Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шуматов Валентин Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 07.02.2025 11:11:06
Уникальный программный ключ:
1cef78fd73d75dc6ecf72fe1eb94fee387a2985d2657b784eec019bf8a794cb4

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой
_____/Кадыров Р.В./
«_5_» _____июня_____2024 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Б1.В.02 Психология общения в профессиональной деятельности основной образовательной программы высшего образования

Направление подготовки (специальность)	32.05.01 Медико-профилактическое дело
Уровень подготовки	Специалитет
Направленность подготовки	02 Здравоохранение
Сфера профессиональной деятельности	Обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей, профилактической медицины
Форма обучения	очная
Срок освоения ООП	6 лет
Кафедра	Общепсихологических дисциплин

Владивосток – 2024

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. **Фонд оценочных средств** регламентирует формы, содержание, виды оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации, критерии оценивания дифференцированно по каждому виду оценочных средств.

1.2. Фонд оценочных средств определяет уровень формирования у обучающихся установленных в ФГОС ВО и определенных в основной образовательной программе высшего образования по специальности 32.05.01 Медико-профилактическое дело, направленности 02 Здравоохранение в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей, профилактической медицины **универсальных (УК) компетенций** (Основная образовательная программа высшего образования по специальности 32.05.01 Медико-профилактическое дело, направленность 02 Здравоохранение в сфере профессиональной деятельности: обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей, профилактической медицины пункт 3.2.2.Универсальных компетенции выпускников и индикаторы их достижения, УК-6).

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	Виды контроля	Оценочные средства
		Форма
1	Текущий контроль	Тесты
		Вопросы для собеседования
		Вопросы для блиц-опроса
		Тренинговые упражнения
		Психологическое тестирование
		Рефераты
2	Промежуточная аттестация	Вопросы для собеседования
		Миникейсы

3. Содержание оценочных средств текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме: индивидуального собеседования, блиц-опроса, тренинговых упражнений, рефератов, тестовых заданий, психологического тестирования.

3.1 Комплект вопросов для индивидуального собеседования

Вопросы для индивидуального собеседования - 1

по теме Установление контакта, умение передавать информацию. Невербальный контакт

Вопросы:

1. Развитие эффективной межличностной коммуникации.
2. Умение слушать как условие эффективного общения.
3. Психологические особенности формирования первого впечатления.
4. Психологические особенности проявления невербальной коммуникации у представителей различных народностей

Вопросы для индивидуального собеседования - 2

по теме Кооперация и сотрудничество. Тренинговое занятие «Будущее: конструирование желаемого будущего»

Вопросы:

1. Общение как процесс обмена информацией.
2. Межличностное понимание.
3. Психологические особенности межличностных отношений.
4. Речь в межличностном общении.

Вопросы для индивидуального собеседования - 3

по теме Командное взаимодействие

Вопросы:

1. Обратная связь в межличностном общении.
2. Умение слушать как важное условие продуктивного общения.
3. Психологические приемы достижения расположения собеседника.
4. Взаимосвязь языка, речи и общения.

Вопросы для индивидуального собеседования - 4

по теме Командное взаимодействие в стрессовой ситуации. Завершение работы

Вопросы:

1. Психологические особенности формирования компетентности в общении.
2. Общение как условие развития личности.
3. Особенности конфликтного общения.

3.2 Перечень вопросов блиц-опроса

Вопросы для блиц-опроса -1

по теме Умение слушать и слышать

1. Понятие общения.
2. Функции общения.
3. Виды общения.
4. Цели и средства общения.
5. Открытая и закрытая коммуникация.
6. Перцепция.
7. Стереотипизация.
8. Эмпатия.
9. Обратная связь.
10. Правила обратной связи.
11. Этапы процедуры общения.
12. Каналы общения.

Вопросы для блиц-опроса -2

по теме Кооперация и сотрудничество. Тренинговая игра «Настоящее. Государственные и межгосударственные связи»

Вопросы:

1. Манипулятивное общение.
2. Императивный вид общения.
3. «Контакт масок».
4. Диалогическое гуманистическое общение.
5. Примитивное общение.
6. Формально-ролевое общение.
7. Деловое общение.
8. Светское общение.

Вопросы для блиц-опроса -3

по теме Командное взаимодействие

Вопросы:

1. Перечислите наиболее важные, по вашему мнению, факторы групповой сплоченности. Поясните, почему сплоченность является одним из наиболее существенных признаков команды.
2. Охарактеризуйте составляющие психологической совместимости членов команды.
3. Объясните причины того, что не каждая сплоченная группа является командой.
4. Приведите свои примеры феномена группового единомыслия. Чем его можно объяснить?
5. Каковы внешние симптомы конформизма членов группы?
6. Можно ли считать рисковые командные решения следствием группового единомыслия?

Вопросы для блиц-опроса -4

по теме Командное взаимодействие в стрессовой ситуации. Завершение работы

1. Раскройте понятие «стресса» и его виды.
2. Что такое работоспособность человека?
3. Раскройте фазы развития стресса.
4. Охарактеризуйте основные стрессоры в управленческой деятельности. Приведите примеры.
5. Назовите признаки нервного срыва.
6. Что такое стрессоустойчивость?
7. Активный и пассивный способы противодействия стрессу. Приведите примеры.
8. Что рекомендуется делать в стрессовой ситуации? Возможно, ли её контролировать. Обоснуйте свой ответ.

3.3 Примерная тематика рефератов

№ 1 семестра

1. Развитие эффективной межличностной коммуникации.
2. Умение слушать как условие эффективного общения.
3. Психологические особенности формирования первого впечатления.
4. Взаимосвязь языка, речи и общения.
5. Психологические особенности проявления невербальной коммуникации у представителей различных народностей.
6. Психологические особенности формирования компетентности в общении.
7. Общение как условие развития личности.
8. Закономерности формирования межгрупповых отношений.
9. Психологические механизмы взаимопонимания в общении.
10. Роль невербального общения в процессе установления деловых отношений.
11. Психология массовой коммуникации.
12. Межличностное общение в подростковом возрасте.
13. Роль общения в воспитании.
14. Психология конфликтного взаимодействия в педагогическом общении.
15. Психологические особенности использования комплимента в деловом общении.
16. Качества личности, влияющие на успешность общения.

3.4 Сценарии тренинговых упражнений

Тренинговое упражнение -1

Тема (проблема): «Развитие цивилизации»

Концепция упражнения

Общий сбор в аудитории (зале). Все участники рассаживаются в общий круг. Тренеры и участники приветствуют друг друга. Шеринг по алгоритму предыдущих дней. Далее начинается игра. Происходит разбивка, если необходимо, на малые группы (8 человек) случайным образом.

Ведущий тренер: - *Нам предстоит вместе прожить следующие три дня. За эти дни мы вспомним историю развития цивилизации: побываем в прошлом настоящем и будущем - в первобытном племени, в различных государствах и, наконец, в условиях нового мирового сообщества отправимся осваивать другую планету. Все эти три дня мы будем общаться и учиться общаться, постигать себя и других. Мы лучше узнаем друг друга, сплотимся и подружимся, станем настоящим большим коллективом.*

Но сначала нам предстоит создать 3-5 групп, в которые люди войдут случайным образом (можно не разбивать на группы). *Для этого рассчитайтесь на 1 - 5* (или 1 - 3 в зависимости от общей численности в соответствии с тем, сколько будет малых групп).

Участники объединяются в малые группы по номерам и расходятся по своим углам комнаты. В малых группах они вспоминают правила работы в тренинге, делятся своими ожиданиями и опасениями. На работу 30 минут. Затем объявляется перерыв на 5 минут, после чего все собираются в общем зале.

Краткий конспект правил группового взаимодействия:

- я - высказывание: сообщать о собственных чувствах и наблюдениях, а не обсуждать других;
- здесь и сейчас: сообщать только о том, что касается тренингового процесса, не вдаваясь в личностный опыт,
- активность и открытость: чем более активно себя ведешь и открыто предъявляешь, а не отсиживаешься наблюдателем, тем больше получаешь;
- экспериментирование: отпустить себя, пробовать новые, иные формы поведения;
- конфиденциальность: никому за пределами круга не сообщать о поведении других участников, можно делиться только собственными переживаниями;
- организованность и пунктуальность: соблюдать предложенный хронотоп, присутствовать все три дня.

За время перерыва все тренеры переодеваются в одежду людей первобытного строя (можно создать имитацию одежды отдельным элементами одежды, подумав об этом заранее и используя возможности группы) и в таком виде все вместе заходят в общий зал.

Оптимальный вариант - всем пройтись по кругу перед участниками тренинга, пританцовывая и демонстрируя себя. Достигнув середины круга, все по очереди называют свое первобытное имя.

ПРОШЛОЕ. ПЛЕМЯ: ДОРЕЧЕВОЙ УРОВЕНЬ

Ведущий тренер: - *Да, были времена, когда люди были ближе к природе, к естественным законам. Жили в племенах, одевались в то, что можно добыть на охоте или найти лесу и еще не владели членораздельной речью…*

АТРИБУТЫ ПЛЕМЕНИ

- Итак, ваша группа - это племя. Вам предстоит придумать название своего племени (в звуках), клич, выбрать тотем, вождя и шамана, разучить ритуальный танец, нарядиться в одежду, в которой ходят у вас в племени.

Условия работы: *делать все это вы будете в своем углу комнаты в течение 40 минут. Через 40 минут вы вернетесь сюда в зал.*

Работать будете по принципу мозгового штурма. Для этого сначала нужно собрать все идеи. При этом важно принимать любые предложения, какими бы нелепыми или даже абсурдными они не казались. Не оценивайте и не упорядычевайте возникающие мысли, просто пусть кто-то записывает все, что приходит в голову. Только когда будет готов банк идей, произведите его анализ, отберите то, что вам подходит больше всего.

И, наконец, вы реализуете задуманное: изготовите все, что будет необходимо для костюмов, подготовитесь к представлению своего племени, вождя и шамана.

Процедура применяется для разогрева, активизации творческого мышления при групповом решении поставленной задачи, овладения навыками работы в команде по методике мозгового штурма.

Задача тренера: заботься о том, чтобы соблюдались условия мозгового штурма, наблюдать, кто из членов группы в какой мере принимает участие в обсуждении и реализации замысла.

По истечению времени малые группы собираются в большом зале и представляют свое племя перед другими. Презентацию открывает группа, располагающаяся слева от входа в дверь.

ИСТОРИЯ ПЛЕМЕНИ[1]

Ведущий тренер*: - Теперь ваша задача нарисовать историю своего племени, ведь вы еще не владеете членораздельной речью. Делать это вы будете на территории вашего племени на больших листах бумаги. Вы можете использовать столько бумаги, сколько считаете нужным, но это будет единое полотно…*

Каждый возьмет кисточку и будет рисовать. Постарайтесь выразить в рисунке свою версию истории, но при этом умейте соотноситься с версиями ваших соплеменников. Вы можете пользоваться любыми неречевыми процедурами общения, выражать свои эмоции. Договариваться словами нельзя.

Время на рисование - 30 минут.

После этого вы приходите в общий зал и знакомите всех с историей своего племени.

Процедура направлена на групповое взаимодействие, при котором участники ищут свое место в групповом процессе, сохраняя и выражая собственные представления.

Задача тренера: Способствовать соблюдению условий рисования, наблюдать за активностью участников.

В общем зале проходит выставка племенных рисунков. Все участники молча рассматривают их.

После этого все возвращаются в малые группы на **шеринг**.

Вопросы для структурированного шеринга:

- Довольны ли своей презентацией и своим рисунком истории племени.

- Какие чувства испытывали, когда работали.

- Удалось ли работать без оценки чужих предложений, как это задавалось условиями мозгового штурма.

- Умеете ли выражать свои эмоции без слов и договариваться с другими без слов.

- Чем была вызвана мера собственной активности, что чувствовал(а), что думал(а) (для тех, кто был активен, и в первую очередь для тех, кто либо не принимал участие в работе, либо это участие было дозированным).

МОЕ ПЛЕМЕННОЕ ИМЯ

Процедура проводится в малых группах после завершения шеринга.

Инструкция тренера: - *У любого человека есть имя. Это его визитная карточка, способ отделения себя от другого, средство социального общения. А еще это мантра, канал звуковой связи с миром, процедура настройки.*

Вам сейчас предстоит представить свое имя в образе: нужно нарисовать свое имя в красках символами, знаками. Для этого, во-первых, представьте, что вы будете рисовать, во-вторых, подумайте, какая к этому рисунку больше подходит процедура листа, в - третьих, сделайте так, чтобы рисунок был на нескольких листах, или если вы его не можете сейчас сделать сборным, сначала нарисуйте, а затем разделите на разные составляющие части. Процедура листов может быть любой - круги, квадраты, ромбы, или просто многоугольники… Вы можете рисовать и вы можете вырезать, выражая так суть вашего имени. Слушайте себя, свой внутренний голос. Выражайте его в красках и символах, делайте все в тишине, так отчетливее можно осознавать свое подлинное желание.

Процедура способствует развитию творческого воображения, синестезии.

---

[1] Процедура является логичным продолжением первой.

Завершенные рисунки затем будут служить материалом для обмена между участниками группы.

Время на рисование - 10 минут. По завершении времени тренер предлагает выложить рисунки в круг перед собой. Участникам группы предлагается пройтись, рассмотреть рисунки. (Еще порядка 10 минут).

Вторая часть формы. Инструкция тренера: - *Вы увидели, как представили свои имена ваши соплеменники. И наверняка, когда вы рассматривали рисунки, вы испытывали разные чувства: что-то понравилось больше, что-то меньше, а может быть, что-то захотелось получить себе. Сейчас у вас есть такая возможность. Вам предстоит обмен. Вы можете отдавать части своего рисунка, но отдавайте только то, что готовы отдать. Вы можете просить у других то, что вам понравилось. Применяйте для этого все возможные способы общения - мимику, жест, любые звуки. Все кроме слов! И осознавайте свои желания, свои чувства, ощущения, способы поведения.*

Процедура служит моделью главных жизненных процессов взаимодействия индивида и мира: беру - даю. Способствует стимуляции выразительности, актуализации невербальных способов взаимодействия, Время на обмен порядка 15 минут. По истечении времени шеринг.

Вопросы для структурированного шеринга:

- *Насколько многообразным было ваше невербальное общение?*
- *Вы действительно отдавали только то, что были готовы отдать, или шли на уступки?*
- *Могли ли вы отдать рисунок просто так и могли ли вы принять рисунок просто так? Или работало правило ты мне - я тебе?*

(Продолжительность шеринга порядка 50 минут).

Обед и отдых 50 минут. После обеда все собираются в общий зал.

Малые группы располагаются на своих местах. Но теперь открывать общие выступления будет группа, располагающаяся от двери слева второй. То есть группа, открывавшая презентацию будет выступать последней.

ОВЛАДЕНИЕ РЕЧЬЮ

Процедура проводится в общем зале. Ведущий просит всех разместиться по всей площади зала. Каждый стоит так, чтобы быть автономным от другого - не соприкасаться, не собираться в группы. Все закрывают глаза.

Процедура выполняет не только функцию разогрева после перерыва, но и помогает расширить репертуар невербальных форм общения, способствует снижению уровня сверхконтроля, образованию единого информационно-энергетического пространства группы.

Ведущий тренер: - *Кто-то считает, что первым было слово, и это слово был Бог. Кто-то убежден, что все началось с взрыва звезды. По мнению других все началось с ритма. Но, так или иначе, люди прикоснулись к одной из первооснов - обрели дар речи. И то, что проходило человечество в своем развитии миллионы лет, маленький человек проходит теперь всего за несколько лет, а то и месяцев…*

Вы все, конечно же, видели маленьких детей, играли с ними, наблюдали за ними. Вы помните, как они гулят. С каким удовольствием они издают разные звуки, пускают пузыри. Слушают себя, и звучат, звучат, звучат, иногда, кажется, они обращаются к какому-то собеседнику… Они овладевают речью.

Вам сейчас предстоит вспомнить процесс овладения речью. Вам предстоит отпустить себя, дать звукам жить в вас, изливаться через вас…

Сначала позвольте себе просто звучать, так как вам хочется. Затем поэкспериментируйте: попробуйте разные тональности и замечайте, какие эмоции в вас это вызывает: это может быть густой зычный звук, звонкий, или тоненький, это может быть тихий звук - или громкий, спокойный или резкий - любой. Пусть это будет свободный поток звуков, изливающийся из вас. Пробуйте, звучите, наслаждайтесь звучанием…

Итак, все закрыли глаза, и начали звучать…

Звучание длится порядка 3 - 4 минут. При этом тренерам лучше помогать: встать в зал или ходить по залу, и самим выполнять задание, звучать, тем самым поднимая активность участников.

- А теперь добавьте в ваше звучание разговорную интонацию, как если бы вы с кем-нибудь общались. Добавьте эмоции. Вы разговариваете на только вам ведомом языке.

Эта процедура звучания длится порядка 3 - 4 минут. После чего ведущий предлагает вместо воображаемого собеседника продолжить общение с реальным собеседником, тем, кто находится рядом.

- И вы уже убедились в том, что рядом кто-то есть, что он тоже готов к общению. С закрытыми глазами развернитесь к своему соседу, пообщайтесь с ним звуками… Звуками вы можете ему рассказать все, что угодно, на любую тему…

Процедура также продолжается 3 - 4 минуты.

- И когда вы уже знаете, что вокруг много собеседников, составьте с ними хор. Звучите сразу все вместе, так, чтобы ваш голос был различим, и так чтобы вы были частью единого большого хора, или частью голоса всех находящихся здесь.

Продолжительность формы, как и предыдущих. После чего ведущий тренер подбадривает участников, например, говорит, какой стройный хор получился, или сколько силы, энергии, активности в этих голосах. Все ситуативно.

Это мягкая процедура катарсиса, отреагирования, ведущая к созданию общего информационно-энергетического пространства. И чем ниже уровень сверхконтроля, тем выше эффект.

Тренер просит объединиться в тройки с близ стоящими участниками и поделиться с ними своим опытом. Предлагаемые вопросы:

- Удалось ли отпустить себя или не удалось.

- Каково сейчас состояние.

- Какие моменты были наиболее яркими.

По завершению процедуры тренеры координаторы просят покинуть общее пространство шаманов и предлагают им расположиться, например, ближе к двери. Племена располагаются группами по кругу по всей площади зала.

ПРОПАЖА

Ведущий тренер: - *Люди в племенах всегда жили благодаря охоте и собиранию съедобных растений. Но прежде, чем отправиться на весьма опасное занятие - на охоту, чтобы достичь результат, чтобы все охотники остались целыми и невредимыми проводились специальные ритуальные действия: танцы, поклонения, подношение даров богам.*

И вам нужно идти на охоту, добывать себе пищу. Но вот беда, пропал шаман. То ли его утащили дикие обезьяны, то ли еще кто-то. Шамана нет.

А без шамана племя жить не может. Вам нужно найти и вызволить его. Но чтобы вызволить шамана, придется преодолеть массу препятствий в пути.

Итак, сейчас одно племя, которое оправляется на поиски своего шамана выйдет за двери. Помните, что время дорого, вызволить шамана нужно как можно скорее. Во-вторых, препятствия нужно преодолевать всем племенем, если кто-то застрянет, отстанет - он может в пути погибнуть. То есть вам важно помогать друг другу, чтобы сохранить всех своих соплеменников. В-третьих, нельзя применять силовые приемы.

