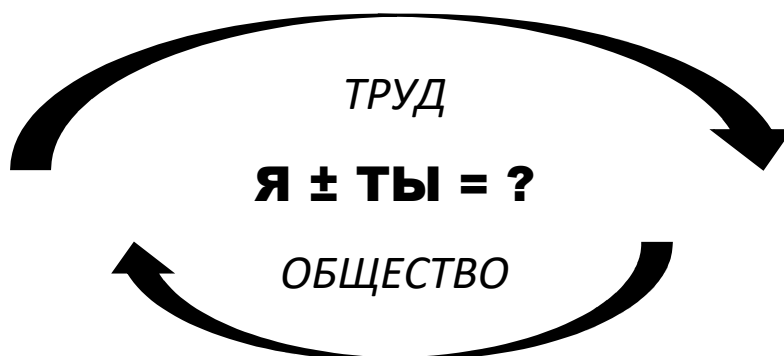


Владимирский государственный университет

О. В. ФИЛАТОВА С. А. ВЕЛИКОВА Д. О. ФИЛАТОВ

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

Учебное пособие



Владимир 2022

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

О. В. ФИЛАТОВА С. А. ВЕЛИКОВА Д. О. ФИЛАТОВ

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

Учебное пособие



Владимир 2022

УДК 159.923
ББК 88.53
Ф51

Рецензенты:

Кандидат психологических наук, доцент
зав. кафедрой менеджмента Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации (Владимирский филиал)
Ж. А. Жилина

Кандидат биологических наук, доцент
зав. кафедрой педагогики и психологии здоровья
Владимирского института развития образования имени Л. И. Новиковой
Л. В. Панфилова

Издается по решению редакционно-издательского совета ВлГУ

Филатова, О. В. Социальная психология личности : учеб.
Ф51 пособие / О. В. Филатова, С. А. Великова, Д. О. Филатов ; Владим.
гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ,
2022. – 151 с. – ISBN 978-5-9984-1398-8.

Рассмотрены вопросы теории и практики современной социальной психологии личности, описаны актуальные техники и методики, применяемые психологами для диагностики, коррекции и организации психологического сопровождения личности и социальных групп.

Предназначено для студентов, обучающихся на гуманитарных направлениях подготовки в вузе, а также может представлять интерес для специалистов, занимающихся изучением личности и ее взаимодействий в различных социальных группах; психологов, социальных педагогов, специалистов в областях семейной, возрастной, педагогической, социальной психологии и психологии общения, культурологов и представителей других профессий, работающих с людьми.

Рекомендовано для формирования профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО у студентов гуманитарных направлений подготовки.

Библиогр.: 10 назв.

УДК 159.923
ББК 88.53

ISBN 978-5-9984-1398-8

© ВлГУ, 2022

ВВЕДЕНИЕ

В последнее десятилетие внимание к теме личности, ее взаимодействия в обществе постоянно растет, что обусловлено повышением заинтересованности специалистов целого ряда научных дисциплин такими проблемами, как формирование и развитие, саморазвитие, реализация и самоактуализация человека в социальной группе, профессии, обществе. Воздействие общества на человека преломляется через социальную группу, членом которой он является. Однако и поведение, и деятельность личности детерминированы ее индивидуальными особенностями, проявление которых возможно лишь во взаимодействии с социальным окружением.

Материал учебного пособия способствует повышению психологической культуры; формированию комплексного представления о личности как субъекте общения, деятельности, общества; развитию социально-психологической компетенции студентов и позволяет им более детально изучить вопросы учебной дисциплины «Социальная психология личности».

Изучение дисциплины направлено на закрепление:

- истории возникновения социальной психологии как науки и ее места в системе психологических и гуманитарных дисциплин;
- основных понятий, закономерностей и проблем, характеризующих важные предметные области дисциплины: «психологию группы» и «психологию личности»;
- наиболее важных социально-психологических концепций.

