, сдерживании нежелательных импульсивных реакций. Существует также устойчивость типа бравирования, с подчеркнутым равнодушием, которым в ряде случаев маскируется тщательно скрываемое озлобление или уныние.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №12 КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ**

### **План:**

1. Типология конфликтов.
2. Причины возникновения конфликтов.
3. Работа с тестом описания поведения К. Томаса (адаптация Н.В. Гришиной).
4. Анализ и обсуждение результатов теста.

**Методические указания.** Конфликт – это столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия, фиксируемых ими в жесткой форме. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противополо-

ложные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний и влечений оппонентов.

По количеству и характеру взаимодействия участников конфликты можно разделить на внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой и межгрупповые. Внутриличностный конфликт – столкновения интересов, потребностей, влечений личности, возникающие при условии их примерной паритетности по интенсивности и значимости, но разной направленности. Внутриличностный конфликт может быть как созидательным, так и разрушительным. Межличностные конфликты – это столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений, серьезное разногласие, острый спор между отдельными людьми в процессе их социального и психологического взаимодействия. Конфликт между личностью и группой может возникнуть, если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности. В межгрупповом конфликте в качестве субъектов выступают группы, преследующие цели, несовместимые с целями противостоящей группы.

Также существует типология конфликтов М. Дойча. В основу своей типологии автор положил критерий «отношения между объективным состоянием дел и состоянием дел, как оно воспринимается конфликтующими сторонами». Подлинный конфликт – это конфликт, объективно существующий и адекватно воспринимаемый конфликтующими сторонами. Случайный или условный конфликт – конфликт, зависящий от легко изменяемых обстоятельств, но этот факт конфликтующими сторонами не осознается. Смещенный конфликт – явное столкновение, за которым стоит более серьезный скрытый конфликт, служащий источником сильных отрицательных эмоций. Неверно приписанный конфликт – конфликт между сторонами, неверно понимающими друг друга и, как следствие, по поводу ошибочно истолкованных проблем. Латентный конфликт – конфликт, объективно существующий, но не осознаваемый конфликтующими сторонами и по этой причине часто принимающий затяжную вялотекущую форму. Ложный конфликт – конфликт, не имеющий объективных причин, возникший вследствие ошибок восприятия и понимания сторон друг другом.

Причины возникновения можно разделить на ресурсные и

ценностные (А.Г. Здравомыслов, 1995), а также в зависимости от содержания совместной деятельности, особенностей межличностных отношений и личностных особенностей участников (Н.В. Гришина, 2009).

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 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 использует 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, или взаимные уступки;

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.

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.

## 5. ПЕДАГОГИКА

### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №13 ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЩЕНИЕ (РОЛЕВАЯ ИГРА) И №14 ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СТИЛИ

#### **План:**

1. Стили педагогического общения.
2. Ролевая игра «Педагогическое общение».
3. Анализ и обсуждение результатов.

**Методические указания.** Педагогическое общение – система, приемы и навыки взаимодействия педагога и студенческого коллектива, содержанием которого являются обмен информацией, оказание учебно-воспитательного воздействия, организация взаимоотношений, а также «трансляция» личности педагога обучаемым.

Выделяют 3 стиля педагогического общения: авторитарный, демократический и либерально-попустительский.

Авторитарный стиль характеризуется позицией сверху вниз. При таком стиле общения педагог единолично решает все вопросы, касающиеся как всего коллектива, так и каждого учащегося. Он

считает, что попытки внести предложение со стороны студентов подрывают его авторитет. Такой преподаватель оценивает личность в целом, а не конкретное действие или поступок. В общении тон часто бывает не просто резким, а даже грубым. Хвалит такой преподаватель кого-то из студентов, а другого ругает совершенно необоснованно. Эти особенности стиля могут приводить к тому, что некоторые студенты начнут заискивать перед преподавателем.

Демократическому стилю присуща диалогичность. Последовательность действий преподаватель обсуждает со студентами, охотно принимает предложения. Тон в общении доброжелательный. Оценивает преподаватель обычно конкретные действия и поступки. Имеет индивидуальный подход к каждому студенту и сравнивает его достижения с тем, как он выполнял задание раньше. Эти особенности стиля способствуют достижению высокого качества обучения и созданию в группе хорошего психологического климата.

Попустительский стиль общения характеризуется стремлением преподавателя минимально включаться в деятельность, снимая с себя ответственности за ее результаты. Такие преподаватели формально выполняют свои функциональные обязанности, ограничиваясь лишь преподаванием. Попустительский стиль общения реализует тактику невмешательства, основу которой составляют равнодушные и незаинтересованность проблемами студентов. Результаты деятельности учащихся могут даже не оцениваться. При таком стиле общения студенты часто не удовлетворены учебным процессом.