Выслушав инструкцию, одно племя выходит из помещения и готовится отправиться в путь на поиски шамана.

Инструкция ведущего тренера для остальных племен, которые будут делать препятствия.

- Вам сейчас предстоит сделать препятствия. Они могут быть разными: бурная река, зыбкие камни, непроходимый лес, болото - все, что затрудняет путь. Каждое препятствие представляет собой единое целое.

А сделать их вы можете только из своих тел.

Сначала вы собираете вместе с вождем все идеи, а потом выбираете из них две и воплощаете их. Делайте препятствия достаточно серьезными, но помните: при прохождении их другими племенами нельзя применять силовые приемы. У вас на подготовку 3 - 4 минуты.

Инструкция для членов этого племени, которое будет проходить препятствия:

- Итак, вам нужно преодолеть эти препятствия, чтобы вызволить своего шамана. Вы будете проходить их по одному, цепочкой. Брать вторую преграду вы будете только тогда, когда убедитесь, что все члены племени миновали первую. И так дальше.

Прохождение препятствий осуществляется по часовой стрелке от племени к племени. Когда первое племя преодолеет все, что ему подготовлено, к нему присоединяется шаман, и теперь одно участвует в создании препятствий, расположившись справа от входа. Когда первый круг закончится, племя, располагавшееся слева от входа, покинет зал, на его место сместится племя, сначала стоявшее вторым. Работа повторяется вновь, пока племена не минуют препятствия.

Чтобы сэкономить время, можно предложить племени, стоявшему слева от двери, покинуть зал, когда оно выполнит свою функцию препятствия, не дожидаясь завершения полного круга для тех, кто проходит препятствия. А другим племенам, завершив работу с одним племенем, готовить препятствия для другого.

Процедура способствует сплочению групп, развитию креативности, является хорошей двигательной разрядкой.

По завершении формы короткий структурированный шеринг в племенах. **Вопросы к шерингу:**

- Слаженно ли действовало племя.

- Когда проходили препятствия, какие эмоции испытывали.

- Оказывали ли друг другу при необходимости поддержку при прохождении препятствий.

- Насколько были изобретательны, когда создавали препятствия.

По завершению шеринга тренер объявляет, что среди членов племени нужно выбрать двух невест (любые желающие), соответствующе их нарядить и подготовить приданое. Приданое можно нарисовать или представить каким-либо другим способом.

В установленное время все племена собираются в общем зале. Опять все племена располагаются по часовой стрелке, но на этот раз каждое племя садится в круг.

СВАДЬБА

Ведущий тренер: - *Идет время. И, конечно же, вы в своих племенах уже давно обнаружили, что есть другие племена, что в них много прекрасных юношей и девушек. А где есть молодежь, есть и межплеменные браки, происходит обновление крови.*

Итак, в каждом племени уже есть невесты, а теперь нужно выбрать два жениха. Но какой жених без сватов. Конечно же, с каждым женихом в соседнее племя отправится сват (можно два свата). Задача сватов помочь жениху, представить его с самой лучшей стороны. На эти роли себя могут пробовать все, включая вождя, но не шаман, шаман племя не покидает.

Итак, в каждом племени есть две невесты, два жениха, сваты. Жених ищет себе жену и приводит ее в племя. Причем жених и сваты активно используют для общения мимику, жесты, пантомимику, самые разные звуки, «тарабарскую речь»: оказывается в соседнем племени говорят на другом языке, вот и уговорите невесту…Невеста смотрит на жениха, она может согласиться на брак, а может и не согласиться…

Ваши женихи отправятся в два разных племени.

На подготовку 5 - 7 минут. (Распределить роли, принарядиться).

Помимо этого каждый тренер тихо сообщает в своем племени, что в любое соседнее племя еще может отправиться самозванец (один из племени) - опять же для того, чтобы умыкнуть себе невесту. Но это он делает сам, подбирая способы и момент, чтобы добиться своей цели.

- Итак, одновременно из каждого племени в соседнее (по часовой стрелке) отправляется один жених со сватами. В это же самое время племя у себя принимает жениха из другого племени.

Когда первый жених вернется в свое племя, на поиски отправляется второй жених, но не в первое близ расположенное к вам племя, а через одно - все в том же направлении направо.

Задача тренеров помочь женихам правильно сориентироваться, в какое племя они идут.

Эта процедура по сути своей ролевая игра, в которой можно попробовать себя в новой социальной роли. Результатом является смена участников малой группы, что ведет к новому витку группового процесса.

По завершению формы племена остаются на своих местах в обновленном составе - с теми, кто пришел, и без тех, кого забрали.
(По завершении активной фазы работы тренер инструктирует шамана, чтобы тот подготовился к демонстрации какого-либо шаманского умения или ритуала. Для этого шаман может воспользоваться временем, пока другие разгримировываются, приводят пространство в порядок).

МАСТЕРСТВО ШАМАНА

Ведущий тренер: - *В ваших племенах есть шаманы. Во все времена ходят легенды о шаманских ритуалах, люди ломают голову над тем, как возможны чудеса, которые им удаются.*
Итак, сейчас мы увидим шаманские таинства. Но шаманы будут демонстрировать свое мастерство не просто так. Каждый из них выберет себе ученика. Каждый из вас может предложить себя в ученики, если этого захочется. Но это дело шамана, кого и из какого племени он выберет. Он может выбрать и тех, кто не проявит видимой активности. Шаман может призвать ученика сам.
Процедура способствует развитию креативного мышления шаманов, творческого самовыражения. В результате ее проведения еще больше меняется состав групп.
Итак, шаманы по очереди, в установленном порядке демонстрируют свое мастерство и выбирают себе учеников, которых забирают в свои племена.
На этом первый день завершается. Шеринг, сбор эмоциональных остатков. Оформление информационного листка.

Тренинговое упражнение -2

Тема (проблема): «Настоящее. Государственные и межгосударственные связи»

Концепция упражнения

День начинается с шеринга.
Продолжительность работы - 1 час.
Первое, на что следует обратить внимание тренерам, в каком составе собралась группа. Присутствуют ли те, кто вчера влился в группу (невесты, украденные, ученики шамана), и отсутствуют ли те, кого забрали…
Произошла смена состава группы, важно чтобы все члены группы приняли эти изменения.
Задача тренера способствовать осознанию всех сильных эмоций, испытанных вчера и возникающих сегодня, и того, что или кто их вызывает.
Важно, чтобы все конфликтные моменты, недопонимания, или наоборот благодарность, признательность нашли свое выражение в словесной форме.
При необходимости тренер помогает все высказывания адресовать напрямую участникам группы.
Например, на шеринге могут звучать такие вопросы:
- *Как вы чувствовали себя вчера вечером, после тренинга, можете ли в образе представить свое состояние.*
- *Каково ваше состояние сейчас, что вы испытываете, оказавшись в новом составе группы (и в том числе по отношению к конкретным членам группы).*
- *Какие чувства вы испытываете, оказавшись в новой группе. Что или кто вызывает у вас определенные чувства.*
- *Умеете ли вы принимать перемены и новых людей.*

По завершению шеринга ведущий дает общую для работы группы инструкцию.
Ведущий тренер: - *Бежит время, вы достигли новой фазы политического и социально-экономического развития. Некогда разрозненные племена становятся государствами со всеми присущими им атрибутами.*
Это то, что свойственно для настоящего времени.

ОБРЕТЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

- Вам с предстоит придумать название своей страны, герб, флаг и нарисовать или изготовить их, определиться какое в стране социально-политическое устройство, процедура правления, в какой форме вы готовы сотрудничать с другими государствами. А также подумайте, какими ресурсами богато ваше государство и что за денежная единица у вас в обороте.

А чтобы все это было легко понять, вы нарисуете карту своего государства. Работать вновь будете по принципу мозгового штурма.

Через 30 минут все это вы представите на ассамблее государств планеты Земля. Конечно, вы опять можете использовать не только краски и кисточки, но и костюмы, чтобы представить свое государство как можно более ярко и зрелищно. Время презентации не более 5 минут.

В течение отведенного времени в своих рабочих помещениях участники тренинга в форме мозгового штурма сначала придумывают государственные символы, а затем, остановившись на определенной легенде, готовятся к презентации государства и рисуют карту.

Эта процедура дублирует подобную, что была в первый день.

Применяется как возможность расширить опыт выполнения задачи коллективом, как еще один шанс попробовать проявить себя по-другому и использовать более широкий спектр вариантов поведения при взаимодействии с другим.

Для тренера важно наблюдать, как в этот раз идет обсуждение и подготовка к презентации, что появилось нового в поведении участников группы.

В общем зале все участники (кроме одного государства) располагаются на стульях напротив двери, через которую будут входить выступающие.

Одно за другим все государства делают свою презентацию.

По окончании формы структурированный шеринг в малых группах. (20 минут).

Вопросы для структурированного шеринга:

- Чем обсуждение и подготовка к презентации отличались от того, что было вчера.

- Соблюдению каких принципов мозгового штурма вы уже действительно научились.

- Что вы чувствовали во время групповой работы.

По завершении шеринга тренер предлагает подготовиться к торгам с другими государствами. Для этого нужно нарисовать на разных листах 120 денежных единиц своей страны. Выбрать три ресурса или товара, которые готовы продавать в соседние страны, написать их названия на отдельных листах бумаги, количество и стоимость. Выбрать представителя страны, который будет принимать участие в аукционе (министр экономики или другое какое-либо лицо), а также человека, который будет выполнять функцию связи со страной (телефон).

Это занимает порядка 7 - 10 минут. Затем все собираются в общем зале.

ТОРГИ

Ведущий тренер: *- Когда вы представляли свои государства, у многих прозвучало, что вы готовы к экономическому сотрудничеству с соседними странами. Это нам и предстоит. Сейчас будет аукцион. Кто видел, как проходят аукционы и готов сам его провести?*

(Подбирается человек на эту роль).

- Итак, сейчас вы все в составе своих государств сядете напротив места проведения аукциона. Все будут соблюдать тишину и поддерживать порядок. Иначе аукцион невозможен. В переднюю линию перед своими государствами сядут непосредственные участники аукциона. За ними встанут люди, выполняющие функцию связи (телефоны). Участники аукциона до его начала должны сдать заявки своих государств ведущему аукцион.

Участники аукциона, помните, что вы должны купить то, чего в вашем государстве нет, и что будет полезно для населения. Вы можете продать то, что у вас в избытке, но так, чтобы не подорвать свои ресурсы.

Общая сумма денежных запасов в вашей стране 120 единиц. Вы можете потратить на покупку товаров сто единиц. Для того чтобы принять верное решение, вы можете советоваться с народом в вашем государстве. Для этого звоните, то есть шлите в свое

государство телефон, который шепотом обсудит проблему в государстве, посоветуется и доставит вам информацию. Действовать нужно быстро и решительно.

После необходимой подготовки идут торги. Ведущий сначала объявляет все лоты с выставленными на аукцион товарами и цены. Это позволяет участникам сориентироваться, выбрать то, что необходимо. Затем объявляет каждый лот в отдельности.

Процедура направлена на развитие способности брать на себя ответственность, принимать решение, умение быстро ориентироваться в ситуации, гибко координировать свои действия, что касается в первую очередь тех, кто взял на себя активную роль. Поиск и гибкое использование всех возможных средств для воздействия на ситуацию для тех, кто является наблюдателем при проведении аукциона.

Процедура заканчивается 15 - 20 минутным шерингом в малых группах.

Предлагаемые для рефлексии вопросы:

- Насколько организовано и слаженно сумели действовать участник аукциона, телефон и народ.

- Что помогало, и что мешало совместной работе.

- Удовлетворяет ли достигнутый результат.

- Какими своими действиями доволен участник группы, представлявший ее на аукционе.

По окончании перерыв на обед на 50 минут. После обеда все собираются в общем зале.

ПОЧЕТНЫЙ ГОСТЬ

Ведущий тренер: - *Еще одна процедура сотрудничества между государствами - это культурные связи. И в этом пусть проявят себя те, кто были все это время самыми скромными, молчаливыми, застенчивыми.*

Вы выберете в своих государствах по два таких человека, которым предоставляется прекрасная возможность поэкспериментировать, попробовать себя совсем в другой роли.

Итак, по два человека из каждого государства представят звезд искусства, спорта, политики, императорских дворов… Это пусть звезды выбирают сами - какие они звезды. Конечно же, они должны быть соответствующе одеты, вести себя определенным образом и у них должны быть сопровождающие один - два человека. Это может быть переводчик, парикмахер, повар, телохранитель…

Задача звезд - проявить себя как звезда, показать свой звездный характер: может быть капризный, или заносчивый, или требовательный - любой. При этом посмотреть страну, ее жителей. При желании, если звезде страна понравится, она может в ней остаться.

Задача жителей страны - подготовиться к встрече почетного гостя.

Показать себя с наилучшей стороны. А может быть, переманить звезду к себе. Оптимально, чтобы основную работу по приему взяли на себя 2 – 3 человека.

Задача народа - наблюдать, как ведет себя звезда, как ее принимают.

Замечать все детали поведения.

Итак, 10 минут на подготовку. По истечении времени одновременно в каждую страну поедет по одной звезде. Перемещение по часовой стрелке. И только, когда ваша звезда вернется, или примет решение остаться в чужой стране, в путешествие отправится другая звезда. Но ее перемещение будет в соседнюю страну против часовой стрелки.

Данная процедура представляет собой ролевую игру и ориентирована на раскрытие потенциала самых скромных участников групп. Это возможность попробовать себя в несвойственной ролевой позиции, побыть в центре внимания.

По окончании формы **структурированный шеринг** в малых группах - 20 минут. Предлагаемые вопросы:

- Каково быть в роли звезды. Какие чувства вы испытывали. Что именно вызывало эти чувства. Какие ощущения в теле были тогда, какие сейчас.

- Как вы воспринимали, что чувствовали по отношению к своей звезде.

- Что удалось и что не удалось как принимающей стороне. Что вы испытывали, встречая звезду.

- Как прием выглядел со стороны, какие это вызывало чувства и ощущения.

По окончании формы тренер сообщает, что во время визита звезд в соседние государства произошел ряд инцидентов.

СУД

Инструкция тренера: - *У нас сейчас пройдет судебное заседание. Во время визита звезды из соседнего государства к нам произошло ЧП, и звезда подала заявление в суд. Сейчас нам предстоит отвечать.*

Для того, чтобы соблюсти беспристрастность и объективность, будет действовать международный суд. То есть к нам приедет судья из соседнего государства.

Аналогичная ситуация произошла и с нашей звездой, наша звезда тоже пострадала, и тоже подала заявление в суд и ее истец и адвокат отправятся в государство, где произошел конфликт.

Итак, для того, чтобы разобраться в возникших конфликтах, нам нужно выбрать:

- ответчика и адвоката ответчика (ответчик - тот, к кому требование обращено, и кто будет отвечать за произошедший в нашем государстве инцидент со звездой, защищать наше государство; адвокат его представляет или консультирует),

- истца и адвоката нашей звезды (истец будет заявлять требования нашей звезды в суде),

- судью, который отправится в другое государство. Судья ведет заседание, дает возможность выступить истцу и ответчику, при необходимости их адвокатам, свидетелям. Он может задавать уточняющие вопросы. Он регламентирует ход процесса и выносит вердикт.

Процесс в суде таков: сначала в течение двух минут истец излагает, что произошло и свои требования. Затем ответчик представляет свои возражения. После этого разворачиваются прения сторон – стороны доказывают, задают друг другу вопросы.

Задача истца и ответчика излагать все доводы логически обоснованно и аргументированного, без эмоций.

В итоге ответчик может согласиться и удовлетворить требования истца, и тогда заключается мировое соглашение. В остальных случаях решение выносит суд.

Ответчики и истцы получают карточки, где описана ситуация и сформулирована задача.

Тексты карточек.

Группа №1.

Истец. Ваша звезда поехала в соседнее государство и не вернулась (эмигрировала, попросила политическое убежище). Вы требуете вернуть звезду.

Ответчик. Во время визита в вашу страну звезды из соседнего государства представители движения «Гринпис» закидали звезду шариками с краской, поскольку звезда была в норковом манто.

Истец требует возмещения материального ущерба в размере 15 000 евро за манто и компенсации морального ущерба в размере 500 000 евро за то, что не надлежащим образом была организована охрана звезды.

Группа №2.

Истец. Во время визита вашей звезды в соседнее государство в одном из СМИ были размещены материалы компрометирующего характера не соответствующие действительности. Вы требуете принести публичные извинения и напечатать опровержение в этом же издании.

Ответчик. Во время визита в ваше государство звезда попросила политическое убежище, которое ей было предоставлено. Истец требует вернуть звезду.

Группа №3.

Истец. Во время визита вашей звезды в соседнее государство по государственному телевизионному каналу были распространены сведения о том, что звезда поет под фонограмму. Вы подаете иск о защите профессиональной репутации и требуете: опровержения в СМИ, компенсации морального ущерба в размере 1 млн. евро.

Ответчик: Во время визита в ваше государство звезды из соседнего государства в одном из СМИ были размещены материалы компрометирующие характера, не соответствующие действительности.

Истец требует принести публичные извинения и напечатать опровержение в этом же издании.

Группа №4.

Истец. Во время визита звезды из вашего государства в соседней стране представители движения «Гринпис» закидали ее шариками с краской, прореагировав так на ее норковое манто. Вы требуете возмещение материального ущерба в размере 15 000 евро за манто и компенсации морального ущерба в размере 500 000 евро за то, что охрана звезды была организована не надлежащим образом.

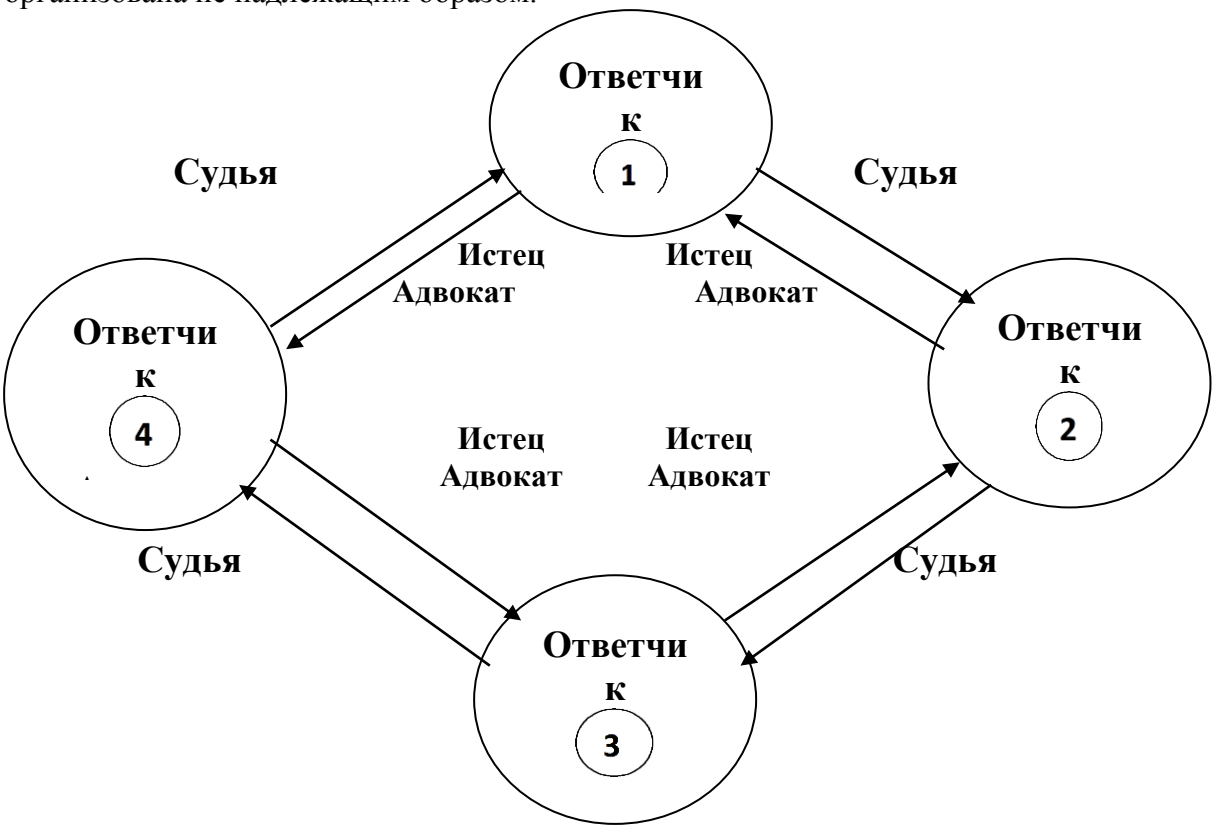


Рис. 1 Схема перемещения основных действующих лиц в ролевой игре «Суд»

Ответчик. Во время визита в вашу страну звезды из соседнего государства ваш государственный телеканал распространил слух о том, что звезда поет под фонограмму. К вам подан иск о защите профессиональной репутации звезды. Истец требует дать опровержение в СМИ, компенсировать моральный ущерб в размере 1 млн. евро.