Усвоение материала способствует формированию умений:

- ориентироваться в основных социально-психологических теориях, фундаментальном вкладе отечественных психологов в разработку социальной психологии коллектива, лидерства и руководства;

- находить социально-психологические проблемы, ставить цели социально-психологического исследования;

- использовать основные методы и методики социально-психологических исследований;

- изучать особенности взаимодействия личности и общества, социально-психологические особенности личности, закономерности социального развития личности, становления и функционирования малых социальных групп.

Полученные знания и умения по данному курсу позволят студентам овладеть навыками:

- использования научной, учебной, методической, справочной литературы, компьютерной техники для подготовки, проведения, обработки и анализа результатов социально-психологического исследования;

- работы в социологических и социально-психологических службах разного уровня;

- использования полученных знаний в профессиональной деятельности, соотнесения знаний по данной дисциплине с другими смежными науками.

Глава 1. ЛИЧНОСТЬ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

1.1. Личность и общество

«Личность» – одно из центральных понятий в современной психологии. До сих пор психологи не предложили единого определения данного понятия. Каждый автор представляет свою модель и структуру личности. В зарубежной психологии это авторские определения личности З. Фрейда, А. Адлера, К. Роджерса, А. Маслоу и др. Наиболее популярны в российской психологии определения, предложенные А. Ф. Лазурским, В. Н. Мясищевым, Б. Г. Ананьевым, А. Г. Ковалевым, К. К. Платоновым и др. [12, 13, 17].

З. Фрейд понимал личность как систему сексуальных и агрессивных мотивов, а также защитных механизмов. В его структуре личности выделены три уровня: Супер-Эго, Эго и Ид. Ид, или бессознательное, – это проявление примитивных инстинктов, связанных с двумя источниками психической активности личности: Танатос и Эрос. Танатос – инстинкт разрушения, агрессия, а Эрос – инстинкт жизни (продолжение рода, сексуальная энергия и др.). Эго, или сознание, – это рациональная часть личности, которая руководствуется принципами реальности и является связующим звеном между Ид и Супер-Эго. Все компоненты структуры личности формируются в разный период жизни человека и позволяют ему достигать определенных личностных целей. Цель Эго – организация структуры таким образом, чтобы не происходило внутриличностного конфликта между низшим и высшим уровнями психики. Супер-Эго – совокупность моральных ценностей и установок личности, совесть человека (формируется в процессе развития личности).

В аналитической теории К. Г. Юнга личность – это взаимосвязь врожденных и реализованных архетипов. Структура личности определяется как индивидуальное своеобразие соотношения отдельных свойств архетипов, отдельных блоков бессознательного и сознательного, а также экстравертированной или интровертированной установок личности [44].

В индивидуальной психологии А. Адлера структура личности определяется как целостное образование, обеспечивающее развитие

личности через реализацию стремления к превосходству и преодоления чувства неполноценности. Адлер считал, что порядок рождения ребенка в семье – первенец, средний ребенок, последний или единственный – оказывает большое влияние на стиль жизни личности.

В гуманистической теории К. Роджерса и А. Маслоу личность – это результат самоактуализации, проявление внутреннего мира «Я». Структура личности – это индивидуальное соотношение «реального Я» и «идеального Я», а также индивидуальный уровень развития потребностей в самоактуализации.

Согласно когнитивной теории личность рассматривается как система организованных личностных конструктов, в которых перерабатывается (воспринимается и интерпретируется) личный опыт человека.

В рамках поведенческого подхода личность есть результат взаимодействия биологического организма и объективной действительности, система социальных навыков и условных рефлексов [8].

В отечественной психологии в системном подходе при изучении личности выделяют системообразующие признаки – структурные единицы, обеспечивающие ее целостность.