## **РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

### **Основная литература**

1. *Гуревич, П.С.* Психология личности: учебное пособие / П.С. Гуревич. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 559 с.
2. *Козьяков, Р.В.* Психология и педагогика: учебник / Р.В. Козьяков. - Москва: Директ-Медиа, 2013. - Ч. 2. Педагогика. - 727 с.
3. *Макарова, Н.С.* Трансформация дидактики высшей школы: учебное пособие / Н.С. Макарова. - 2-е изд., стер. - Москва: Флинта, 2012. - 180 с.
4. *Смольникова, Л.В.* Психология: учебное пособие / Л.В. Смольникова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). - Томск: ТУСУР, 2016. - 337 с.



### **Дополнительная литература**

5. Берн, Э.Л. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений / Э.Л. Берн. - Москва: Директ-Медиа, 2008. - 302 с.

6. Берн, Э.Л. Люди, которые играют в игры / Э.Л. Берн. - Москва: Директ-Медиа, 2008. - 454 с.

7. Козлов, О.Я. Место темперамента в структуре индивидуально-психологических свойств человека / О.Я. Козлов. - Москва: Лаборатория книги, 2011. - 124 с.

8. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. - Москва: Институт психологии РАН, 2011. - 512 с

9. Франкл, В.Э. Сказать жизни "Да" / В.Э. Франкл. - Москва: Директ-Медиа, 2008. - 170 с.

10. Хьюстон, М. Введение в социальную психологию: Европейский подход: учебник / М. Хьюстон, В. Штрёбе ; пер. Г.Ю. Любимов. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 622 с.

### **Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы**

1. Европейская цифровая библиотека Europeana:  
<http://www.europeana.eu/portal>

2. Мировая цифровая библиотека: <http://wdl.org/ru>

3. Научная электронная библиотека «Scopus» <https://www.scopus.com>

4. Научная электронная библиотека ScienceDirect:  
<http://www.sciencedirect.com>

5. Научная электронная библиотека «eLIBRARY»: <https://elibrary.ru/>

6. Поисковые системы Yandex, Rambler, Yahoo и др.

7. Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>

8. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>

9. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>

10. Электронно-библиотечная система издательского центра «Лань»  
<https://e.lanbook.com/books>

11. Электронная библиотека Российской Государственной Библиотеки (РГБ): <http://elibrary.rsl.ru/>

12. Электронная библиотека учебников: <http://studentam.net>

13. Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru).

14. Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Руконт»». <http://rucont.ru/>

15. Электронно-библиотечная система <http://www.sciteclibrary.ru/>

16. «Энциклопедии и словари»: <http://enc-dic.com>

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
1. Роль психологических знаний в профессиональной деятельности	4
Практическое занятие №1 Проективные методики .....	4
2. Психические процессы и состояния .....	5
Практическое занятие №2 Ощущения, восприятие, представления .....	5
Практическое занятие №3 Мышление, Память и внимание .....	7
Практическое занятие №4 Психические состояния .....	10
3. Психология личности .....	16
Практическое занятие №5 Типология личности. Темперамент .....	16
Практическое занятие №6 Акцентуации личности .....	18
Практическое занятие №7 Мотивация поведения .....	19
Практическое занятие №8 Измерение интеллекта .....	21
4. Психология производственного коллектива .....	24
Практическое занятие №9 Социальная перцепция .....	24
ЭмоцииПрактическое занятие №10 Распознавание эмоций по мимике .....	26
Практическое занятие №11 Поведение в ситуации фрустрации ..	27
Практическое занятие №12 Конфликтные ситуации и их разрешение .....	28
5. Педагогика .....	31
Практическое занятие №13 Педагогическое общение (ролевая игра) и №14 Педагогические стили .....	31
Рекомендательный библиографический список .....	32

## **ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА**

***Методические указания к практическим занятиям  
для студентов магистратуры направления 22.04.01***

Сост. *В.В. Шарок*

Печатается с оригинал-макета, подготовленного кафедрой  
социологии и психологии

Ответственный за выпуск *В.В. Шарок*

Лицензия ИД № 06517 от 09.01.2002

Подписано к печати 13.09.2019. Формат 60×84/16.  
Усл. печ. л. 2,0. Усл.кр.-отт. 2,0. Уч.-изд.л. 1,8. Тираж 50 экз. Заказ 796. С 291.

Санкт-Петербургский горный университет  
РИЦ Санкт-Петербургского горного университета  
Адрес университета и РИЦ: 199106 Санкт-Петербург, 21-я линия, 2