После того, как действующие лица выбраны, процесс организуется следующим образом.

В данном случае как прототип ролевой игры предлагается процедура, принятая в судебной практике. Участникам предоставляется возможность попробовать себя в новых социальных ролях, на более высоком уровне социальной ответственности. **Процедура направлена** на расширение репертуара стратегий поведения для разрешения конфликтов.

По окончании процедуры шеринг в малых группах. Первыми рассказывают о своих переживаниях и результатах те, кто выезжал из своего государства - истец с адвокатом, а также судья. Затем обсуждается то, что происходило на месте. **Предлагаемые вопросы:**

- Удалось ли суметь удержаться в рамках логики, доводов, а не поддаваться своим чувствам, симпатиям и антипатиям.

- Что способствовало конструктивному поведению.

- Что вело к нагнетанию или предотвращению конфликта.

- Какими еще могли быть способы поведения.

- Как выглядела процедура со стороны - насколько беспристрастным и объективным был судья, насколько убедительными были выступления истца и ответчика.

День завершается в малых группах визуализацией.

Процедура направлена осознание своих способов поведения в группе, расширение спектра реакций и поиск возможных стратегий поведения.

ИТОГИ ДНЯ

Инструкция тренера: - *Сядьте удобно, так чтобы тело максимально опиралось на опору, стопы стояли на полу, руки спокойно лежали на бедрах.*

Закройте глаза.
…Вспомните, что сегодня было в группе. Что особенно запомнилось.
…Кто и как себя вел? Какие это вызвало эмоции, что вы ощущали при этом?
.. Как вели себя вы? Что делали, что говорили? Какими это сопровождалось чувствами?
…А теперь представьте, что вы можете наблюдать за другой группой в соседней комнате. У участников этой группы есть все, чего не хватает участникам вашей группы. Здесь делают и говорят то, что боятся делать и говорить в вашей группе. И кто-то делает и говорит то, что боитесь делать вы. Что именно?
В этой группе умеют сдерживать то, что нужно сдержать, умеют находить подходящую форму для выражения своих чувств и желаний.
Какие именно?
В этой группе умеют заботиться, помогать и поддерживать друг друга… Как это делают?
Понаблюдайте за участниками этой идеальной группы…Что еще вы бы хотели позаимствовать у них, чему научиться?
И когда образы сотрутся, вы скажите спасибо участникам обеих групп. Ваше внимание направится на осознание реальности в этой комнате.
Вы откроете глаза и ощутите себя здесь, в этом пространстве с конкретными людьми…
День завершается шерингом.

Тренинговое упражнение -3

Тема (проблема): «Будущее: конструирование желаемого будущего»

Концепция упражнения

В основе третьего дня разработка и проигрывание одной из моделей развития мирового сообщества, а также конструирование своего желаемого будущего.
День как обычно начинается **с шеринга**. Выбирается дежурный на этот день. Продолжительность работы порядка часа. Это эмоциональные остатки, недоговоренности вчерашнего дня, рефлексия своего актуального состояния. В зависимости от ситуации как дополнение к вопросам предыдущих дней, которые можно дублировать, могут прозвучать следующие:
- *Удалось ли вчера отпустить себя и позволить себе экспериментировать, пробовать. Какие чувства вызывает то, что сделал (а).*
- *Что вам позволила осознать визуализация.*
- *Главные итоги вчерашнего дня для вас лично. Чему вы научились, что осознали.*
- *Что еще вы хотели бы реализовать в предстоящий день.*

Когда участники собрались, громко включается современная ритмичная инструментальная музыка.
Ведущий тренер приглашает всех танцевать. Объявляется дискотека.
Продолжительность звучания музыки порядка 10 минут. Середина музыкального включения может быть медленнее, но завершение должно быть очень динамичным.
Ведущий тренер: - *Итак, сегодня нам предстоит заглянуть в будущее. Это будущее нашей планеты Земля и всей Солнечной системы, это будущее нашей страны и нашего города, это будущее каждого присутствующего здесь человека.*

ОСВОЕНИЕ КОСМОСА

И первое, чем вы займетесь: вам предстоит разработать международный проект освоения далекой неведомой планеты. А поскольку это дело новое и серьезное, нужно основательно продумать, как вы это будете делать.
Итак, вашим интеллектуальным сообществам нужно:
- *сконструировать космический корабль, обеспечив его такими источниками энергии, благодаря которым возможен перелет на крайне длительные расстояния;*
- *подготовить экипаж к длительному перелету, позаботиться о безопасности и комфорте людей при перелете (продумать систему подбора экипажа, режим полета);*
- *обеспечить людей питанием и кислородом на время полета и пребывания на чужой планете;*

- продумать, как будет происходить транспортировка на землю минералов с осваиваемой планеты;

- позаботиться о создании на новой планете колонии землян.

При этом помните, что температура на поверхности осваиваемой планеты - 280 градусов по Цельсию. Учтите все технические детали.

Вы по-прежнему работаете в режиме мозгового штурма. Затем задуманное готовите к презентации. Время для подготовки также 30 минут. Время для презентации не более 5 минут.

Подготовка осуществляется в отдельных комнатах. По завершении времени все собираются в зал, занимая места в его зрительной части. Первой представляет проект группа №4. Далее за ней все группы по часовой стрелке.

Перед началом презентации звучит вторая часть инструкции:

- Ведущий тренер: - *В каждой интеллектуальной группе нужно выбрать по два человека, которые будут выступать в роли экспертов при презентации проектов.*

Задача экспертов: *внимательно посмотреть презентацию и задать вопросы уточняющего характера. Вопросы должны быть понятными, логичными, ориентированными на то, чтобы полет оказался неопасным и весь проект завершился успешно. Вопросы предлагается начинать с фразы:*

«Не думаете ли вы, что в силу … (называются причины) корабль может… (опасение)».

После того, как на все вопросы экспертов будут получены ответы, может прозвучать не более 4 вопросов из зала. Затем эксперты совещаются между собой, и один из них оглашает экспертное заключение. В нем должна быть коротко изложены основные конструктивные идеи проекта, отмечены его сильные и слабые стороны, сделан вывод - осуществим ли проект.

Оппоненты садятся в первый ряд перед зрителями.

Процедура представляет собой групповое взаимодействие, направленное на продуцирование новых идей, раскрытие творческого воображения. По существу это ее третий вариант, что позволяет посмотреть динамику группового общения и обогащение репертуара индивидуальных стратегий поведения.

По завершению презентации и обсуждения 30 - минутный шеринг в малых группах.

Предлагаемые вопросы:

- Что нового появилось в групповом взаимодействии по сравнению с предыдущими днями.

- Удается ли избегать оценок при обсуждении в малой группе и при презентации.

- Насколько оригинальны были идеи и их реализация.

По истечении времени все группы собираются в общем зале. Ведущий тренер предлагает всем расположиться по всей площади зала.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ БУДУЩЕГО

Ведущий тренер: - *А теперь нам предстоит подумать и поговорить о своем будущем... Когда зазвучит музыка, вы начнете свободно перемещаться по всей площади зала. Когда музыка остановится, вы объединитесь в тройки с теми, кто оказался рядом с вами. Старайтесь, чтобы каждый раз партнеры менялись. Чем больше людей, тем больше ярких контактов. Каждый раз будет звучать инструкция, что делать дальше.*

В течение 3 - 4 минут звучит инструментальная музыка с ритмами, близкими к ритму обычной походки. Затем музыка резко обрывается.

Задача тренеров помочь всем участникам найти партнеров, проследить, чтобы объединялись в тройки, и не больше.

Ведущий тренер: - *Все ли объединились в тройки… Несколько секунд подумайте и расскажите своим партнерам, какой вы хотите видеть в будущем, например через 50 - 100 лет, планету земля. Рассказывать будете по одному. Время на всех 6 - 7 минут. Когда зазвучит музыка, каждый из вас вновь продолжит свое движение по любой траектории в любом темпе.*

По истечении времени звучит музыкальный отрывок. Вновь музыка останавливается.

Ведущий тренер: - *Объединитесь в новые тройки… И теперь вам предстоит поделиться со своими партнерами, каким вы хотите видеть через 30 - 50 лет город, в котором вы живете, что вы можете для этого сделать.*

После паузы опять звучит музыка и останавливается.

Ведущий тренер: - *И опять у вас новые собеседники… Расскажите им, каким вы хотите видеть через 10 - 20 лет коллектив, в котором вы будете работать. Что вы намерены для этого предпринять.*

После паузы вновь включается музыка. Стоп.

Ведущий тренер: - *Поделитесь с вашими новыми собеседниками какой вы хотите видеть свою семью через 5 - 10 лет. Что вам нужно сделать, чтобы это произошло.*

Процедура направлена на осознание своих целей разных масштабов и временных периодов, это представление своего недалекого и более отдаленного будущего.

Объявляется короткий перерыв на 10 минут, после чего все собираются в малых группах.

БЕДНОСТЬ, БОГАТСТВО И ГОСПОДЬ БОГ

Инструкция тренера: - *Даже когда наша жизнь протекает благополучно, мы временами испытываем неприятное чувство. Иногда это связано с тем, что мы стремимся реализовать некогда поставленные цели и забываем скорректировать их в соответствии с происходящими в нас изменениями.*

Наша жизнь - взлеты и падения, радости и разочарования… Не бывает только белых полос, и не бывает только черных… Жизнь самый большой и мудрый учитель. Жизнь учит принимать то, что есть, извлекать из происходящего уроки.

Я хочу, чтобы вы в своем воображении пережили несколько разных необычных ситуаций.

Представьте, что вы впали в крайнюю нужду. Что вы будете делать?

Что из вашего имущества вы захотите, пусть даже ценой огромных усилий, сохранить? Какие элементы вашего жизненного уклада вы захотите оставить неизменными? Какую цену вы готовы заплатить за это? Какие новые возможности откроет вам бедность? В чем может заключаться ваш шанс? Представьте, как вы будете действовать в такой ситуации, как будете чувствовать, о чем думать…Вы можете открыть глаза и записать наиболее важные моменты.

(Пауза 2 - 3 минуты).

И вновь сосредоточьтесь на себе, можете прикрыть глаза...

Представьте, что вам досталось огромное состояние. Что это будет означать для вас? Какие возможности откроет? Представьте, что будете делать в такой ситуации, что осуществите, и какие планы будете строить. Вы можете открыть глаза и записать наиболее важные моменты.

(Пауза 2 - 3 минуты).

Вы можете вновь закрыть глаза и сосредоточиться на себе…

Представьте, если бы творец вновь обратил свой взгляд на Землю, что он мог бы изменить, что нового создать, чтобы сделать этот мир лучше. Вы можете открыть глаза и записать наиболее важные моменты.

(Пауза 2 - 3 минуты).

И теперь подумайте, что вам, возможно уже давно, а может быть с недавних пор, хочется изменить в своей жизни. Какие цели на самом деле для вас самые важные. Какие жизненные планы нуждаются в изменении.

Что вы готовы для реализации ваших планов изменить в себе. Чему вас учат трудности и неудачи в вашей жизни…

Откройте глаза и запишите.

Данная процедура ориентирована на осмысление происходящего, осмысление и пересмотр жизненных целей.

По завершении формы шеринг. **Вопросы, предлагаемые для рефлексии.**

- *Что на самом деле для вас является ценностями.*
- *Что вам удалось осознать.*
- *К каким изменениям в своей жизни вы готовы.*
- *Какие жизненные уроки вы извлекаете из своих трудностей.*

Общая продолжительность формы с шерингом - 1 час. Перерыв на обед. После обеда в назначенное время все вновь собираются в общем зале.

ПОЧТА

Ведущий тренер: - *Три дня нашей работы завершаются. Было много общих дел. Было много чувств и осознаваний у каждого. Вы много и тесно общались в своих малых группах. А вот общаться в большом коллективе вам удавалось меньше, что-то вы успели сказать присутствующим здесь, что-то - нет: может быть, не было подходящего случая, или вы испытывали неловкость.*

Сейчас прежде, чем мы расстанемся, вам предоставляется такая возможность. Если вы что-то кому-то недосказали: не успели поделиться своими чувствами, опасениями, благодарностями, сделайте это сейчас. Для этого будет использована процедура почты.

Итак, каждый из вас напишет минимум две, максимум 6 записок.

Текст в записке пишется в форме краткого высказывания (ситуация – когда я видел, слышал, я чувствовал(а) и я бы хотела…и что я жду от тебя по отношению ко мне). Это сообщение о себе, оно адресовано человеку, с кем хочу улучшить отношения.

Эта классическая процедура почты направлена на то, чтобы не оставалось недоговоренностей, ретрофлексированных эмоциональных «остатков» в большой группе.

Ко - тренеры выполняют роль почтальонов.

По завершению переписки ведущий тренер предлагает всем встать в круг.

ИТОГИ ТРЕХ ДНЕЙ

Инструкция тренера: - *Сядьте удобно, так чтобы тело максимально опиралось на опору, стопы стояли на полу, руки спокойно лежали на бедрах.*

Закройте глаза.

…Вспомните, все что было за последние три дня в группе. Что особенно запомнилось.

…Кто и как себя вел? Какие это вызвало эмоции, что вы ощущали при этом?

.. Как вели себя вы? Что делали, что говорили? Какими это сопровождалось чувствами?

…А теперь представьте, что вы можете наблюдать за другой группой в соседней комнате. У участников этой группы есть все, чего не хватает участникам вашей группы. Здесь делают и говорят то, что боятся делать и говорить в вашей группе. И кто-то делает и говорит то, что боитесь делать вы. Что именно?

В этой группе умеют сдерживать то, что нужно сдержать, умеют находить подходящую форму для выражения своих чувств и желаний.

Какие именно?

В этой группе умеют заботиться, помогать и поддерживать друг друга… Как это делают?

Понаблюдайте за участниками этой идеальной группы…Что еще вы бы хотели позаимствовать у них, чему научиться?

И когда образы сотрутся, вы скажите спасибо участникам обеих групп. Ваше внимание направится на осознание реальности в этой комнате.

Вы откроете глаза и ощутите себя здесь, в этом пространстве с конкретными людьми…

Тренинговое упражнение -4

Тема (проблема): «Катастрофа в уральских горах»

Концепция упражнения

День как обычно начинается **с шеринга**. Продолжительность работы порядка часа. Это эмоциональные остатки, недоговоренности вчерашнего дня, рефлексия своего актуального состояния. В зависимости от ситуации как дополнение к вопросам предыдущих дней, которые можно дублировать, могут прозвучать следующие:

- *Удалось ли Вам вчера разобраться со своим поведением и ролью в группе?*
- *Что помешало Вам вчера реализовать ваше мнение в группе?*
- *Главные итоги вчерашнего дня для вас лично. Чему вы научились, что осознали.*
- *Что еще вы хотели бы реализовать в предстоящий день.*

КАТАСТРОФА В УРАЛЬСКИХ ГОРАХ

В игре участвует вся группа.

Ведущий тренер: «*Вы все пассажиры самолета, который летит над Уральскими горами. Ваш самолет попадает в пургу и час летит неизвестно куда, затем падает.*

Летчик погиб, самолет сгорел, но вы все спаслись. Все в обычной зимней одежде; упали на ровную площадку примерно 1000 метров над уровнем моря, температура воздуха —4 °С, идет снег, пурга. В 100 метрах внизу по пологому склону виднеется лес.

Успели вытащить из самолета:

1) шесть шерстяных одеял;

2) одну винтовку и восемь патронов;

3) одну пару лыж;

4) косметическое зеркальце;

5) одну большую свечу;

6) 20 пакетиков с бутербродами, по два бутерброда в пакетике;

7) полиэтиленовую пленку 4х6 метров;

8) электрический фонарик;

9) нож;

10) авиационную карту;

11) четыре бутылки водки;

12) шесть пар солнцезащитных очков;

13) четыре коробка спичек.

Какими будут ваши дальнейшие действия? Договоритесь сейчас, что вы будете делать в такой ситуации».

Далее идет обычная групповая дискуссия. Чаще выделяются один или несколько лидеров, которые будут управлять процессом обсуждения. Если группа будет слишком громко обсуждать проблему, то тренер может подойти и напомнить им о том, что главное договориться, учесть мнение всех.

Сначала каждым участником в индивидуальном порядке заполняется колонка «Я», затем группа вместе решает ту же задачу и заполняет колонку «Группа». После групповой дискуссии дается экспертная оценка и считается разница по модулю «Я — Эксперты» и «Группа — Эксперты». И в столбик подсчитывается сумма (Бланк в Приложении 5.)

Экспертная оценка «Катастрофы в Уральских горах» (бланк в Приложение 6). На первом месте косметическое зеркальце, потому что можно сразу подать сигнал. Одеяла на втором, потому что холодно, нужна теплоизоляция от такого холода. Третье — бутерброды, понятно почему. Четвертое — фонарь. Фонарь нужен для того, чтобы светить ночью, это и сигнализация, и способ ловить каких-то животных. Спички — позволяют разжечь костер, как средство сигнализации, обогрева и приготовления пищи. Шестое — нож перочинный, скорее всего, если поймать какое-то животное, то можно разрезать. Седьмое — полиэтиленовая пленка, с его помощью можно добывать воду. Восьмое — винтовка, в основном его можно использовать, как средство звуковой сигнализации и для охоты. Девятое — очки. Водка — для наружного применения и растирания при обморожениях на десятом месте. 11-е место — свечка для освещения в ночное время. На 12-13 месте – бесполезные лыжи и авиационная карта.

У группы есть два варианта решения: или построить лагерь и сидеть и ждать, когда спасут, или идти, но идти можно одному, потому что лыжи только одни. Но идти одному нельзя, потому что можно погибнуть. Нет, конечно, он, может быть, и дойдет. Но даже любой опытный спортсмен может случайно упасть и сломать ногу. И обратно он не доползет, его просто ночью съедят волки.