А. Ф. Лазурский впервые выдвинул положение о том, что ядро личности составляют отношения. Это положило начало и другим теориям личности, которые развивали представители петербургской школы. Соглашаясь с идеями В. М. Бехтерева, автор писал, что личность как понятие «кроме внутреннего объединения и координации, содержит в себе и активное отношение к окружающему миру, основанное на индивидуальной переработке внешних воздействий» [6]. Структуру личности Лазурский определял как совокупность двух психологических механизмов: эндопсихики и экзопсихики. Эндопсихика – это внутренний механизм личности, представленный психическими явлениями (восприятие, память, мышление, аффективная возбудимость, способность к волевому усилию, темперамент, характер, умственная одаренность). Экзопсихика – это отношение личности к внешним объектам и среде. Лазурский считает, что деление личности на эндо- и экзопсихику не следует смешивать с вопросом о различном происхождении отдельных элементов личности и говорить, что воспитание может способствовать развитию и проявлению какой-либо эндочерты, которая без условий внешней среды могла бы и не проявиться.

В. Н. Мясищев определял личность как высшее интегральное понятие. «Личность характеризуется как система отношений человека с окружающей действительностью» [11]. В своих работах Мясищев первым поставил вопрос о структуре личности, выделив отношения как системообразующий элемент. Отношения обеспечивают целостность и устойчивость личности. «Отношения человека представляют сознательную, избирательную, основанную на опыте психологическую связь его с различными сторонами объективной действительности, выражающуюся в его действиях, реакциях и переживаниях» [29].

В системе человекознания Б. Г. Ананьев выделил следующие механизмы: функциональные, характеризующие человека как индивида (возрастные и конституциональные особенности, принадлежность к определенному полу, нейродинамические свойства мозга, психофизиологические функции и органические потребности); операционные механизмы, характеризующие человека как субъекта деятельности, они усваиваются индивидом в процессе приобщения к исторически сложившейся культуре человеческого общества посредством воспитания, образования, т. е. социализации индивида. В структуру понятия «субъект деятельности» входят сознание, активность, деятельность [1]. Мотивационные механизмы, характеризующие человека как индивида и личность, – это все уровни мотивации от органических потребностей до ценностных ориентаций личности. К характеристикам личности Б. Г. Ананьев относил роли, т. е. общественные функции, и цели – ценностные ориентации.

В концепции А. Г. Ковалева личность является интегральным объединением психических процессов, свойств и состояний. Структура личности, по А. Г. Ковалеву, включает темперамент, направленность (интересы, потребности и идеалы), способности – совокупность эмоционально-волевых и интеллектуальных свойств.

С позиций структурного подхода в концепции К. К. Платонова предложено следующее определение личности: «Личность – динамическая система, развивающаяся во времени». Личность имеет и статистическую структуру, включающую в себя общие свойства психики (ощущения, восприятие, эмоции); особенности психики, присущие определенным социальным группам, в которых существуют свои установки и ориентации, отличающие их от других групп; неповторимые,

индивидуальные психические особенности, присущие отдельному конкретному человеку (темперамент, способности, характер). Динамическая структура личности представлена социально обусловленными особенностями. Это направленность и моральные качества; опыт, объем и качество знаний, умений и навыков; особенности психических процессов (ощущение, восприятие, память, мышление); биологические особенности (темперамент, задатки, простейшие потребности). К. К. Платонов – автор динамических структур личности – писал, что «каждая из четырех подструктур, рассматриваемая как целое, в свою очередь, имеет свои подструктуры, но и каждая черта личности также имеет свою структуру, в которую входят более тонкие связи» [15].

По мнению А. Н. Леонтьева, «личность человека “производится” (создается) общественными отношениями, в которые индивид вступает в своей предметной деятельности». Человек рождается индивидом и может стать личностью только благодаря общественным отношениям, в которых он выступает как субъект. Исходной единицей анализа личности является деятельность. Благодаря взаимодействию множества деятельностей и их иерархичному построению личность видоизменяется и развивается. А. Н. Леонтьев определял личность как «системное социальное качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении и характеризующее уровень и качество представленности общественных отношений в индивиде» [10].

Таким образом, «личность – это конкретный человек, взятый в системе его устойчивых социально обусловленных психологических характеристик, которые проявляются в общественных связях и отношениях, определяют его нравственные поступки и имеют существенное значение для него самого и окружающих» [Там же]. Иными словами, при определении личности в российской психологии многие ученые предлагали изучать ее включенность в систему **социальных отношений**. Успешность встраивания в социальные отношения зависит от адаптационных качеств личности. **Адаптация** как личностное качество проявляется в способности человека выстраивать и включаться в систему общественных отношений. В социуме личность выстраивает межличностные отношения, общение и деятельность.

1.1.1. Психологические особенности межличностных отношений

Межличностные отношения, имеющие социальную природу, являются достаточно сложными, так как представляют собой совокупность проявлений индивидуальных свойств личности и групповых процессов. Личность при взаимодействии с социумом показывает не только свои индивидуальные черты, но и нормы и ценности, характерные данной группе. В процессе межличностных отношений формируются также новые черты личности, т. е. происходит некая ее коррекция. Следует сказать, что важнейшим звеном в межличностных отношениях выступает активность личности и ее деятельность в обществе [16, с. 54].

По мнению Е. И. Ильина, «межличностные отношения – это отношения, складывающиеся между отдельными людьми. Они часто сопровождаются переживаниями эмоций, выражают внутренний мир человека» [10, с. 194].

Г. М. Андреева трактует межличностные отношения как «особый вид общественных отношений, реализация безличностных отношений в деятельности, актах общения и взаимодействия индивидов» [2, с. 174].

Н. Н. Обозов считает, что «межличностные отношения – это объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимосвязи между людьми». В их основе лежат разнообразные эмоциональные состояния взаимодействующих людей и их психологические особенности [25, с. 94].

С точки зрения В. С. Голубева, «межличностные отношения – субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения» [4, с. 67].

В своих экспериментах по исследованию природы межличностных отношений Е. И. Ильин и Г. М. Андреева выразили сходство точек зрения в том, что «межличностные отношения это, прежде всего, взаимодействия между людьми» [10, с. 69].

В работах Я. Л. Коломинского, Г. Г. Голубева и Б. Г. Ананьева прослеживаются следующие различия:

Я. Л. Коломинский предлагает рассматривать «межличностные отношения как информационное и предметное взаимодействие, в ходе которого формируется, проявляется и осуществляется межличностное общение» [15, с. 121].

Г. Г. Голубев определяет «межличностные отношения как объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения» [6, с. 61].

Б. Г. Ананьев отмечает «межличностные отношения как процесс познания участниками общения друг друга, саморегуляции поступков человека с учетом полученного знания, преобразования внутреннего мира» [1, с. 124].

В научной психологии существует достаточно большое количество мнений относительно того, какую роль в формировании личности играют межличностные отношения.

Г. Т. Хоментаскас пишет, что «понимание и анализ межличностных отношений в различных подходах опираются на разные психические детерминанты личности» [41, с. 12].

В. Н. Мясищев формулирует свое мнение следующим образом: «...ее отношения к людям, являющиеся одновременно взаимоотношениями...» [29, с. 18].

Основным фактором построения межличностных отношений, по мнению Г. М. Андреевой, является их эмоциональная составляющая. Так, не только отношения формируются на базе возникших чувств к другому человеку, но и сами отношения рождают в нас определенную гамму эмоций [2, с. 39].

Н. Н. Обозов считает, что «межличностные отношения – это всегда «субъект-субъектные взаимосвязи. Они характеризуются постоянной взаимностью и изменчивостью» [25, с. 38]. Развитие межличностных отношений зависит от многих факторов. К ним относятся пол, возраст, культурные особенности, жизненный опыт и многое другое.