Тысяча метров над уровнем моря — это невысоко, и дышать можно совершенно спокойно. Но в то же время это все-таки горы, значит, местность не ровная (не поле, где на 30 километров в одну и в другую сторону хорошо видно), а пересеченная. Это предполагает уже более сложное передвижение. В ста метрах ниже по пологому склону находится лес. Видимость сто метров, поэтому понятно, что пурга не очень сильная. Температура —4 °С.

Верное решение — это сидеть на месте и ждать помощи, обустраивать лагерь и ходить на разведку недалеко от лагеря.
После того как время выйдет, надо остановить обсуждение и спросить у группы, к какому мнению они пришли. Выслушав их решение, Можно озвучить им правильный ответ. Затем надо приступить к анализу того, как группа приходила к решению, как велась дискуссия. И тут главное подчеркнуть, что когда общаются только два человека, то они обычно легче договариваются и остаются довольны. Когда три — тогда один уже может быть не согласен. Когда принимается решение голосовать, это уже будет неэффективно, так как есть несогласные. Вот поэтому вся группа должна быть привлечена к обсуждению, чтобы участвовали все и учли мнение всех. Эффективное общение — это не принятие решения большинством голосов, а ситуация, когда все согласны, все довольны, то есть в этой игре реализуются сразу оба критерия.
На этом процессе можно показать, как группа проходила все стадии группового взаимодействия — от контакта до принятия решения.
По результатам работы тренер может группу похвалить и сказать: «Вы молодцы, быстро пришли к решению, учли мнение всех участников» и т.д.

Ведущий тренер: *При взаимодействии в группе и между студентами возникают различные конфликтные ситуации. В конфликтах можно выделить две основных стратегии выхода из конфликта – конструктивную и деструктивную. В первом случае решается проблема, во втором выясняется, кто прав и кто виноват.*
Как вы думаете, что нельзя делать в конфликтных ситуациях? (участники высказываются).

КОНСПЕКТ

В процедуре участвуют два человека.
Ведущий тренер первому участнику: *«Вы вместе учитесь, и один человек писал конспект, а другой нет. На экзамен преподаватель потребовал конспект. Ты сдаешь экзамен сегодня, и поэтому попросил конспект у товарища, так как он сдает завтра. Ты сдал экзамен на пять, очень обрадовался, и, уходя из аудитории, забыл забрать конспект. А когда вспомнил и вернулся, то в аудитории никого уже не было, и конспекта тоже».*
Ведущий тренер обеим участникам: *«Вы встречаетесь в коридоре и должны вести себя так, как обычно поступаете в жизни».*
После процедуры **проводится анализ**: сначала высказываются наблюдатели, а затем участники. В конце обсуждения тренер задает вопрос на прояснение отношений между участниками игры после взаимодействия: «Ты пойдешь к нему в следующий раз просить конспект или нет?»; «А ты дашь ему в следующий раз конспект, если он попросит?» При анализе важно показать, что если кто-то из участников пытался «наезжать» на другого, то в ответ другой может обидеться и просто уйти, сказав, что тот сам виноват. Но важно получить конспект, а не обругать ответчика. И последнее: если ситуация разрешилась хорошо, то потерпевший должен помочь снять чувство вины с ответчика, если оно есть.
После вышеизложенной процедуры тренер прорабатывает с группой материал Приложения 7 и ***зачитывает одиннадцать факторов, которые способствуют возникновению и развитию конфликта, и дает свои комментарии*** (Приложение 8).

Одиннадцать факторов,
которые способствуют возникновению и развитию конфликта

Перебивание партнера. В большинстве случаев в эмоционально напряженной ситуации перебивание собеседника приводит к нарастанию раздражения и напряжения, что может послужить дополнительным толчком к конфликту. Рекомендации здесь просты: нужно ждать, пока собеседник выговорится, как бы ни хотелось ему в ответ что-то сказать.
Принижение партнера. Пункт, который не нуждается в комментариях, так как даже самый спокойный человек с трудом может сдерживать себя в ситуациях, связанных с принижением.
Высказывание негативных оценок партнера, его слов, поступков. Обычный вариант, когда в ситуации спора мы часто говорим собеседнику, что его мнение ничего не значит, что только мы в этой области специалисты, и так далее. Конечно, это только «подливание масла в огонь».

Подчеркивание разницы между собой и партнером. Еще один фактор, который тоже часто встречается в сложных ситуациях, когда один или оба собеседника заявляют друг другу, что «я на этом деле собаку съел», «я здесь работал, когда ты под стол пешком ходил» и тому подобное. Понятно, что партнеру не понравятся такие высказывания.
Преуменьшение вклада партнера в общее дело и преувеличение своего. Никому не нравится, когда его обвиняют в том, что он сделал меньше другого, или когда заявляют, что вообще всю работу сделал именно другой.
Мелочные придирки. Нередко бывает, что вместо детального анализа проблемы один из собеседников обвиняет другого в несущественных, мелких ошибках и тем самым уходит от ответственности.
Искусственное создание дефицита времени для решения проблемы. Этот пункт обычно проявляется в нежелании одного из партнеров решать проблему, и он придумывает отговорки для того, чтобы этим не заниматься. Например: «У меня есть только пять минут».
Резкое убыстрение темпа беседы. Еще одна попытка побыстрее закончить неприятный разговор.
Полное непонимание или нежелание понять партнера. Обычно, когда нас не хотят услышать и понять, вероятность достижения взаимоприемлемого результата существенно снижается.
Отсутствие или потеря эмоционального контакта с партнером. Самый обычный пример такого поведения — это когда ребенок игнорирует эмоциональное высказывание родителей, тем самым еще более накаляя обстановку.
Избегание пространственной близости и контакта глаз с партнером. Это тоже часто встречается в жизни, когда один из собеседников может отводить глаза, и это раздражает другого, так как не понять, слушает человек или нет. То же относится и к увеличению дистанции в разговоре — это воспринимается как нежелание продолжать разговор.
После разбора вышеизложенной информации, проводится еще одна процедура на действия в конфликтной ситуации.

ДОМАШНЯЯ РАБОТА

Участвуют два человека, инструкцию они также получают вместе.
Ведущий тренер: *Вы двое написали совместный отчет о лабораторной работе. Один из вас пришел на кафедру пораньше. Зашел преподаватель, забрал отчет и решил, что это отчет одного, и теперь говорит второму, чтобы тот принес свой отчет, так как Петров свой уже сдал. Человек растерялся и сразу не нашел, что ответить.*
Вы встречаетесь в коридоре. Каковы ваши действия?
После процедуры **проводится анализ**: сначала высказываются наблюдатели, а затем участники. В конце обсуждения тренер задает вопрос на прояснение отношений между участниками игры после взаимодействия: «Ты будешь следующий раз выполнять совместную работу или нет?»; «А ты сможешь в следующий раз сказать преподавателю, что работу делал не один а с товарищем?»
После осуждения процедуры, ведущий предлагает группе **рассмотреть «Поведение в напряженной конфликтной ситуации»** (Приложение 8, вторая часть). Здесь описаны два важных момента. Первый — это рекомендации, как правильно отнестись к претензиям партнера, как не обидеться на него, а понять, что человек возмущен и именно поэтому так себя ведет. Это можно рассматривать как первую стадию выхода из конфликта. Вторая стадия заключается в том, что мы даем возможность партнеру выговориться и немного успокоиться. Далее мы стараемся показать, что мы с ним партнеры в борьбе с проблемой, готовы и хотим ему помочь. Если есть наша вина, то сначала надо признаться в этом, попросить прощения и предложить выход. Если же нашей вины нет, то мы опять же просим прощения (но в данном случае, когда мы говорим «извините», это просто форма вежливости, а не признание вины), а потом говорим о нашей непричастности и предлагаем свою помощь.
Все эти правила и рекомендации выполнять в полном объеме не обязательно, нужно ориентироваться на конкретную ситуацию.

АЛЬПИНИСТЫ

Разбиение на пары для этой процедуры можно организовать, предложив участникам выбрать себе в партнеры наиболее симпатичного человека. Если ведущий хочет избежать появления

аутсайдеров, то есть отверженных, которые сами не рискуют сделать первыми выбор и которых никто до конца не выбирает, в результате чего они объединяются между собой, но отнюдь не обязательно в силу взаимной симпатии, то ведущий вполне может создать пары по своему усмотрению. Участники усаживаются спиной друг к другу и предупреждаются, что контакты с партнером в процессе игры будут запрещены. Каждый игрок получает по двадцать карточек: десять белых и десять синих. Сбоку от каждой пары вплотную ставится еще один стул.

Ведущий тренер: *Вы — альпинисты, совершающие труднейшее восхождение на одну из самых высоких и труднодоступных гор мира. Внезапно обрушившийся буран разбросал членов экспедиции. Волею прихотливой судьбы вы со своим напарником оказались по разные стороны каменной гряды. С трудом удерживаясь на отвесной стене, вы увидели перекинутую через скалу веревку. Один ее конец перед одним из вас, а другой — перед вторым. Вы можете выбраться, постепенно подымаясь по стене, но это долго и трудно. Веревка — это более реальный шанс на спасение и более быстрый способ добраться до укрытия. Но вот беда — если на ней повиснет кто-то один, то у него не окажется противовеса, и он немедленно соскользнет в пропасть. Чтобы удержаться, вам нужно одновременно ухватиться за веревку. Но вы не видите друг друга, а из-за шума снежной бури докричаться невозможно. Нет никакой гарантии, что ваш партнер рискнет так же, как вы. В общем-то оба способа дают вам шансы спастись, но все будет зависеть от того, какой вариант изберет ваш партнер. Что же делать? Как вы поступите ?*

Участникам также предлагается таблица, в которой указаны баллы, получаемые игроками в различных случаях.

1-й альпинист	*2*-й альпинист	1-й альпинист	2-й альпинист
лезть по стене	лезть по стене	-3	-3
лезть по стене	взять веревку	+5	-5
взять веревку	лезть по стене	-5	+ *5*
взять веревку	взять веревку	+ 3	+ 3

— Вы совершите десять ходов. Ваша задача—набрать как можно больше баллов. Выигрывает тот, кто сумеет набрать максимальное количество баллов.

По своему усмотрению ведущий может дважды в течение игры объявить, что на следующем ходу сумма баллов удваивается.

Стратегия общего выигрыша является наиболее продуктивной. Иными словами, если партнеры доверятся друг другу и оба рискнут ухватиться за веревку, это принесет им на каждом ходу по три балла. В парах, в которых оказались люди, не доверяющие друг другу, скорее всего можно ожидать стратегию, при которой каждый сам будет лезть по стене. Дескать, пусть другой себе шею ломает, хватаясь за веревку, — мне от этого только прибыль.

Все стратегии обсуждаются по завершении процесса. Разумеется, особое внимание — парам, добившимся самых высоких результатов.

Вариант игры в парах имеет свои недостатки. Один из них состоит в том, что ведущий не в состоянии отследить поведение всех игроков, и те могут договариваться с партнерами о своих ходах (нужно быть внимательным).

БЕЗ КОМАНДИРА

Ведущий тренер: — Нередко нам приходится встречаться с людьми, которые, кажется, только того и ждут, чтобы ими руководили. Их кто-то обязан организовывать, направлять, так как проявить собственную инициативу (и затем отвечать за свои решения и поступки) люди подобного типа боятся.

Есть и другой тип - неуемные лидеры. Эти всегда знают, кто и что должен сделать. Без их вмешательства и заботы мир непременно погибнет!

Понятно, что и мы с вами принадлежим либо к ведомым, либо к лидерам, либо к какой-то смешанной - между тем и другим типом - группе.

В задании, которое вы попробуете сейчас выполнить, тяжело придется и явным активистам, и крайним пассивистам, потому что никто и никем не будет руководить. Абсолютно! Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи

каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Успех каждого станет залогом общего успеха.
Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Слушаем задания и пытаемся как можно лучше справиться с ними. Любой контакт между участниками запрещен: ни разговоров, ни знаков, ни хватания за руки, ни возмущенного шипения - ничего! Работаем, молча, максимум - взгляд в сторону партнеров: учимся понимать друг друга на телепатическом уровне!
— Прошу группу построиться в круг! Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально быстро и точно встала в круг.
Очень хорошо! Вы обратили внимание, что у некоторых прямо руки чесались, так хотелось кем-нибудь поуправлять. А немалая часть из вас стояла в полной растерянности, не зная, что предпринять и с чего начать. Продолжим тренировать личную ответственность.
Выстройтесь, пожалуйста:
- *в колонну по росту;*
- *два круга;*
- *треугольник;*
- *шеренгу, в которой все участники выстраиваются по росту;*
- *шеренгу, в которой все участники расположены в соответствии с цветом волос: от самых светлых на одном краю до самых темных на другом;*
- *живую скульптуру «Звезда», «Медуза», «Черепаха ...*

Вопросы для обсуждения: Кто из вас лидер по натуре? Легко ли было отказаться от руководящего стиля поведения? Что вы чувствовали? Успокоил ли вас очевидный успех группы в попытках самоорганизации? Теперь вы больше надеетесь на товарищей, не так ли? Не забудьте, что и каждый из вас внес лепту в общую победу! Каковы были ощущения людей, которые привыкли быть ведомыми? Тяжело остаться вдруг без чьих бы то ни было оценок, советов, указаний? Как вы понимали, верны ваши действия или ошибочны? Понравилось ли отвечать за себя и самостоятельно принимать решения?
Шеринг по окончанию дня с обсуждением следующих вопросов:
- *Главные итоги сегодняшнего дня для вас лично. Чему вы научились, что осознали?*
- *Что еще вы хотели бы реализовать в предстоящий день?*

Ведущий тренер: *Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихо, затем становятся все сильнее и сильнее*. Ведущий начинает хлопать в ладоши, глядя на одного из участников группы и постепенно подходя к нему. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

Тренинговое упражнение -5

Тема (проблема): «Жить по собственному выбору»

День как обычно начинается **с шеринга**. Продолжительность работы порядка часа. Это эмоциональные остатки, недоговоренности вчерашнего дня, рефлексия своего актуального состояния. В зависимости от ситуации как дополнение к вопросам предыдущих дней, которые можно дублировать, могут прозвучать следующие:
- *Удалось ли Вам вчера разобраться со своим поведением и ролью в группе?*
- *Что помешало Вам вчера реализовать ваше мнение в группе?*
- *Главные итоги вчерашнего дня для вас лично. Чему вы научились, что осознали.*
- *Что еще вы хотели бы реализовать в предстоящий день.*

ВАШЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ВРЕМЕНИ

Ведущий тренер: *Каждый представляет время по-своему - как стрелу, календарь, часовой циферблат, песочные часы и т.д. В образе песочных часов песок в нижней части - прошедшее, в верхней части - будущее, а та песчинка, которая падает в данный момент, - настоящее. Нарисуйте свое представление о времени, обозначив прошлое, настоящее и будущее*.

КРУГ МОЕЙ ЖИЗНИ

Ведущий тренер: Вспомните, на что вы тратили свое время до поступления в университет: на школу, выполнение домашних заданий, на работу по дому, на общение с друзьями и членами вашей семьи, на одиночество, на все остальное. Распределите свои занятия по следующим группам:

• те, которые вы не любите, но обязаны делать;
• те, которыми вы занимаетесь, потому что они вам нравятся;
• то, что вы делаете просто для того, чтобы «убить время»;
• сон;
• другое (что именно).

Нарисуйте два круга и представьте себе, что это циферблаты 24-часовых часов (шаблон с двумя круговыми диаграммами можно заготовить заранее для каждого участника). Разделите их на сектора, отражающие долю каждой группы занятий в ваших обычных сутках, например на прошлой неделе, и в таком дне, о каком вы мечтаете. Раскрасьте сектора в веселые, нейтральные и неприятные цвета или заштрихуйте их - чем неприятнее каждое занятие, тем темнее.

Глядя на круг своей жизни, задайте себе следующие вопросы:

• Доволен ли я тем, как проходит мой день?
• Какие границы я могу изменить в этом круге?
• Что легко и что трудно изменить в моей жизни?
• Чего не хватило для верного отображения моей жизни?
• Почему все-таки мы ждем и стремимся к изменениям?

ДОТЯНИСЬ ДО ЗВЕЗД

Ведущий тренер: *Встаньте и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха... Представьте себе, что над вами ночное небо, усыпанное звездами. Посмотрите на какую-нибудь особенно яркую звезду, которая связывается у вас с мечтой, желанием или целью... Теперь откройте глаза и протяните руки к небу, чтобы дотянуться до своей звезды. Старайтесь изо всех сил! И вы обязательно сможете достать рукой свою звезду. Снимите ее с неба и бережно положите перед собой...*

Теперь выберите у себя над головой другую звездочку, которая напоминает о другой мечте... Потянитесь обеими руками как можно выше и сорвите эту звезду. Положите ее рядом с первой.

Можно дать возможность каждому сорвать несколько звезд. Обсуждение может касаться значений некоторых желаний для участников группы.

ПО СЕКРЕТУ

Ведущий тренер: *У каждого человека есть самые сокровенные цели и желания. Мы о них стараемся не говорить в силу разных причин. Боимся, что нас неправильно поймут окружающие, начнут высмеивать или будут завидовать и т.д. Сегодня вы сформулируете основные цели, которых вы хотели бы достичь в ближайшее время. Подумайте, какие конкретные шаги необходимо предпринять. Затем вы выберете человека, которому больше всех доверяете в нашей группе, и поделитесь с ним своими планами на будущее. Постарайтесь быть максимально откровенными, ведь вы уже поняли, что это лучший способ получить понимание и поддержку. Поэтому выскажите свои самые сокровенные желания, самые тайные цели, о которых вы боитесь рассказать другим людям, ведь вы знаете, что это останется только между вами, т.к. ваш партнер умеет хранить секреты. Будьте откровенны с собой и с тем человеком, которого вы выберете в качестве партнера для этого этюда.*

КРУГ СУБЛИЧНОСТЕЙ

Субличности в теории психосинтеза Роберто Ассаджиоли это примерно то же, что в быту называют «внутренний голос». Их количество и особенности могут быть различными у разных людей. Каждая субличность строится на основе какого-то желания всей личности. Чаще всего люди не осознают, что именно говорит им каждый из таких голосов, чего хочет каждая из личностей. Эти упражнения помогают распознать свои внутренние голоса, понять, почему мы поступаем так, а не иначе.

Ведущий тренер: *Возьмите лист бумаги и перечислите все свои желания. Учтите, что этот список не похож на список «чего бы мне хотелось ко дню рождения» - в него входят не конкретные предметы, ваши достижения, успехи, способности, которые вам хотело бы развить, дела, которыми вы хотели бы заниматься. Записывайте все, что приходит вам в голову. Убедитесь, что вы включили и то, чего вы можете достигнуть сейчас, и то, что вы хотели бы иметь в будущем.*

Поскольку у вас нет возможности взглянуть на списки других людей, я приведу самые частые желания: не болеть; быть хорошим родителем; иметь много денег; закончить учебу; достигнуть успеха в работе, бизнесе; любить; быть любимым; получить хорошее образование и т.д.

Когда в вашем списке наберется двадцать пунктов (или когда вы почувствуете, что записали все желания), просмотрите список и выберите пять-шесть самых существенных. Может быть вы захотите что-то изменить в нем. Например, можно объединить желания «кататься на лыжах», «плавать», «играть в теннис», «ходить в походы». В одно общее — «заниматься спортом на свежем воздухе». Теперь выделите свои самые важные желания и включайте те, которым хочет отдать предпочтение ваша субличность «Что подумают люди?».