1.1.2. Психологические концепции адаптации личности

Первые упоминания о термине «адаптация» (от латинского *adapto* – приспособляю) относятся ко второй половине XVIII века. Немецкий физиолог Г. Ф. Ауберт впервые употребил данный термин для характеристики явлений приспособления чувствительности органов зрения и слуха, выражающегося в повышении или понижении чувствительности в ответ на действие адекватного раздражителя [11]. В последующие годы границы изучения проблемы адаптации вышли

за пределы медицины и физиологии. Термин «адаптация» в социально-педагогическом контексте означает приспособление человека к условиям социальной среды, социальным ситуациям, сообществам, в которые он входит.

Адаптация – это свойство организма, дающее возможность приспособления к изменяющимся условиям среды, и результат взаимодействия в системе «человек – среда». Адаптация – это цель, к которой стремится организм, – одновременно достигнуть равновесия между средой и организмом.

Социальная адаптация предполагает со стороны человека вживание в условия данной среды, соответствие ее этическим, поведенческим, психологическим требованиям. Адаптация является одним из важных и жизнеполагающих свойств любого живого организма. Она включает в себя физиологические и социальные особенности личности.

Проблеме адаптации личности уделяли внимание отечественные психологи Б. Н. Ананьев, Н. Б. Блинов, М. Вебер, В. А. Ядов. В западной психологии проблемой социальной адаптации занимались З. Фрейд, А. Адлер, Р. Райх, А. Маслоу, Э. Фромм, Э. Берн и немецкий психоаналитик Г. Гартман. Социальная адаптация личности, по мнению ученого, – это адаптация к другим людям, берущая свое начало во время появления человека на свет, влияющая на здоровье человека. В современной психологии психоаналитическая теория адаптации человека является одной из самых разработанных [20, 40].

А. А. Налчаджян писал, что адаптированный человек – это человек, нашедший себя как личность, прекрасно чувствующий себя во взаимоотношении с группой, продуктивно трудящийся в свое удовольствие и реализующий свой творческий потенциал [22, с. 123].

А. Адлер в теории индивидуальной психологии, где человек – интегрированная целостность, не отделяемая от социальной среды, заложил тезис, что «жизнь в основе своей есть движение к все более успешной адаптации в окружающем мире, большему сотрудничеству и альтруизму» [2, с. 166].

Эрик Берн считал, что «адаптация зависит от способности изменять представления, приспособлявая их к новой действительности. Человек способен изменить некоторые из них, но есть образы, которые трансформации не поддаются...» [30]. В процессе социально-психологической адаптации формируются социальные качества общения, поведения и деятельности, принятые в обществе. Такие качества позволяют личности реализовать свои стремления, потребности, интересы и самоопределиться.

Таким образом, в современной психологической науке нет единства взглядов на понимание термина «социальная адаптация» как способа приспособления, регулирования, гармонизации взаимодействия индивида со средой и не существует единого подхода в объяснении ее психологических механизмов. В литературе также встречается понятие «социально-психологическая адаптация».

Социально-психологическая адаптация – это динамический процесс, в ходе которого человек меняется под воздействием постоянно меняющихся обстоятельств, вырабатывая новые модели поведения, соответствующие в большей степени изменившимся условиям окружающей среды, новой деятельности, ситуации. Адаптация связана с потребностями человека (в эмоциональном контакте, в смысле жизни). Возникшие потребности образуют мотивы, направленные на саморегуляцию поведения человека с целью адаптации к условиям, окружающему миру, обществу людей. Следующий этап – формирование цели и соответствующей программы адаптивного поведения, что может сопровождаться ломкой динамического стереотипа и формированием новых потребностей. Специфика человеческой адаптации заключается в ее активности, изменчивости характера, влекущих за собой возникновение новых моделей поведения человека, а иногда и изменение окружающего мира.