На большом листе бумаги нарисуйте круг диаметром примерно 20 см. Внутри него - круг поменьше. Получилось кольцо, центральная часть которого — ваше истинное «Я». А в самом кольце поместите те пять-шесть субличностей, которые являются вашими желаниями.

Нарисуйте цветными мелками символы, отражающие ваши желания.

Отсутствие художественных способностей не имеет значения. Просто нарисуйте и раскрасьте любые пришедшие в голову символы.

Когда вы закончите рисовать, дайте каждой субличности своё индивидуальное имя. Некоторые из них могут походить на клички: Авантюрист, Благоразумный, Беззащитная крошка, Здоровяк, Знаток. Другие могут быть романтичнее: Девушка из провинции, Одинокий странник, Мисс Божество и т.д. Важно придумать свои собственные названия, имеющие для вас особый смысл.

А теперь все желающие могут обсудить свои субличности, их цели и то, как они проявляются в ваших мыслях и поступках».

ЗАКОНЧИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Ведущий тренер: Предлагаю вам написать окончания к следующим предложениям:

«Я очень хочу, чтобы в моей жизни было...»;

«Я пойму, что счастлив, когда...»;

«Чтобы быть счастливым сегодня, я (делаю)...».

«Я - РЕАЛЬНЫЙ. Я — ИДЕАЛЬНЫЙ. Я - ГЛАЗАМИ ДРУГИХ»

Ведущий тренер: *Нарисуйте себя такими, какие вы есть; такими, какими хотели бы быть; и такими, какими вас видят другие люди.*

В ходе обсуждения участники пытаются ответить на вопрос, чем вызваны расхождения в представлениях о том, каким ты хотел бы быть и каким тебя видят другие, с тем, какой ты есть на самом деле.

МАШИНА ВРЕМЕНИ

Ведущий тренер: *Предлагаю вам поговорить о своей жизни и пофантазировать о том, что можно было бы сделать иначе. Представьте, что вы перенеслись в какое-то время своей жизни, которое вам бы хотелось изменить.*

Группе предлагается зарисовать это событие так, как оно могло бы произойти. Участники включают и действия, которые им следовало бы сделать, чтобы добиться другого развития событий.

Обсуждение: Сначала каждый участник рассказывает о реальном событии из его прошлого. Затем они раскрывают, каким образом они изменили это прошлое. Эмпатия вызывается путем стимулирования понимания участниками мотивов, по которым каждый участник предпочел бы измененное событие или опыт. Участники побуждаются к тому, чтобы посоветовать друг другу пути изменения прошлого.

Участникам раздаются «форматки» для черчения или рисования. В центре листа надо нарисовать солнце (как уже делалось) и в центре солнечного круга написать крупно букву «Я». Затем от этого «Я» - центра своей вселенной - надо прочертить линии к звездам и планетам:

• *Мое любимое занятие...*
• *Мой лучший друг...*
• *Мой любимый звук...*
• *Мой любимый запах...*
• *Моя любимая игра...*
• *Моя любимая одежда...*
• *Моя любимая музыка...*
• *Мое любимое время года...*
• *Что я больше всего на свете люблю делать...*
• *Место, где я больше всего на свете люблю бывать...*
• *Мой любимый певец или группа...*
• *Мои любимые герои...*
• *Я чувствую у себя способности к ...*
• *Человек, которым я восхищаюсь больше всего на свете...*
• *Лучше всего я умею...*
• *Я знаю, что смогу...*
• *Я уверен в себе, потому что...*

Ведущий тренер: *«Звездная карта» каждого показывает, что у всех много возможностей, много того, что делает каждого из нас уникальным, и того, что нас объединяет. Поэтому мы нужны друг другу, и каждый человек может добиться в жизни успеха и сделать так, чтобы другим людям рядом с ним было веселее и радостнее жить.*

ЛИДЕР - ЭТО..

Если вы хотите добиться в этой жизни чего-то значительного, недостаточно просто действовать - надо еще и мечтать; недостаточно просто планировать - надо еще и верить.

А. Франс

Всем игрокам предоставляются разнообразные канцелярские материалы, газеты, журналы, рекламные проспекты. В течение 30-40 минут они готовят (поодиночке либо в парах) некий коллаж с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах.

Ведущий тренер: *В работе нужно попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера, рассказать о своих способностях вести за собой людей, руководить ими.* Пока группа работает, в комнате звучит фоном энергичная, ритмическая музыка, создающая рабочее настроение, поддерживающая творческий настрой участников.

Когда время на подготовку закончено, музыка микшируется - это знак участникам начать уборку рабочих мест, освобождение комнаты от обрезков и мусора. В это время тренер нумерует полученные от участников анонимные листы и развешивает их. После того как «субботник» завершен и место освобождено для продолжения работы, начинаем «лидерский променад». Все лидеры прогуливаются по комнате, на стенах которой закреплены скотчем рекламные постеры, и делают для себя пометки, кто является, по их мнению, авторами увиденных работ.

Обсуждение*: Участники зачитывают свои мнения об авторстве работ, рассказывают, что им показалось наиболее привлекательным, ярким в работе товарищей.*

В заключение на доске, ватмане или флип-чарте записываем набор лидерских качеств.

Итак, лидер — это…

Ведущий тренер: *Теперь мы знаем, какими качествами обладаем мы и наши одногрупники. Используя полученные знания друг о друге в течение всей тернинговой работы, нам необходимо выбрать старосту группы, который будет выполнять функции командира нашего Студенческого Отряда до конца тренинга.*

Каждый участник группы пишет на листке имя и качества предлагаемого старосты-командира.

Тренер подсчитывает голоса, зачитывает имена тех, кто набрал больше всего голосов и аргументы участников группы. Далее предлагается голосовать в том же порядке за тех, кто больше всего набрал голосов.

Вопросы для обсуждения: Согласен ли выбранный с решением группы? Кто из группы не согласен с решением большинства и почему? Все ли участники группы согласны подчинятся требованиям выбранного старосты?

Далее староста проводит мини собрание, на котором утверждается название отряда, его девиз, символика.

Шеринг по итогам дня. **Вопросы для обсуждения в шеринге**: Сегодня я понял..., Больше всего мне понравилось...

Дежурный оформляет информационный листок и вывешивает его на **СТЕНУ.**

3.5 Психологические тестирования

Опросник САН (в начале, середине, по окончанию тренинга)

Чтобы оценивать самочувствие, активность и настроение, был разработан специальный опросник. Его создали сотрудники Первого Московского медицинского института им. И. М. Сеченова. А если более конкретно, то в 1973 году опросник САН разрабатывали В. А. Доскин, Н. А. Лаврентьева, В. Б. Шарай, М. П. Мирошников.

Каким образом используется опросник

Тест востребован для оценки психического состояния. При этом он отображает самочувствие не только пациентов медицинских учреждений, но и здоровых людей. Исследование направлено на определение биологических ритмов. Они представлены периодически повторяющимися изменениями особенностей, силы явлений и процессов биологического характера. Также это касается индивидуальных особенностей, отображающих психофизиологические функции.

Этот бланковый тест предназначен для оперативной оценки самочувствия, активности и настроения (по первым буквам этих функциональных состояний и назван опросник).

Сущность оценивания заключается в том, что испытуемых просят соотнести свое состояние с рядом признаков по многоступенчатой шкале. Шкала эта состоит из индексов (3 2 1 0 1 2 3) и расположена между тридцатью парами слов противоположного значения, отражающих подвижность, скорость и темп протекания функций (активность), силу, здоровье, утомление (самочувствие), а также характеристики эмоционального состояния (настроение). Испытуемый должен выбрать и отметить цифру, наиболее точно отражающую его состояние в момент обследования. Достоинством методики является его повторимость, то есть допустимо неоднократное использование теста с одним и тем же испытуемым.

При обработке эти цифры перекодируются следующим образом: индекс 3, соответствующий неудовлетворительному самочувствию, низкой активности и плохому настроению, принимается за 1 балл; следующий за ним индекс 2 – за 2; индекс 1 – за 3 балла и так до индекса 3 с противоположной стороны шкалы, который соответственно принимается за 7 баллов (учтите, что полюса шкалы постоянно меняются).

Итак, положительные состояния всегда получают высокие баллы, а отрицательные низкие. По этим "приведенным" баллам и рассчитывается среднее арифметическое как в целом, так и отдельно по активности, самочувствию и настроению. Например, средние оценки для выборки из студентов Москвы равны: самочувствие – 5,4; активность – 5,0; настроение – 5,1.

Следует упомянуть, что при анализе функционального состояния важны не только значения отдельных его показателей, но и их соотношение. Дело в том, что у отдохнувшего человека оценки активности, настроения и самочувствия обычно примерно равны. А по мере нарастания усталости соотношение между ними изменяется за счет относительного снижения самочувствия и активности по сравнению с настроением.

Код опросника

Вопросы на самочувствие – 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Вопросы на активность – 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Вопросы на настроение – 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Составляющие опросника

Используя бланк, можно анализировать своё самочувствие в настоящий момент времени. Суть состоит в том, что внутреннее состояние всегда сформировано из нескольких характеристик. Опросник САН выявляет такие особенности: Самочувствие, состоящее из силы, утомляемости и здоровья. Активность – из подвижности, скорости протекания функций. Настроение, составляемое характеристиками эмоционального состояния. Именно эти характеристики показывают, как чувствует себя опрашиваемый в данный момент времени. Благодаря тестированию становится ясным общее состояние здоровья, степень подвижности, а также эмоциональный фон.

Опросник САН составлен из 30 пар противоположных качеств, характеризующих самочувствие. Ответы на них помогают разобраться в себе, отображая меру проявления каждой характеристики в данный момент времени. При прохождении теста нужно максимально точно описывать своё состояние. Для этого в каждой из приведенных пар нужно выбирать особенность, с помощью которой можно отобразить состояние в данный момент времени. С этой целью следует выбирать цифру, которая максимально точно соответствует ощущениям в данный момент времени.

Каждая из шкал имеет средний балл, который равен 4. Вот таким образом устроен опросник САН. Самочувствие, активность, настроение определяются как благоприятные, когда оценка превышает 4 балла. А вот если значение является меньшим, то нельзя судить о хорошем отношении к происходящему в этот момент времени. Для нормальных оценок состояния свойственен диапазон 5,0-5,5 баллов.

Самочувствие

Одной из подлежащих анализу особенностей является то, как индивидуум чувствует себя. Она представляет собой совокупность субъективных ощущений. Таким образом происходит выявление особенностей физиологического и психологического комфорта. Направление чувств и мыслей также определяется, если попробовать в действии опросник САН. Интерпретация результатов свидетельствует о том, что самочувствие представлено некоторой обобщающей характеристикой. Это может быть бодрость, недомогание и прочие. Подобные эмоции могут вызывать дискомфорт в разных частях тела –

Активность

Деятельность является общей характеристикой живых существ. При этом собственная динамика состоит в том, чтобы преобразовывать или поддерживать жизненно значимые взаимоотношения с внешними раздражителями. Этому сопутствует определённое разделение. Оно представлено видами активности: Химической. Активностью сознания. Физической, нервной, психической активностью. Группы. Личности. Общества. Активность напрямую связана с тем, каким образом происходит прогнозирование развития событий. Это касается самой среды, а также положения живого организма в ней. Кроме того, это сфера проявления темперамента. Она определяется широтой взаимодействия человека и окружающей среды (социальной и физической). Этот параметр определяет самочувствие, отвечающее характеристикам: Инертность. Пассивность. Инициативность. Спокойствие. Стремительность. Активность. –

Настроение

Указанное качество представлено продолжительными состояниями, для которых характерна устойчивость. Так устроен опросник САН. Интерпретация предполагает оценивание эмоционального фона, характеризующего подавленное или приподнятое настроение. Эмоциональный фон представляет собой реакцию на последствия определённых событий. Это касается и их значения в отношении общих ожиданий, жизненных планов и интересов. При этом важна чёткая идентификация состояния. Это может быть скука или восторг, радость. В отличие от ощущений, настроение направляется на один или другой объект. Его вызывает какой-то повод, причина. При этом немаловажным является присутствие эмоционального отклика на любые воздействия.

Как происходит обработка данных

Результаты опросника САН подсчитать несложно. Индекс 3 нужно выбирать при неудовлетворительном самочувствии, наиболее низкой активности и очень плохом настроении. Он соответствует 1 баллу –

За ним следует индекс 2, который соответствует такому же числу баллов. А 1 принимается за 3 балла и так далее. Полюса шкалы претерпевают постоянные изменения.

Индекс 3 с противоположной стороны становится равен 7 баллам. Для положительных состояний свойственны высокие значения, а для отрицательных – наиболее низкие. По приведенным баллам следует рассчитать среднее арифметическое. Это нужно делать в целом, а также отдельно, в зависимости от активности, настроения и самочувствия. Подобный тест очень эффективен и прост. Особенно удобно проходить его онлайн, каждый раз заполняя чистое поле. Хотя можно воспользоваться распечаткой и ручкой, чтобы выявить особенности своего самочувствия. Он может быть проведен профессионалом или с целью удовлетворения личного интереса

Методика САН

Инструкция: Вам предлагается описать свое состояние в данный момент с помощью таблицы, состоящей из 30 пар полярных признаков. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает Ваше состояние, и отметить цифру, которая соответствует степени выраженности данной характеристике

Фамилия, инициалы _____

Пол _____Возраст_____

Дата _____Время _____

1. Самочувствие хорошее	3..2..1..0..1..2..3	Самочувствие плохое
2. Чувствую себя сильным	3..2..1..0..1..2..3	Чувствую себя слабым
3. Пассивный	3..2..1..0..1..2..3	Активный
4. Малоподвижный	3..2..1..0..1..2..3	Подвижный
5. Веселый	3..2..1..0..1..2..3	Грустный
6. Хорошее настроение	3..2..1..0..1..2..3	Плохое настроение
7. Работоспособный	3..2..1..0..1..2..3	Разбитый
8. Полный сил	3..2..1..0..1..2..3	Обессиленный
9. Медлительный	3..2..1..0..1..2..3	Быстрый
10. Бездеятельный	3..2..1..0..1..2..3	Деятельный
11. Счастливый	3..2..1..0..1..2..3	Несчастный
12. Жизнерадостный	3..2..1..0..1..2..3	Мрачный
13. Напряженный	3..2..1..0..1..2..3	Расслабленный
14. Здоровый	3..2..1..0..1..2..3	Больной
15. Безучастный	3..2..1..0..1..2..3	Увлеченный
16. Равнодушный	3..2..1..0..1..2..3	Взволнованный
17. Восторженный	3..2..1..0..1..2..3	Унылый
18. Радостный	3..2..1..0..1..2..3	Печальный
19. Отдохнувший	3..2..1..0..1..2..3	Усталый
20. Свежий	3..2..1..0..1..2..3	Изнуренный
21. Сонливый	3..2..1..0..1..2..3	Возбужденный
22. Желание отдохнуть	3..2..1..0..1..2..3	Желание работать
23. Спокойный	3..2..1..0..1..2..3	Озабоченный
24. Оптимистичный	3..2..1..0..1..2..3	Пессимистичный
25. Выносливый	3..2..1..0..1..2..3	Утомляемый
26. Бодрый	3..2..1..0..1..2..3	Вялый
27. Соображать трудно	3..2..1..0..1..2..3	Соображать легко
28. Рассеянный	3..2..1..0..1..2..3	Внимательный
29. Полный надежд	3..2..1..0..1..2..3	Разочарованный
30. Довольный	3..2..1..0..1..2..3	Недовольный

Методика «Шкала состояний» (в начале, конце тренинга)

Методика направлена на оценку степени субъективной комфортности переживаемого человеком ФС в данный момент времени. Она состоит из 10 биполярных шкал, полюса которых обозначены противоположными по своему значению прилагательными, описывающими характерные признаки «хорошего» и «плохого» субъективного состояния (например, «сильный — слабый», «спокойный—взволнованный», «скучный—заинтересованный»). Опросный лист, предлагаемый испытуемому для заполнения, представлен ниже (см. бланк 5.1).

Для оценки степени выраженности переживаний по каждой паре признаков используется традиционная 7-балльная шкала с фиксированной нейтральной оценкой «О» и тремя градациями в сторону каждого из полярных переживаний (1 — слабая выраженность, 2 — умеренная выраженность, 3 — сильная выраженность). На бланке методики оценочная шкала представлена в симметричной цифровой форме «321012 3». При подсчете результатов тестирования она трансформируется в последовательность от 7 до 1 баллов, причем оценочный балл 7 присваивается максимально позитивной оценке признака, а балл 1 — максимально негативной. Оценка 4 балла соответствует нейтральному пункту «О».

Следует отметить, что в состав методики входят как прямые (п. 1, *2,* 4, 5, 7, 9), так и обратные шкалы (п. 3, 6, 8, 10). В случае прямых шкал оценка в 7 баллов находится на левом полюсе шкалы (оценочная шкала выглядит как последовательность «по убывающей»: 7654321).В случае обратных шкал оценка в 7 баллов перемещается на правый полюс шкалы — оценочная шкала как бы «переворачивается» и имеет вид последовательности «по возрастающей» (1234567).

Основным показателем данной методики является так называемый *индекс субъективного комфорта* (ИСК), который рассчитывается как общая сумма баллов, набранная испытуемым по всем 10 шкалам.

Оценки испытуемых могут варьировать в диапазоне от 10 до 70 баллов. Чем выше значение ИСК, тем благополучнее общее субъективное состояние испытуемого. Интерпретация результатов строится с учетом следующих градаций ИСК:

ИСК≥ 54 баллам	Высокий уровень субъективного комфорта, хорошее самочувствие
48 ≤ ИСК < 54 баллов	Приемлемый уровень субъективного комфорта, нормальное самочувствие
41 ≤ ИСК < 48 баллов	Сниженный уровень субъективного комфорта, пониженное
ИСК< 41 балла	Низкий уровень субъективного комфорта, плохое самочувствие

По своему содержанию и форме тестирования методика «Шкала состояний» чрезвычайно близка широкоизвестному тесту САН. Она более компактна и не предполагает дифференцированной оценки состояния по разным структурным компонентам ФС, однако показатель ИСК стабильно обнаруживает высокие корреляции с оценками по тесту САН. Поэтому в прикладных исследованиях она может с высокой надежностью использоваться как сокращенная параллельная форма теста САН, существенно уменьшающая время проведения тестирования.

Бланк Шкала состояний

Ф.И.О. _____

Дата _____ Время заполнения _____

Инструкция. Прочтите каждую из представленных ниже пар полярных утверждений и на оценочной шкале отметьте, в какой степени ваши ощущения в данный момент времени ближе к тому или иному полюсу шкалы. Отсутствию сколь-нибудь выраженного сдвига в сторону того или иного переживания по данной шкале соответствует оценка «0». Не задумывайтесь, пожалуйста, долго над выбором ответа – обычно первое ощущение, которое приходит вам в голову, оказывается наиболее точным.