Но прежде чем человек сможет как-то изменить процесс труда, формы отношений, систему общественных знаний, он должен освоить базовые, имеющиеся до него достижения. Такое знакомство позволит выработать собственный план преобразований окружающей действительности в соответствии с назревшей необходимостью. В этом и состоит социальная природа человека как одна из наиболее объективных характеристик, описывающая уровень адаптированности к условиям конкретной деятельности и возможности в социальной адаптации.

В результате социальной адаптации в обществе личность приобретает социальный статус, который динамичен по своей природе и не является неизменным.

1.2. Личность как субъект общения

Существует много определений понятия «общение». Общение – необыкновенно сложный и многоплановый процесс межличностного взаимодействия, имеющий множество классификаций.

Общение – это сложное полифункциональное явление, в основе которого лежит обмен деятельностью и ее результатами, а также информацией, опытом, умениями и навыками.

Общение – сложный процесс взаимодействия между людьми, заключающийся в обмене информацией, а также в восприятии и понимании партнерами друг друга. Субъектами общения являются люди. В принципе общение характерно для любых живых существ, но лишь на уровне человека процесс общения становится осознанным, связанным вербальными и невербальными актами. Человек, передающий информацию, называется коммуникатором, получающий ее – реципиентом.

Основные формы делового общения:

- деловая беседа – это передача или обмен информацией и мнениями по определенным вопросам или проблемам. По итогам деловых бесед принятие решений, заключение сделок необязательно. Деловая беседа выполняет ряд функций, в том числе:

- взаимное общение работников из одной деловой сферы;
- совместный поиск, выдвижение и оперативная разработка идей и замыслов;
- контроль и координирование уже начатых деловых мероприятий;
- стимулирование деловой активности.

По количеству участвующих в общении людей различают:

- межперсональное общение, т. е. непосредственные контакты людей в группах или парах, постоянных по составу участников;
- массовое общение, т. е. множество непосредственных контактов незнакомых людей, а также коммуникации, опосредованные различными видами средств массовой информации.

По включенности в процесс общения социальных слагаемых различают:

– межличностное общение (общение между конкретными личностями, обладающими уникальными индивидуальными качествами, которые раскрываются другому по ходу общения и организации совместных действий; социальные роли общающихся играют в таком общении вспомогательную роль);

– ролевое общение (общение между носителями определенных социальных ролей). В этом общении человек лишается определенной спонтанности своего поведения, так как те или иные шаги и действия диктуются исполняемой ролью. В процессе такого общения человек отражается уже не столько как индивидуальность, а как некая социальная единица, выполняющая определенные функции.

Однако сама по себе социальная роль не определяет до мельчайших деталей весь ход общения. Она предписывает, как вести общение в главном, основном, оставляя тем самым некоторый «диапазон возможностей» для своего исполнения конкретной социальной роли.

Цель общения – это то, ради чего у человека возникает данный вид активности.

Психологи выделяют восемь основных целей общения:

– *контактная* – установление контакта как состояния обоюдной готовности к приему и передаче сообщения;

– *информационный обмен* сообщениями – прием и передача сведений, информации;

– *побудительная стимуляция* – склонение человека к каким-либо поступкам или действиям;

– *координационная* – взаимное ориентирование при совместной деятельности;

– *понимание*;

– *эмотивное возбуждение* – обмен эмоциями;

– *установление отношений*;

– *оказание влияния*.

К основным целям общения относят достижение изменений в мотивационной, познавательной, эмоционально-волевой, поведенческой сферах.

Общение между людьми происходит в различных формах, которые зависят от уровня общения, его характера, цели.

Выделяют следующие формы общения:

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

2. *Примитивное общение*, когда оценивают другого человека как нужный или мешающий объект: если нужен, то активно вступают в контакт, если мешает – оттолкнут, порой используя агрессивные, грубые реплики. Если получили от собеседника желаемое, то теряют дальнейший интерес к нему и не скрывают этого.

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

4. *Неформальное общение* – всевозможные личностные контакты людей за пределами официальных отношений (контакты между коллегами во время досуга, между близкими людьми и т. д.).