1	Сильный	3 2 1 0 1 2 3	Слабый
2	Веселый	3 2 1 0 1 2 3	Грустный
3	Сонный	3 2 1 0 1 2 3	Бодрый
4	Спокойный	3 2 1 0 1 2 3	Взволнованный
5	Счастливый	3 2 1 0 1 2 3	Несчастный
6	Ленивый	3 2 1 0 1 2 3	Энергичный
7	Свежий	3 2 1 0 1 2 3	Усталый
8	Расслабленный	3 2 1 0 1 2 3	Собранный
9	Полный сил	3 2 1 0 1 2 3	Истощенный
10	Скучный	3 2 1 0 1 2 3	Заинтересованный

Индекс субъективного комфорта

САМООЦЕНКА ФОРМ АГРЕССИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ (МОДИФИЦИРОВАННЫЙ ВАРИАНТ БАССА – ДАРКИ)

Шкалы:

физическая агрессия, косвенная агрессия, раздражительность, негативизм, обидчивость, подозрительность, вербальная агрессия, чувство вины

НАЗНАЧЕНИЕ ТЕСТА

Отличается от методики Диагностика состояния агрессии (опросник Басса-Дарки) количеством вопросов и процедурой тестирования.

Процедура тестирования.

Ведущий читает вопросы пункт за пунктом, называя их номера. Испытуемые получают бланки с номерами и около каждого номера ставят «плюс», если они согласны с утверждением, и «минус», если не согласны. Для удобства обработки бланк совпадает с ключом к тесту.

ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА

Ключ к тесту

1. Физическая агрессия	1	-9	17	-25	-33	
2. Косвенная агрессия	-2	10	18	26	34	
3. Раздражительность	3	11	19	27	-35	
4. Негативизм		4	12	20	28	36
5. Обидчивость	5	13	-21	29	37	

6. Подозрительность	6	14	22	30	-38
7. Вербальная агрессия	7	15	-23	31	39
8. Чувство вины	8	16	24	32	40

ИСТОЧНИКИ

Самооценка форм агрессивного поведения (модифицированный вариант Басса – Дарки) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С.387-388

ТЕСТ (МОДИФИЦИРОВАННЫЙ ВАРИАНТ БАССА – ДАРКИ)

1. Если я разозлюсь, то могу ударить кого-нибудь.
2. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.
3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню просьбу.
5. Мне кажется, что судьба ко мне несправедлива.
6. Я знаю, что люди говорят обо мне за спиной.
7. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
8. Если мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал(а) мучительные угрызения совести.
9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Когда я раздражаюсь, то хлопаю дверьми.
11. Иногда люди раздражают меня просто своим присутствием.
12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется его нарушить.
13. Иногда меня гложет зависть, хотя я этого не показываю.
14. Я думаю, что многие люди не любят меня.
15. Я требую, чтобы люди уважали мои права.
16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь.
17. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.
18. Иногда я выражаю гнев тем, что стучу кулаком по столу.
19. Я часто чувствую себя как пороховая бочка, готовая взорваться.
20. Если кто-то корчит из себя начальника, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Нет людей, которых я по-настоящему ненавидел бы.
22. Довольно много людей мне завидуют.
23. Даже если я злюсь, тоне прибегаю к «сильным» выражениям.
24. Люди, увиливающие от работы, должны испытывать чувство вины.
25. Я редко даю сдачи, даже если кто-то ударит меня.
26. Я могу вспомнить случай, когда был так зол, что хватал первый попавшийся предмет и ломал его.
27. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.
28. Когда со мной разговаривают командным тоном, мне ничего не хочется делать.
29. Обычно я стараюсь скрывать плохое отношение к людям.
30. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
31. Если кто-то раздражает меня, я готов сказать все, что я о нем думаю.
32. Меня угнетает то, что я мало делаю для своих родителей.
33. Если кто-то первым ударит меня, я не отвечу ему.
34. В споре я часто повышаю голос.
35. Я не раздражаюсь из-за мелочей.
36. Когда люди корчат из себя начальника, я делаю все, чтобы они не зазнавались.
37. Я не всегда получаю то хорошее, чего заслуживаю.
38. У меня нет врагов, которые хотели бы мне навредить.
39. Я часто угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.
40. Я делаю много такого, о чем впоследствии жалею.

Бланк ответов к тесту БАССА – ДАРКИ

ФИО _____ Возраст ____

	+ / -		+ / -		+ / -		+ / -		+ / -

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

Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик (ИТО)

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

Методика ИТО представляет собой инструмент исследования индивидуально-типологических свойств. Она позволяет отнести каждого конкретного человека к определенному типу. В основе методики лежит разработанная Л.Н. Собчик теория ведущих тенденций, согласно которой основу личностного фактора составляет одна или несколько ведущих тенденций, пронизывающих разные уровни развития личности – от врожденных свойств темперамента, через характер, который формируется в процессе взаимодействия темперамента с социальной средой, – к зрелой личности, в которой объединение осуществляется интегрированным “Я” (самосознание, самооценка, самоконтроль). Ведущие тенденции определяют индивидуальный тип переживания, силу и направленность мотивации, стиль межличностного общения и познавательных процессов.

СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

Психодиагностические исследования личности взрослых людей с целью профконсультации, выявления направлений психологической помощи, комплектования групп, самопознания.

СТРУКТУРА МЕТОДИКИ

Опросник ИТО опирается на значительный опыт автора по разработке и интерпретации данных русской версии теста MMPI - СМИЛ. Опросник отличается небольшим количеством (всего 91) и простотой включенных в него утверждений, не вызывающих настороженности со стороны испытуемых, а также наличием шкал достоверности (“ложь” и “аггравация”), которые позволяют судить о том, насколько мотивационные искажения могут повлиять на результаты тестирования.

Время выполнения теста - 30 минут.

ПЕРЕЧЕНЬ ФАКТОРНЫХ ШКАЛ

- ложь (неискренность, тенденция показать себя в лучшем свете)
- аггравация (стремление подчеркнуть имеющиеся проблемы и сложность собственного характера)
- экстраверсия (обращенность в мир реально существующих объектов и ценностей, открытость, стремление к расширению круга контактов, общительность)
- спонтанность (непродуманность в высказываниях и поступках)
- агрессивность (активная самореализация, упрямство и своеволие в отстаивании своих интересов)
- ригидность (инертность, тугоподвижность) установок, субъективизм, повышенное стремление к отстаиванию своих взглядов и принципов, критичность в отношении иных мнений)
- интроверсия (обращенность в мир субъективных представлений и переживаний, тенденция к уходу в мир иллюзий, фантазий и субъективных идеальных ценностей сдержанность, замкнутость)
- сензитивность (впечатлительность, склонность к рефлексии, пессимистичность в оценке перспектив)
- тревожность (эмоциональность, восприимчивость, незащищённость)
- лабильность (эмотивность, выраженная изменчивость настроения, мотивационная неустойчивость, сентиментальность, стремление к эмоциональной вовлеченности)

На круговой диаграмме 8 последних шкал объединены в четыре полярные пары: экстраверсия – интроверсия, спонтанность – сензитивность и т.п.

Интерпретация находится в прямой зависимости от количества значимых ответов по 8 шкалам (исключая шкалы “ложь” и “аггравация”):

- 0-1 балл – гипоэмотивность, плохое самопонимание или неоткровенность при обследовании;
- 3–4 балла (норма) – гармоничная личность;
- 5–7 баллов (умеренная выраженность) – акцентуированные черты;
- 8–9 баллов (избыточная выраженность) – состояние эмоциональной напряженности, затрудненная адаптация.

Следует учесть, что данные интервальные границы сформулированы автором по теоретическим соображениям и не опираются в данном случае на структуру статистического распределения тестовых баллов. По этому признаку ИТО приближается к «авторским тестам».

Тенденции, компенсированные полярными свойствами (то есть антитенденциями), являются свидетельством значительной эмоциональной напряженности и признаком наличия внутреннего конфликта, если показатели выше 5 баллов. Для нормы (в пределах 4 баллов) это свидетельство сбалансированности разнонаправленных свойств.

Социально-психологические аспекты (лидерство, компромиссность и т. д.) проявляются как акцентуированный или дезадаптирующий стиль межличностного поведения при выраженных показателях (более 4 баллов) по соседствующим типологическим свойствам.

По шкалам “аггравация” и “ложь” можно судить о надежности полученных результатов:

- высокие показатели по шкале “ложь” выявляют неискренность и тенденцию показать себя в лучшем свете;
- высокие показатели по шкале “аггравация” выявляют стремление подчеркнуть имеющиеся проблемы и сложность собственного характера;
- если хотя бы по одной из этих шкал набрано более 5 баллов, данные недостоверны.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты теста могут быть представлены в трёх формах:

- круговая диаграмма, указывающая значения по 8 основным факторам;
- текстовые интерпретации факторов;
- таблица данных, в которую включены сырые баллы, стены, процентили (процент от выборки стандартизации).

ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ И ПСИХОМЕТРИЧЕСКИЕ ПАРАМЕТРЫ

Методика ИТО разработана Л.Н. Собчик, ведущим специалистом в области психологии индивидуальности. Методика успешно применяется с 1996 года и уже послужила основой для целого ряда научно-исследовательских и практических работ в сфере изучения профессионально важных личностных свойств и толерантности к стрессу на контингенте лиц, профессиональная деятельность которых проходит в особо сложных и опасных условиях (милиция, вневедомственная охрана, инкассаторы), а также в сфере межличностной коммуникации в рамках управленческих структур различных профессиональных групп.

Надежность методики подтверждена статистической обработкой данных, полученных в результате проведенных исследований по изучению личностных особенностей психически здоровых людей разного пола, возраста и разной профессиональной направленности (свыше 1000 наблюдений) и при обследовании больных с пограничными (ситуативно обусловленными) расстройствами (более 450 наблюдений).

Достоверные связи показателей ИТО ($r = +0,73$) подтверждены данными корреляционного анализа в процессе сопоставления баллов, отражающих степень выраженности типологических тенденций, с данными объективного наблюдения и результатами психодиагностического исследования тестами СМИЛ (MMPI), МЦВ (Люшер), МПВ (Сонди) и ДМО (Лири). Наиболее сильные связи обнаружены по факторам “экстраверсия”, “тревожность”, “агрессивность”, “спонтанность” и “сензитивность” ($r = +0,84$), несколько ниже показатели корреляции по факторам “ригидность” и “лабильность” ($r = +0,68$).

Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик (ИТО)

Инструкция. *Прочитав каждое утверждение реши верно ли оно по отношению к тебе, согласен ли ты с ним. Если верно, то на бланке ответов рядом с номером, соответствующим утверждению, поставь «+». Если оно неверно, то поставь «-».*

1. Я постараюсь отнестись к исследованию ответственно и быть максимально искренним (искренней).
2. У меня очень сложный и трудный для окружающих характер.
3. Я лучше справляюсь с работой в тиши и одиночестве, чем в присутствии многих людей или в шумном месте.
4. Решая серьезные проблемы, я, как правило, обхожусь без посторонней помощи.
5. Я очень редко заговариваю первым (первой) с незнакомыми людьми.
6. Для меня важно, что подумают другие о моих высказываниях и поступках.
7. Если будет нужно, я разрушу все преграды на пути к достижению цели.
8. Я часто тревожусь по пустякам.
9. В моих неудачах виноваты определенные люди.
10. Для меня важно иметь общее мнение с теми людьми, с которыми я обычно общаюсь.
11. Меня мало касается все, что случается с другими.
12. Мне интересны яркие, артистичные личности.
13. Мне нет дела до чужих страданий: хватает своих.
14. В шумной компании я чаще всего в роли только наблюдателя.
15. Для меня невыносимо наблюдать страдания других людей.
16. Я - человек абсолютно правдивый и искренний.
17. Все мои беды связаны с собственным неумением ладить с людьми.
18. Меня часто тянет к шумным компаниям.
19. Принимая важное решение, я всегда действую самостоятельно.
20. Мне всегда приятно заводить новых знакомых.
21. Берясь за какое-либо дело, я не стану долго раздумывать, прежде чем начать действовать.
22. Меня раздражают люди, пытающиеся изменить мое мнение, когда я уверен(а) в своей правоте.
23. Я часто волнуюсь за близких мне людей даже без серьезного повода.
24. Я не могу терпеть, когда кто-нибудь меняет заведенный мной порядок.
25. Я умею привлекать к себе внимание окружающих меня людей.
26. В жизни я твердо придерживаюсь определенных принципов.
27. Люблю посещать компании, где можно танцевать или петь.
28. Я чрезвычайно чувствителен (чувствительна) к изменениям в настроении окружающих меня людей.
29. Я могу, не смущаясь, дурачиться в веселой компании.
30. Я спокойно отношусь к тому, что кто-то рядом переживает по поводу своих неприятностей.
31. Я никогда не поступаю как эгоист (эгоистка).
32. Часто бывает так, что из-за меня у окружающих портится настроение.
33. Интересные идеи приходят мне в голову чаще, когда я один (одна), не в присутствии многих людей.
34. Я могу взять на себя ответственность за целую группу людей для пользы дела.
35. Мне трудно преодолеть застенчивость, когда нужно говорить перед группой людей.
36. Мнение старших по возрасту или положению большого значения для меня не имеет.
37. Мне не трудно заставить других людей действовать так, как я считаю нужным.
38. Я так сильно переживаю неудачи, что у меня ухудшается самочувствие.
39. Я всегда бываю упрям(а) в тех случаях, когда уверен(а) в своей правоте.
40. Если в компании я не нахожусь в центре внимания, мне становится скучно и неинтересно.
41. Никто не может навязать мне свое мнение.
42. Мне нравится путешествовать с разными, каждый раз новыми попутчиками.

43. Я могу изменить свое мнение под давлением окружающих.
44. В поезде я с удовольствием провожу время в беседе с соседями по купе.
45. Я никогда не вру.
46. Я никогда не откладываю на завтра то, что следует сделать сегодня.
47. Я вечно ничем недоволен (недовольна).
48. Я люблю одиночество, позволяющее мне сосредоточиться на своих мыслях.
49. Я умею заинтересовать людей и повести их за собой.
50. Мне нравится командовать другими.
51. Я умею дать отпор тем, кто вмешивается в мои дела.
52. Мне бывает неловко за высказывания и поступки моих близких.
53. Мне нередко приходилось в драке защищать свои права.
54. Я испытываю чувство вины (или даже стыда), если меня преследуют неудачи.
55. Мое настроение находится в сильной зависимости от настроя тех, кто меня окружает.
56. Я добиваюсь своего упорством и настойчивостью.
57. Мне часто бывает скучно, когда вокруг все веселятся.
58. Мое грустное настроение легко исправляется, если я смотрю в кино или по телевизору комедийное представление.
59. Ради сохранения добрых отношений я могу отказаться от своих намерений.
60. Я всегда придерживаюсь общепринятых правил поведения.
61. Меня любят все мои друзья.
62. У меня трагичная судьба.
63. У меня много близких друзей.
64. Я-самый несчастный человек на свете.
65. Мне проще надеяться на других, чем брать на себя ответственность, даже если речь идет о моих проблемах.
66. Я стараюсь быть таким (такой) «как все», не выделяться среди других.
67. Я - человек спокойный, уравновешенный.
68. Я могу долго не реагировать на чьи-то шутки, но потом «взорваться» гневной реакцией.
69. Я очень чувствителен (чувствительна) к изменениям погоды.
70. Я не люблю присутствовать на шумных застольях.
71. Я могу проявить безалаберность в делах, а потом понемногу приводить их в порядок.
72. Я люблю ходить в гости.
73. Мне все равно, что обо мне думают окружающие.
74. Я волнуюсь только по поводу очень больших неприятностей.
75. Я никогда не испытываю желания выругаться.
76. Я никого никогда не обманывал(а).
77. Мне никто не нужен, и я не нужен (не нужна) никому.
78. Я - человек застенчивый.
79. Мне ужасно не везет в жизни.
80. Я часто стараюсь следовать советам более авторитетной личности.
81. Я бы очень переживал(а), если бы кого-то задел(а) или обидел(а).
82. Меня ничем не испугать.
83. Я часто пользуюсь чужими советами при решении своих проблем.
84. В своих неудачах я в первую очередь виню самого (саму) себя.
85. Я совершенно не обращаю внимания на свой стиль одежды.
86. Я не стараюсь планировать свое ближайшее будущее и работу.
87. Когда меня зовут в гости, я чаще всего думаю: «Лучше бы мне остаться дома».
88. Я ничего не знаю о личных проблемах окружающих меня людей.
89. Малейшая неудача резко снижает мое настроение.
90. Я никогда не сержусь.
91. Я отвечал(а) на все вопросы очень правдиво.

Бланк ответов к опроснику ИТО

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	32	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									

Ключ к ИТО

L. Ложь (неискренность, тенденция показать себя в лучшем свете)	верно: 16,31,45,46,60,61,75,76,90
F. Аггравация (стремление подчеркнуть имеющиеся проблемы и сложность собственного характера)	верно: 2,17,32,47,62,77,64,79
	неверно: 91
I. Экстраверсия (обращенность в мир реально существующих объектов и ценностей, открытость, стремление к расширению круга контактов, общительность)	верно: 12,27,29,42,44,72
	неверно: 14,57,87
II. Спонтанность (непродуманность в высказываниях и поступках)	верно: 4,19,21,34,49,50
	неверно: 6,65,80
III. Агрессивность (активная самореализация, упрямство и своеволие в отстаивании своих интересов)	верно: 7,22,36,37,51,53,68
	неверно: 66,81
IV. Ригидность (инертность, тугоподвижность) установок, субъективизм, повышенное стремление к отстаиванию своих взглядов и принципов, критичность в отношении иных мнений)	верно: 9,24,26,39,41,56
	неверно: 71,83,86
V. Интроверсия (обращенность в мир субъективных представлений и переживаний, тенденция к уходу в мир иллюзий, фантазий и субъективных идеальных ценностей сдержанность, замкнутость)	верно: 3,5,33,35,48,78
	неверно: 18,20,63
VI. Сензитивность (впечатлительность, склонность к рефлексии, пессимистичность в оценке перспектив)	верно: 15,28,43,59,89
	неверно: 11,13,30,74
VII. Тревожность (эмоциональность, восприимчивость, незащищённость)	верно: 8,23,38,52,54,69,84
	неверно: 67,82
VIII. Лабильность (эмотивность, выраженная изменчивость настроения, мотивационная неустойчивость, сентиментальность, стремление к эмоциональной вовлеченности)	верно: 10,25,40,55,58
	неверно: 70,73,85,88

Суммируются значимые ответы, приведенные в ключе. За каждый ответ, совпадающий со значимым, начисляется один балл. Интерпретация находится в прямой зависимости от количества значимых ответов по 8 шкалам (исключая шкалы "ложь" и "аггравация"):

- 0-1 балл – гипоэмотивность, плохое самопонимание или неоткровенность при обследовании;
- 3–4 балла (норма) – гармоничная личность;
- 5–7 баллов (умеренная выраженность) – акцентуированные черты;
- 8–9 баллов (избыточная выраженность) – состояние эмоциональной напряженности, затрудненная адаптация.

На круговой диаграмме 8 шкал объединены в четыре полярные пары: экстраверсия – интроверсия, спонтанность – сензитивность и т.п.



рис. 1

Например, ответ на первый вопрос не засчитывается; 2-й пункт со знаком «+» - 1 балл по шкале аггравации; 3-й пункт со знаком «+» - 1 балл по шкале интроверсии (V); 4-й пункт со знаком «+» - 1 балл по шкале II; 5-й пункт со знаком «+» добавляет еще 1 балл по шкале интроверсии; 6-й пункт ответ «неверно» добавляет 1 балл по шкале спонтанности (II шкала); 7-й пункт со знаком «+» - 1 балл по шкале агрессивность (III) и т.д. Таким образом получаем сумму значимых ответов «Верно» и «Неверно» по каждой шкале. Затем эти данные выносятся на схемы (рис. 1) в виде точек, которые потом соединяются ломаной линией, обрисовывая индивидуально-типологический профиль (рис. 2).