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

6. *Духовное общение*. Межличностное (доверительно-неформальное) общение друзей, когда можно затронуть любую тему и не обязательно прибегать к помощи слов: друг поймет вас и по выражению лица, движениям, интонации. Такое общение возможно, когда каждый участник имеет образ собеседника, знает его личность, интересы, убеждения, отношение к тем или иным проблемам, может предвидеть его реакции.

7. *Манипулятивное общение* направлено на извлечение выгоды от собеседника, используя разные приемы (лесть, запугивание, «пускание пыли в глаза», обман, демонстрация доброты) в зависимости от особенностей личности собеседника.

8. *Ритуальное общение* – поддержание определенных норм, ритуалов общения.

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

Кодекс светского общения:

- вежливость, такт – «соблюдай интересы другого»;
- одобрение, согласие – «не порицай другого», «избегай возражений»;
- симпатии – «будь доброжелателен, приветлив».

Кодекс делового общения иной. Он строится на принципах:

- кооперации – «твой вклад должен быть таким, какого требует совместно принятое направление разговора»;
- достаточности информации – «говори не больше и не меньше, чем требуется в данный момент»;
- качества информации – «не обманывай»;
- целесообразности – «не отклоняйся от темы, сумей найти решение»;
- «выражай мысль ясно и убедительно для собеседника»;
- «умей слушать и понять нужную мысль»;
- «умей учесть свой (невербальный) канал общения».

В соответствии с установившейся традицией в отечественной социальной психологии выделяют три различных по своей ориентации типа межличностного общения: императив, манипуляцию и диалог.

Императивное общение – это авторитарная, директивная форма воздействия на партнера по общению с целью достижения контроля над его поведением и внутренними установками, принуждения к определенным действиям или решениям. В данном случае партнер по общению рассматривается как объект воздействия, выступает пассивной, «страдательной» стороной. Особенность императива в том, что конечная цель общения – принуждение партнера – не завуалирована. В качестве средств описания влияния используются приказ, указания, предписания и требования.

Манипуляция – это распространенная форма межличностного общения, предполагающая воздействие на партнера по общению с целью достижения своих скрытых намерений. Как и императив, манипуля-

тивное общение предполагает объектное восприятие партнера по общению, который используется манипулятором для достижения своих целей. Роднит их и то, что при манипулятивном общении также ставится цель добиться контроля над поведением и мыслями другого человека. Коренное отличие состоит в том, что партнер не информируется об истинных целях общения; они либо просто скрываются от него, либо подменяются другими.

В манипулятивном процессе партнер по общению воспринимается не как целостная уникальная личность, а как носитель определенных, «нужных» манипулятору свойств и качеств. Так, неважно, насколько добр этот человек, важно, что его доброту можно использовать, и т. д. Манипулятивное отношение к другому приводит к разрушению близких, доверительных связей между людьми.

Сравнение императивной и манипулятивной форм общения позволяет выявить их глубокое внутреннее сходство. Объединив их вместе, мы можем охарактеризовать их как различные виды монологического общения. Человек, рассматривая другого как объект своего воздействия, по сути дела, общается сам с собой, со своими целями и задачами, не видя истинного собеседника, игнорируя его. Как сказал по этому поводу А. А. Ухтомский, человек видит вокруг себя не людей, а своих «двойников».

В качестве реальной альтернативы такому типу отношений между людьми может быть рассмотрено *диалогическое общение*, позволяющее перейти от эгоцентрической, фиксированной на себе установки к установке на собеседника, реального партнера по общению. Диалог возможен лишь в случае соблюдения следующих непреложных правил взаимоотношений:

1. Психологический настрой на актуальное состояние собеседника и собственное актуальное психологическое состояние. В данном случае речь идет об общении по принципу «здесь и сейчас» с учетом тех чувств, желаний и физического состояния, которые партнеры испытывают в данный момент.