рис. 2

Тенденции, компенсированные полярными свойствами (то есть антитенденциями), являются свидетельством значительной эмоциональной напряженности и признаком наличия внутреннего конфликта, если показатели выше 5 баллов. Для нормы (в пределах 4 баллов) это свидетельство сбалансированности разнонаправленных свойств.

Социально-психологические аспекты (лидерство, компромиссность и т. д.) проявляются как акцентуированный или дезадаптирующий стиль межличностного поведения при выраженных показателях (более 4 баллов) по соседствующим типологическим свойствам.

По шкалам "аггравация" и "ложь" можно судить о надежности полученных результатов: высокие показатели по шкале "ложь" выявляют неискренность и тенденцию показать себя в лучшем свете; высокие показатели по шкале "аггравация" выявляют стремление подчеркнуть имеющиеся проблемы и сложность собственного характера; если хотя бы по одной из этих шкал набрано более 5 баллов, данные недостоверны.

3.6 Перечень тестовых заданий

Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст
ДАЙТЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ 1 УРОВНЯ (ОДИН ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ)
1. Что не является функцией общения 1 - Прагматическая 2 - Формирующая 3 - Познающая 4 – Подтверждающая 5 – Организующая 6 – Внутриличностная Ответ: 3 **2. Структура общения состоит из** 1) двух взаимосвязанных сторон 2) трёх взаимосвязанных сторон 3) четырёх взаимосвязанных сторон 4) пяти взаимосвязанных сторон Ответ: 2 **3. Коммуникативная сторона общения предполагает взаимную передачу закодированных сведений между двумя индивидами. Схематично это может быть изображено** 1) O-O 2) S-O 3) S-S 4) O-S Ответ: 3 **4. Повышенный интерес к происходящему в окружающем мире проявляет** 1) Интровертированный тип личности 2) Экстравертированный тип личности 3) Сенситивный тип личности 4) Ригидный тип личности Ответ: 2 **5. Основной целью этого типа межличностного общения является подчинение одним из партнеров другого, достижение контроля над его поведением, мыслями, а также принуждение к определенным действиям и решениям** 1) Императивное 2) Манипулятивное 3) Диалогическое 4) Монологическое Ответ: 1 **6. Основной целью этого типа межличностного общения является оказание воздействия на партнера по общению, но при этом достижение намерений осуществляется скрытно, закамуфлировано** 1) Императивное 2) Манипулятивное 3) Диалогическое 4) Монологическое Ответ: 2 **7. Этот тип межличностного общения основан на равноправии партнеров — участников общения и позволяет перейти от фиксированной установки на себе к установке на партнера и учету его интересов и возможностей (я говорю — ты слушаешь, и наоборот)** 1) Императивное 2) Манипулятивное

3) Диалогическое
4) Монологическое
Ответ: 3
8. Функция общения, которая обозначает возможность подтвердить, познать себя
1 - Прагматическая
2 - Формирующая
3 - Познающая
4 – Подтверждающая
5 – Организующая
6 – Внутриличностная
Ответ: 4
9. Функция общения, которая обозначает общение человека с самим собой
1 - Прагматическая
2 - Формирующая
3 - Познающая
4 – Подтверждающая
5 – Организующая
6 – Внутриличностная
Ответ: 6
1. В обмене информацией между людьми участвует сторона общения
1. Перцептивная
2. Коммуникативная
3. Регулятивная
4. Интерактивная
Ответ: 2
2. Вид информации, исходящей от коммуникатора, который содержит в себе приказ, совет, просьбу – рассчитан на то, чтобы стимулировать какое-либо действие
1. Побудительная
2. Восклицательная
3. Констатирующая
4. Комментирующая
Ответ: 1
3. При несогласии коммуникаторов с приводимыми ими доводами, представлениями и суждениями возникает уровень непонимания
1. Фонетический
2. Семантический
3. Стилистический
4. Логический
Ответ: 4
4. Не относится к видам вербальной коммуникации
1. Одежда человека
2. Устная речь
3. Письменная речь
4. Слушание
Ответ: 1
5. Столкновение противоположных интересов, целей, позиций, мнений двух или более людей – это …?
1. Беседа
2. Конфликт
3. Ссора
4. Дискуссия
Ответ: 2
6. К типам конфликтов не относится
1. Межличностный

2. Между личностью и группой
3. Возрастной
4. Межгрупповой
Ответ: 3

1. К речевому поведению не относится такой феномен, как:
1. Подчинение индивидуального поведения групповым нормам
2. Психофизиология речи
3. Эмоциональное "заражение"
4. Подражание
Ответ: 2

2. Компонент психологического аспекта речевых действий, который включает следующие показатели: объём высказывания; скорость говорения; отказ от коммуникативного намерения; длительные паузы:
1. Личностный
2. Когнитивный
3. Операционно-динамический
4. Мотивационный
Ответ: 3

3. Компонент психологического аспекта речевых действий, который характеризуется количеством таких речевых действий, как: уточнения; повторы; вопросы; короткие паузы:
1. Регуляторный
2. Мотивационный
3. Эмоциональный
4. Результативный
Ответ: 1

4. Не относится к схеме динамики процесса детерминации поведения личности
1. «Я»
2. Идеальное «Я»
3. Реальное «Я»
4. «Я-образ»
Ответ: 2

5. Вид установок по отношению к окружающим, типичный для людей с комплексом неполноценности, чувствующих себя бессильными по сравнению с другими:
1. «Я хороший — ты плохой»
2. «Я хороший — ты хороший»
3. «Я плохой — ты плохой»
4. «Я плохой — ты хороший»
Ответ: 4

6. Поведение, которое является позитивным и функциональным для человека
1. Адаптивное
2. Положительное
3. Неадаптивное
4. Функциональное
Ответ: 1

7. Поведение, препятствующее личностному росту.
1. Адаптивное
2. Положительное
3. Неадаптивное
4. Функциональное
Ответ: 3

8. Не относится к функциям психики:
1. Отражательная
2. Количественная

3. Регулятивная
4. Оценочная
Ответ: 2
9. Наука о поведении – это
1. Гештальтпсихология
2. Бихевиоризм
3. Психоанализ
4. Гуманистическое направление
Ответ: 2
1. Положение, которое человек занимает в обществе - это
1. социальная роль
2. социальный престиж
3. социальный статус
4. авторитет
Ответ: 1
2. Если поведение человека не соответствует его социальной роли, то
1. он получает другую роль
общество применяет санкции, поддерживающие предписанное поведение
это его право, так как он свободная личность
Ответ: 2
3. Отношение общества к людям определенного статуса
1. возникает при создании общества и впоследствии неизменно
2. определяется заслугами человека
3. меняется в ходе развития общества и его культуры
Ответ: 3
4. Верное суждение о социальной роли
1. социальная роль включает в себя набор прав и обязанностей
2. для каждого статуса характерно выполнение только одной социальной роли
Ответ: 1
5. Совокупность ролей, выполняемых человеком, называется
1. ролевым набором
2. ролевым поведением
3. ролевым конфликтом
4. ролевой игрой
Ответ: 1
6. За правильное исполнение своей роли индивид
1. вознаграждается обществом
2. наказывается судьбой
Ответ: 1
1. Вид общения, цель которого лежит за пределами процесса общения и которое подчинено решению определенной задачи (производственной, научной, коммерческой и т. д.), исходя из общих интересов и целей коммуникантов – это общение
1. деловое
2. примитивно
3. духовное
Ответ: 1
2. В общении различают стороны
комментирующие
компромиссные
коммуникативные
Ответ: 3
3. Общение - это
1. взаимодействие людей, имеющих общие интересы
2. взаимодействие людей, имеющих общие или взаимозаменяюшие интересы, либо

потребности
3. отношение к поступающей информации.
Ответ: 2
4. Содержание общения состоит в
1. передаче от человека к человеку информации
2. восприятии партнерами по общению друг друга
3. ориентации в коммуникативной ситуации
4. взаимооценке партнерами по общению друг друга
5. взаимодействии партнеров друг с другом
Ответ: 5
5. Не может быть основано деловое общение на принципе
1. доброжелательности
2. порядочности
3. тактичности
4. уважительности
5. эгоизме
Ответ: 5
6. Этическая категория, которая передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей
1. благо
2. честь
3. долг
4. счастье
Ответ: 3
1. Особая форма коммуникации между людьми, которые наделены полномочиями и выступают от имени организаций, которые они представляют – это
1. Дружеское общение
2. Деловая беседа
3. Светская беседа
Ответ: 2
2. Не относится к функциям деловой беседы
1. Поиск и оперативная разработка идей
2. Обмен информацией
3. Настаивание только на своей идеи
4. Взаимное общение
Ответ: 3
3. Деловой обмен мнениями, в ходе которого каждый выступающий должен стараться рассуждать как можно объективнее – это
1. Дискуссия
2. Монолог
Ответ: 1
4. Высказывание «Очередность приводимых аргументов влияет на их убедительность» принадлежит
1. Паскалю
2. Сократу
3. Гомеру
Ответ: 3
5. Будет ли считаться нарушением этикета, если не выполнили обещание перезвонить собеседнику?
1. Да
2. Нет
Ответ: 1
6. Наиболее распространенная форма обращений в деловых письмах общего характера
1. Уважаемая (-ый-ые)

2. Добрый вечер (день)
3. Здравствуйте
Ответ:1

7. Такой тип мыслительного процесса, когда человек видит в большинстве своем достоинства при решении каких-либо жизненных ситуаций и воспринимает окружающий мир в наиболее выгодном для себя свете – это

1. Нейтральное мышление
2. Негативное мышление
3. Позитивное мышление
4. Абстрактное мышление

Ответ: 3

8. Психологические ресурсы бывают

1. Позитивные и негативные
2. Материальные и исчерпаем
3. Внутренние и неисчерпаемые
4. Внутренние и внешние

Ответ: 4

9. Уровень понимания человеком самого себя, своих положительных и отрицательных качеств, оценивание своей личности, часть Я-концепции - это

1. Субличность
2. Самооценка
3. Психологический ресурс

Ответ: 2

10. Процесс адаптации в ситуации столкновения с негативным воздействием, травмой, трагедией, угрозой жизни и здоровью или с сильным источником стресса – это

1. Профессиональная ориентация
2. Внутренний контроль
3. Психологическая устойчивость
4. Изменчивость

Ответ: 3

1. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов людей – это

1. Дебаты
2. Конфликт
3. Выявление отношений

Ответ: 2

2. Л. Козер выделяет … и …., разница между которыми в том, что первые возникают из-за объективных обстоятельств, а последние затрагивают эмоциональную сферу групп людей.

1. объективные и эмоциональные
2. реальные и далёкие
3. реалистические и нереалистические

Ответ: 3

3. А. Рапопорт выделяет три вида социальных конфликтов: схватка, дебаты и … .

1. Игры
2. Победа
3. Состязание

Ответ: 1

4. Всего можно выделить 4 основные группы, на которые делятся на причины конфликтов: объективные, организационно-управленческие, социально-психологические и ….

1. Субъективные
2. Природные
3. Исторические

4. Личностные
Ответ: 4

5. Человек, инициирующий и продуцирующий повышенное количество конфликтов – это … ?

1. Неординарная личность
2. Конфликтная личность
3. Модальная личность
4. Темпераментная личность

Ответ: 2

6. К функциям конфликта по Козеру не относится.

1. Разрядка напряжённости между конфликтующими сторонами
2. Получение новой информации об оппоненте
3. Установление доверительных отношений между оппонентами
4. Стимулирование к изменениям и развитию

Ответ: 3

7. Ход развития, изменения конфликта под воздействием его внутренних механизмов и внешних факторов – это … ?

1. Динамичность
2. Динамика конфликта
3. Конфликтность
4. Исход событий

Ответ: 2

8. Эффективные способы управления конфликтной ситуацией – это способы

1. Структурные и межличностные
2. Межрегиональные и межведомственные
3. Групповые и классовые

Ответ: 1

9. В ВУЗе конфликты возникают между

1. Одногруппниками
2. Преподавателями
3. Студентами и преподавателями
4. Кафедрами

Ответ: 3

10. В качестве основы при разработке программы профилактики конфликтов в студенческой среде чаще всего используют

1. Групповая психотерапия
2. Групповой психологический тренинг
3. Индивидуальная тренинговая работа

Ответ: 2

ДАЙТЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ 2 УРОВНЯ (НЕСКОЛЬКО ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ)

1. Ролевой конфликт – это

1. одна из разновидностей ролевого стресса
2. конфликт, обусловленный противоречиями между различными ролями или компонентами ролей одного или нескольких человек
3. ситуация, в которой индивид, имеющий определенный статус, сталкивается с несовместимыми ожиданиями.

Ответ: 1, 2, 3

2. В ролевом отношении врач может принимать по отношению к пациенту различные ипостаси:

1. авторитарный опекун
2. ментор
3. отдаленный ученый
4. добрый родитель и хранитель

5. адвокат - «правда превыше всего»
Ответ: 1, 2, 3, 4, 5

3. Характеристика социальных ролей по Т. Парксону:
1. часть ролей ограничена в пространстве, другая размыта общественными границами
2. роли отличаются эмоциональной окраской
3. социальная роль может быть предписанной или достигаемой
4. ролевая деятельность может быть произвольной или ограниченной рамками
5. ролевой мотивацией могут быть прибыль, блага, личная выгода.
Ответ: 1, 2, 3, 4, 5

4. Социальной роли присущи:
1. эмоциональность
2. способ получения
3. объем
4. мотивация
5. формализация
Ответ: 1, 2, 4, 5

5. Виды невербальных средств общения:
1. Тактильное поведение
2. Сенсорика
3. Слушание
4. Чтение
5. Хронемика
Ответ: 1, 2, 5

6. Формы эмпатии:
1. Сопереживание
2. Взаимовыручка
3. Сочувствие
4. Выслушивание
5. Вовлечение
6. Содействие
Ответ: 1, 3, 6

7. Не относятся к эффектам межличностного восприятия
1. Эффект взаимодействия родителя и ребенка
2. Эффект ореола
3. Эффекты первичности и новизны
4. Эффект пространственного контакта
Ответ: 1, 4

8. Какие выделяют уровни воспринимаемого образа?
1. Оценочный
2. Биологический
3. Психологический
4. Социальный
5. Поведенческий
Ответ: 2, 3, 4

9. Структура психики состоит из
1. Психические процессы
2. Психические компоненты
3. Психические свойства
4. Психические состояния
Ответ: 1, 3, 4

10. К основным качествам манипулятора относится
1. недоверие к себе и другим
2. лживость
3. примитивность чувств

Ответ: 1, 2, 3

11. Трактовка «взгляда в сторону» означает

1. страх и желание уйти.
2. не понял, повтори.
3. пренебрежение
4. хочу подчинить себе

Ответ: 1, 3

12. Стили общения бывают

1.ритуальный
2. манипулятивный
3. иронический

Ответ: 1, 2

13. Жесты и позы защиты:

1. пощипывание переносицы
2. потирание лба
3. руки, скрещенные на груди
4. сжимание пальцев в кулак

Ответ: 3, 4

14. В тактике ведения переговоров в случае, когда партнер не настроен на конструктивный диалог, необходимо

1. Объяснить партнёру, что он не прав
2. Перебивать партнера
3. Попытаться придать переговорам конструктивный характер
4. Предложить партнеру несколько вариантов решения проблем и попросить его дать свои варианты
5. Критику наказывать (перебивать, говорить, что партнер не прав)

Ответ: 3, 4

15. На вопрос «зачем нужно управлять собой» верными являются высказывания

1. Человек, умеющий управлять собой, умеет решать проблемы
2. Управление собой дает возможность быть «здесь и сейчас»
3. Человек, умеющий управлять собой, умеет решать проблемы
4. Человек, умеющий управлять собой управляет всем миром

Ответ: 1, 2, 3

ДАЙТЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ 3 УРОВНЯ (ЗАДАНИЯ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ)

1. Соотнесите определения

1)Вербальная коммуникация
2)Невербальная коммуникация
a) Устная речь
b) Письменная речь
c) Мимика
d) Жесты
Ответ: 1ab 2cd

Шкала оценивания
«Отлично» - более 80% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня
«Хорошо» - 70-79% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня
«Удовлетворительно» - 55-69% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня
«Неудовлетворительно» - менее 55% правильных ответов на тестовые задания каждого уровня

4. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета состоящего из теоретического вопроса и ситуационной задачи.

4.1 Перечень контрольных вопросов к зачету

1. Общая характеристика понятия «общения». Функции общения.
2. Виды общения. Формы общения.
3. Структура общения. Уровни общения.
4. Аналитические модели изучения процесса общения.
5. Теоретические направления в изучении процесса общения.
6. Потребность в общении и методы ее изучения.
7. Речь в межличностном общении.
8. Невербальное общение. Межнациональные различия невербального общения.
9. Особенности социальной перцепции.
10. Особенности формирования первого впечатления.
11. Механизмы взаимопонимания в общении.
12. Психологические способы воздействия в процессе общения.
13. Общение как процесс обмена информацией.
14. Общение как процесс взаимодействия.
15. Межличностное понимание.
16. Психологические особенности межличностных отношений.
17. Эмоции в общении.
18. Обратная связь в межличностном общении.
19. Умение слушать как важное условие продуктивного общения.
20. Психологические приемы достижения расположения собеседника.
21. Трудности и дефекты общения.
22. Психологические особенности использования критики в процессе общения.
23. Доверительное общение.
24. Манипулятивное общение.
25. Неформальное общение.
26. Коммуникативная компетентность.
27. Психологические аспекты проведения деловой беседы.
28. Основные правила проведения деловой беседы по телефону.
29. Психологические особенности публичного выступления.
30. Особенности подготовки и проведения деловых переговоров.
31. Особенности конфликтного общения.

4.2 Перечень ситуационных задач

Ситуационная задача по дисциплине
Психология общения в профессиональной деятельности №1

		Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст элемента ситуационной задачи
И		**ОЗНАКОМЬТЕСЬ С СИТУАЦИЕЙ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**
У		Три приятеля договорились о встрече в сквере. Они хотели сходить вместе на выставку ретро-автомобилей и современных суперкаров «Автовернисаж на Неве». Два друга пришли вовремя. Третий опаздывал. «Наверное, с транспортом проблемы», – подумал первый юноша. «Что за неуважение к друзьям!», – гневно подумал другой юноша. Через 20 минут запыхавшийся юноша подбежал к друзьям. Он извинился, признав недопустимость подобного поведения. Друзья договорились, что в следующий раз, если кто-нибудь из них не сможет предупредить об опоздании, то его не будут ждать. Все присутствующие согласились с таким решением.
В	1	Вопрос к задаче: Черта характера, присущая двум друзьям, пришедшим на встречу вовремя, называется … а. ответственностью б. аккуратностью в. рассудительностью г. пунктуальностью
В	2	Вопрос к задаче: Черта характера, присущая другу, опоздавшему на встречу?
В	3	Вопрос к задаче: Форма завершения конфликта, использованная друзьями, когда они договорились в случае опоздания не дожидаться опаздывающего, называется _____ конфликта
В	4	Вопрос к задаче: Что такое разрешение конфликта?
В	5	Вопрос к задаче: Какие виды конфликта вам известны?

Оценочный лист к ситуационной задаче по дисциплине
Психология общения в профессиональной деятельности №1

Вид		**Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст элемента ситуационной задачи**
И		**ОЗНАКОМЬТЕСЬ С СИТУАЦИЕЙ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**
У		Три приятеля договорились о встрече в сквере. Они хотели сходить вместе на выставку ретро-автомобилей и современных суперкаров «Автовернисаж на Неве». Два друга пришли вовремя. Третий опаздывал. «Наверное, с транспортом проблемы», – подумал первый юноша. «Что за неуважение к друзьям!», – гневно подумал другой юноша. Через 20 минут запыхавшийся юноша подбежал к друзьям. Он извинился, признав недопустимость подобного поведения. Друзья договорились, что в следующий раз, если кто-нибудь из них не сможет предупредить об опоздании, то его не будут ждать. Все присутствующие согласились с таким решением.
В	1	Черта характера, присущая двум друзьям, пришедшим на встречу вовремя, называется … а. ответственностью б. аккуратностью в. рассудительностью г. пунктуальностью
Э		Черта характера, присущая двум друзьям, пришедшим на встречу вовремя,

		называется пунктуальностью. Под пунктуальностью понимают черту характера человека, подразумевающую чрезвычайную аккуратность, систематическое следование правилам, в том числе умение человека выполнять свои обязательства вовремя, например, появляться к назначенному для встречи времени.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	Хорошо/удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	2	Вопрос к задаче: Черта характера, присущая другу, опоздавшему на встречу?
Э	-	Черта характера, присущая другу, опоздавшему на встречу, называется непунктуальность.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	3	Форма завершения конфликта, использованная друзьями, когда они договорились в случае опоздания не дожидаться опаздывающего, называется _____ конфликта.
Э		Форма завершения конфликта, использованная друзьями, когда они договорились в случае опоздания не дожидаться опаздывающего, называется разрешением конфликта. Разрешение конфликта – это

		совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решения проблемы, которая привела к столкновениям.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	4	Вопрос к задаче: Что такое разрешение конфликта?
Э		Разрешение конфликтов – это комплекс мероприятий, направленных на устранение очага конфликтного взаимодействия и окончательное удовлетворение потребностей и интересов субъектов конфликта.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	5	Вопрос к задаче: Какие виды конфликта вам известны?
Э		Внешние: социальная поляризация, экономическая и политическая ситуация в стране, усугубление социального расслоения, напряженная атмосфера в обществе и т.д. Внутренние: обоснованные (финансовые, организационные моменты) и необоснованные (психологический фактор, личная неприязнь). Конфликты в организации: **Конфликт внутри человека.** Заключаются в неразрешенном противоречии с самим собой на психологическом уровне. Со временем

		они так или иначе транслируются на других людей. **Межличностный.** Периодическое возникновение противоречий между людьми неотвратимо. Но далеко не все они перерастают в конфликт. Для этого нужен дополнительный фактор, из числа тех, что были перечислены выше. **Конфликт между группой и человеком.** "Со своим уставом в чужой монастырь не ходят". Эта древняя поговорка точно отображает суть такого противостояния. Чаще всего противоречия возникают из-за нежелания человека подчиняться правилам и принципам, по которым живет группа. По сути это конфликт между стремлением личности к индивидуальности и феноменом коллективистского мышления. **Межгрупповой.** Обычно возникает между структурными подразделениями организации. Причина – неравномерное распределение сфер влияния и ресурсов. Однако бывает и так, что в одном отделе формируется две (или больше) неформальные группы, имеющие противоречия в интересах. Немалую роль в этом играет и тип коммуникации, который использует компания.
P2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
P1	хорошо/удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
P0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
O	Итоговая оценка	5 (отлично) – правильно дан ответ и его обоснование, в полном объеме составлен алгоритм действий. 4 (хорошо) – правильно дан ответ, недостаточно его обоснование, выбранная стратегия работы требует дополнения. 3 (удовлетворительно) – ответ дан с ошибками, не обоснован, выбранная стратегия работы требует дополнения. 2 (неудовлетворительно) – неверно дан ответ, неверно выбранная стратегия работы.
A	Ф.И.О. автора-составителя	Люкшина Дарья Сергеевна

Ситуационная задача по дисциплине
Психология общения в профессиональной деятельности №2

		Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст элемента ситуационной задачи
И		**ОЗНАКОМЬТЕСЬ С СИТУАЦИЕЙ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**
У		Вы начальник отдела, в конце рабочего дня обращаетесь к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления точного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.
В	1	Ваша реакция на сложившуюся ситуацию?
В	2	Укажите особенности положительной и отрицательной мотивации.
В	3	Дайте сравнительный анализ регуляторов мотивации и главных мотиваторов (по Герцбергу).
В	4	Перечислите основные закономерности использования материального поощрения в мотивировании сотрудников.
В	5	Опишите стиль деятельности руководителя, понижающий мотивацию своих сотрудников.

Оценочный лист к ситуационной задаче по дисциплине
Психология общения в профессиональной деятельности №2

Вид		**Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст элемента ситуационной задачи**
И		**ОЗНАКОМЬТЕСЬ С СИТУАЦИЕЙ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**
У		Вы начальник отдела, в конце рабочего дня обращаетесь к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления точного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.
В	1	Ваша реакция на сложившуюся ситуацию?
Э		Руководитель использует один из приемов повышения мотивации сотрудников: • сотрудник должен ощущать ответственность за последствия своих действий; • объективная оценка результатов труда сотрудника, в том числе и материальное вознаграждение; • поощрение за выполненную работу сотрудник должен получить немедленно после выполнения работы или через оговоренный заранее срок; • работа, которую необходимо сделать, не должна быть результатом нерадивого отношения других; • цели деятельности должны быть обоснованными, реальными и соответствовать возможностям работника.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	Хорошо /удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные

		(отсутствуют).
В	2	Укажите особенности положительной и отрицательной мотивации.
Э		При положительной мотивации человек ориентируется на достижение значимого результата, в котором он заинтересован. Положительная мотивация связана с установкой на успех, на достижение. Для поддержания положительной мотивации руководитель должен учитывать интересы сотрудника, вовлекать его в разработку путей достижения, предоставлять при необходимости свободу творчества и прислушиваться к мнению и предложениям работников. Отрицательная мотивация направляет поведение человека на избегание отрицательных последствий своих действий: не быть уволенным, не лишиться премии, не потерять благосклонность руководства и т.д. Отрицательная мотивация связана с тактикой избегания неудач и не позволяет человеку рисковать, проявлять инициативу, брать ответственность на себя.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	3	Дайте сравнительный анализ регуляторов мотивации и главных мотиваторов (по Герцбергу).
Э		В основе теории Герцберга лежит положение о том, что существует два типа факторов, влияющих на трудовое поведение работников: факторы, связанные с внешними условиями труда (регуляторы мотивации, или гигиенические факторы), и факторы, связанные с содержанием труда (главные мотиваторы). Регуляторы мотивации, или гигиенические факторы, включают в себя: рабочую среду (рабочее место, уровень шума, эргономика, столовая, дизайн, удобства), вознаграждение (зарплата и прочие выплаты, выходные, дополнительные выгоды, медобслуживание, социальные услуги), чувство безопасности (опасение стать лишним, уважение и одобрение окружающих, приемлемый стиль управления и др.). Главные мотиваторы: личностное развитие (ответственность, экспериментирование, новый опыт, возможности для обучения), чувство причастности (владение информацией, консультации, совместное принятие решений, коммуникация, представительство), интерес и вызов (интересные проекты, развивающий опыт, возрастающая ответственность, обратная связь с продвижением к цели, содержание вызова). Если первая группа факторов представлена в недостаточной степени, у работника возникает чувство неудовлетворенности, и он может покинуть организацию. Только наличие факторов второй группы непосредственно влияет на мотивацию работника и способствует повышению эффективности его труда.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.

Р1	хорошо/ удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	4	Перечислите основные закономерности использования материального поощрения в мотивировании сотрудников.
Э		Материальное поощрение имеет свои закономерности в стимулировании трудовой деятельности: • зарплата должна обеспечивать нормальный уровень жизни и быть конкурентноспособной (то есть не заметно ниже, чем на других подобных предприятиях); • имеет значение, как часто человек получает свою заработную плату (независимо от того, постоянный это оклад, или он изменяется в зависимости от результатов его труда): чем короче промежуток, тем выше мотивация. Есть примеры, когда еженедельные выплаты воспринимаются более благоприятно, чем одновременные, размер которых превышает (не намного) сумму еженедельных выплат; • временные, периодические денежные вознаграждения (имеющие поощрительный характер) имеют более сильное влияние на повышение мотивации, если они выдаются редко, но в ощутимых размерах, чем частые и незначительные; • вознаграждение одних сотрудников будет влиять на повышение трудовой исполнительности других, если будут четко провозглашены условия, при которых выдается дополнительное вознаграждение.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	5	Опишите стиль деятельности руководителя, понижающий мотивацию своих сотрудников.
Э		Стиль деятельности руководителя, понижающий мотивацию своих сотрудников, характеризуется следующими особенностями: • распоряжения выдаются торопливо, без учета текущей работы сотрудников, • распоряжения выдаются без учета ресурсов и реальных возможностей самой

		организации, • неожиданные и частые изменения характера работы, • люди, имеющие вопросы производственного характера, вынуждены ждать у дверей неопределенное количество времени, • прерывание работника контролем и сиюминутным обращением, • жесткий контроль, перепроверка, недоверие, • неумелая критика: неконструктивная, жесткая, направленная на личностные особенности человека, оценочная.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
О	Итоговая оценка	5 (отлично) – правильно поставлен психологический диагноз, дано его обоснование, в полном объеме составлен алгоритм стратегии действий психолога. 4 (хорошо) – правильно поставлен психологический диагноз, недостаточно дано его обоснование, выбранная стратегия работы психолога требует дополнения. 3 (удовлетворительно) – психологический диагноз поставлен с ошибками, не обоснован, выбранная стратегия работы психолога требует дополнения. 2 (неудовлетворительно) – неверно поставлен психологический диагноз, неверно выбранная стратегия работы психолога.
А	Ф.И.О. автора-составителя	Люкшина Дарья Сергеевна

Ситуационная задача по дисциплине
Психология общения в профессиональной деятельности №3

		Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст элемента ситуационной задачи
И		**ОЗНАКОМЬТЕСЬ С СИТУАЦИЕЙ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**
У		В романе Э. Елинек «Пианистка» описываются отношения пианистки Эрики Кохут с окружающими. Она живет с деспотичной матерью, которая лелеет надежду на то, что ее дочь станет выдающимся исполнителем. Поэтому она контролирует каждый шаг дочери, не позволяя никому и ничему помешать ее занятиям музыкой. Эрике за тридцать, и она работает в консерватории, не оправдав ожиданий матери. С детства ей внушили, что она исключительная, поэтому она свысока относится ко всем людям, считая их желания и мысли недостойными своего внимания. Она полностью сосредоточена на себе и своих желаниях, которые нередко принимают извращенную форму.
В	1	Установите соответствие между основными видами направленности личности и их

		описанием. 1. Деловая направленность, 2. Личная направленность, 3. Эмоциональная направленность, 4. Коллективистическая направленность *Установите соответствие между нумерованными объектами в формулировке задания и вариантами ответов* преобладание мотива служения преобладание потребности в общении, стремления поддерживать хорошие отношения с товарищами по учебе, работе преобладание мотивов испытывать определенные переживания, достигать эмоционального насыщения преобладание мотивов собственного благополучия, стремление к личному первенству, престижу преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, стремление к овладению новыми умениями
В	2	Уровень, которого индивид стремится достичь в различных сферах жизнедеятельности (карьера, статус, благосостояние и т.п.), называется уровнем…
В	3	Индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности и легкость овладения ею, в частности музыкальной деятельностью, называются…
В	4	Определите самооценку пианистки.
В	5	Какая мотивация доминирует у пианистки.

Оценочный лист к ситуационной задаче по дисциплине
Психология общения в профессиональной деятельности №3

Вид		**Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст элемента ситуационной задачи**
И		**ОЗНАКОМЬТЕСЬ С СИТУАЦИЕЙ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**
У		В романе Э. Елинек «Пианистка» описываются отношения пианистки Эрики Кохут с окружающими. Она живет с деспотичной матерью, которая лелеет надежду на то, что ее дочь станет выдающимся исполнителем. Поэтому она контролирует каждый шаг дочери, не позволяя никому и ничему помешать ее занятиям музыкой. Эрике за тридцать, и она работает в консерватории, не оправдав ожиданий матери. С детства ей внушили, что она исключительная, поэтому она свысока относится ко всем людям, считая их желания и мысли недостойными своего внимания. Она полностью сосредоточена на себе и своих желаниях, которые нередко принимают извращенную форму.
В	1	Установите соответствие между основными видами направленности личности и их описанием. 1. Деловая направленность 2. Личная направленность 3. Эмоциональная направленность 4. Коллективистическая направленность *Установите соответствие между нумерованными объектами в формулировке задания и вариантами ответов* преобладание мотива служения преобладание потребности в общении, стремления поддерживать хорошие отношения с товарищами по учебе, работе преобладание мотивов испытывать определенные переживания, достигать эмоционального насыщения преобладание мотивов собственного благополучия, стремление к личному первенству, престижу преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, стремление к овладению новыми умениями

Э		Деловая направленность личности отражает преобладание мотивов, которые порождаются самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми умениями. Личная направленность создается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремлением к личному первенству, престижу. Такой человек чаще всего бывает занят самим собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагирует на потребности окружающих его людей. Эмоциональная направленность личности – система ее координированных и субординированных установок на те или иные ценные переживания. Эмоциональная направленность личности с присущей человеку, органической потребностью в систематическом эмоциональном насыщении. О направленности на взаимные действия (коллективистической) говорят тогда, когда преобладает потребность в общении, стремление поддерживать хорошие отношения с товарищами по учебе, работе.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	Хорошо /удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	2	Уровень, которого индивид стремится достичь в различных сферах жизнедеятельности (карьера, статус, благосостояние и т.п.), называется уровнем…
Э		Уровень, которого индивид стремится достичь в различных сферах жизнедеятельности (карьера, статус, благосостояние и т.п.), идеальная цель его будущих действий называется уровнем притязаний. В основе уровня притязания личности лежит такая оценка своих возможностей, сохранение которой стало для человека потребностью.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные

		(отсутствуют).
В	3	Индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности и легкость овладения ею, в частности музыкальной деятельностью, называются…\
Э		Индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности и легкость овладения ею, в частности музыкальной деятельностью, называется способностями. Способности не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека, но способности обеспечивают их быстрое приобретение, фиксацию и эффективное практическое применение.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	4	Определите самооценку пианистки.
Э		Завышенная.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	5	Какая мотивация доминирует у пианистки.
Э		Внутренняя и внешняя отрицательная мотивация.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлет	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях,

	ворительно	некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
О	Итоговая оценка	5 (отлично) – правильно поставлен психологический диагноз, дано его обоснование, в полном объеме составлен алгоритм стратегии действий психолога. 4 (хорошо) – правильно поставлен психологический диагноз, недостаточно дано его обоснование, выбранная стратегия работы психолога требует дополнения. 3 (удовлетворительно) – психологический диагноз поставлен с ошибками, не обоснован, выбранная стратегия работы психолога требует дополнения. 2 (неудовлетворительно) – неверно поставлен психологический диагноз, неверно выбранная стратегия работы психолога.
А	Ф.И.О. автора-составителя	Люкшина Дарья Сергеевна

Ситуационная задача по дисциплине
Психология общения в профессиональной деятельности №4

		Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст элемента ситуационной задачи
И		**ОЗНАКОМЬТЕСЬ С СИТУАЦИЕЙ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**
У		Первое впечатление о другом человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным. При дальнейшем взаимодействии в сознание воспринимающего попадает лишь та информация о воспринимаемом, которая по преимуществу отрицательна.
В	1	Как называется этот эффект?
В	2	Как можно избежать его?
В	3	О какой стороне общения здесь идет речь?
В	4	Что такое имидж руководителя?
В	5	Какие факторы влияют на имидж руководителя?

Оценочный лист к ситуационной задаче по дисциплине
Психология общения в профессиональной деятельности №4

Вид		**Текст компетенции / названия трудовой функции / названия трудового действия / текст элемента ситуационной задачи**
И		**ОЗНАКОМЬТЕСЬ С СИТУАЦИЕЙ И ДАЙТЕ РАЗВЕРНУТЫЕ ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ**
У		Первое впечатление о другом человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным. При дальнейшем взаимодействии в сознание воспринимающего попадает лишь та информация о воспринимаемом, которая по преимуществу отрицательна.
В	1	Как называется этот эффект?
Э		Эффект первичности – влияние впервые воспринятой информации не всю последующую, этим объясняется важность первого впечатления. Данный эффект характерен для восприятия незнакомых людей.

Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	Хорошо /удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	2	Как можно избежать его?
Э		Стремиться к объективному анализу поведения и личности другого человека в различных ситуациях, используя следующие механизмы социальной перцепции: • механизм идентификации (отождествление себя с другим человеком); • механизм эмпатии (эмоциональное сочувствие другому человеку); • механизм социально-психологической рефлексии (осознание собственного образа в глазах другого человека); • механизм каузальной атрибуции (объяснение причин поведения другого человека, его мотивов).
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлетворительно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	3	О какой стороне общения здесь идет речь?
Э		О перцептивной стороне общения, в процессе которой осуществляется восприятие и понимание партнера по общению.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлетворител	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного

	ьно	материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовл етворит ельно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	4	Что такое имидж руководителя?
Э		Имидж – это набор качеств, которые люди ассоциируют с определенной индивидуальностью. Имидж нацелен на усиление привлекательности личности. Имидж выступает как своеобразная маска, создающая у окружающих то впечатление, в котором нуждается ее создатель. Привлекательный образ можно построить только на основе самораскрытия своей индивидуальности.
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлет ворител ьно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовл етворит ельно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
В	5	Какие факторы влияют на имидж руководителя?
Э		На процесс создания имиджа руководителя влияет поиск и гармонизация им своей личностной идентичности ("Я"- для себя) и публичной идентичности ("Я"- для других), так как истинное состояние его Я всегда читается окружающими на невербальном уровне и скрыть его невозможно. Важное значение также имеет и самопрезентация – трансляция публичной идентичности, самоподача, проявляющаяся в интерактивной стороне общения (через стиль поведения, позицию в общении, тип поведения в конфликтной ситуации), в перцептивной стороне общения (через эффекты и механизмы межличностного восприятия), в коммуникативной стороне общения (через манеры и способы вербального и невербального общения).
Р2	отлично	Ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
Р1	хорошо/ удовлет ворител ьно	Оценка «хорошо»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. Оценка «удовлетворительно»: ответ на вопрос задачи дан правильно. Объяснение

		хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
Р0	неудовлетворительно	Ответ на вопрос дан не правильно. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования, с большим количеством ошибок, ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
О	Итоговая оценка	5 (отлично) – правильно поставлен психологический диагноз, дано его обоснование, в полном объеме составлен алгоритм стратегии действий психолога. 4 (хорошо) – правильно поставлен психологический диагноз, недостаточно дано его обоснование, выбранная стратегия работы психолога требует дополнения. 3 (удовлетворительно) – психологический диагноз поставлен с ошибками, не обоснован, выбранная стратегия работы психолога требует дополнения. 2 (неудовлетворительно) – неверно поставлен психологический диагноз, неверно выбранная стратегия работы психолога.
А	Ф.И.О. автора-составителя	Люкшина Дарья Сергеевна

5. Критерии оценивания результатов обучения

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.