2. Безоценочное восприятие личности партнера, априорное доверие к его намерениям.

3. Восприятие партнера как равного, имеющего право на собственное мнение и собственное решение.

4. Проблематизация содержания общения. Содержанием общения должны являться не прописные истины и догмы, а проблемы и нерешенные вопросы.

5. Персонификация общения – разговор от своего имени, без ссылки на мнения и авторитеты, презентация своих истинных чувств и желаний.

Диалогическое общение предполагает внимательное отношение к собеседнику, к его вопросам. Таким образом, коммуникативное поведение (поведение в обществе согласно своей социальной роли и статусному положению), опосредованное речью, и есть общение. Взятие на себя новых ролей, изменение (повышение) положения в обществе либо развитие речевых возможностей, например, обладание навыками публичного выступления, будут являться компонентами становления и развития личности, поскольку личность – это неповторимое своеобразие качеств, приобретенных не только под влиянием различных условий жизни, в процессах обучения и воспитания, но и в общении, труде.

1.3. Личность как субъект профессиональной деятельности

Как известно, без деятельности невозможна человеческая жизнь. Именно в процессе деятельности человек осознает окружающий мир, создает материальные и духовные ценности, изменяет реально существующую действительность. Благодаря деятельности он формируется и развивается, становится личностью. Деятельность понимается как взаимодействие субъекта с окружающим миром в целом; это процесс, через который реализуется отношение человека к окружающему миру и через который его психика становится познаваема для других.

1.3.1. Труд как специфический вид человеческой деятельности

В самом общем определении труд – целесообразная деятельность человека, которая направлена на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей [14]. Труд как специфически человеческая деятельность отличается от поведения животных своей осознанностью. С психологической точки зрения осознанность выражается:

– в сознательном предвосхищении социально ценного результата;

- осознании обязательности достижения социально фиксированной цели;
- осознании межличностных производственных отношений и зависимостей [31].

Исходной категорией для понятия «труд» служит категория деятельности. Б. Ф. Ломов под деятельностью понимает специфическую человеческую форму активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет ее целесообразное изменение и преобразование для удовлетворения потребностей человека на основе освоения и развития различных форм культуры [17].

По мнению С. Л. Рубинштейна, деятельность – это форма активного целенаправленного взаимодействия человека с окружающим миром, отвечающего вызвавшей это взаимодействие потребности как «нужде», «необходимости» в чем-либо [36].

Основные характеристики деятельности заключаются в следующем:

- 1) она носит созидательный, преобразующий характер, направлена на удовлетворение человеческих потребностей и является источником новых потребностей;
- 2) она побуждается не только естественными биологическими, но и социальными потребностями;
- 3) деятельность человека преобразует его самого – его способности, умения, навыки, а также личностные особенности;
- 4) деятельность является продуктом социально-исторического развития;
- 5) предметная деятельность человека – прижизненное культурно-историческое образование [14].

В теории деятельности основными компонентами следует назвать: мотив, цель, предмет, структуру, средства. В психологии труда деятельность чаще всего рассматривается как иерархическая структура, включающая в себя следующие элементы:

- деятельность, направленная на достижение определенной социально значимой цели;
- действие как минимальная психологическая единица деятельности, управляемая волей;
- операция как набор определенных способов выполнения действия, движения, активность определенных мышц и групп мышц.

Операциональный состав любого действия включает три компонента: прием информации, переработку информации и принятие решения воздействия на объект труда [27].

Трудовая деятельность людей – это одна из форм человеческой деятельности, направленная на преобразование природного мира и создание материальных благ. Трудовая деятельность – это процесс реализации человеческих ресурсов в области психологических, физиологических, профессиональных и других функциональных возможностей человека, величина которых неадекватна у разных людей и меняется в зависимости от возраста, профессиональной подготовленности, состояния здоровья и т. д.

Наиболее общей характеристикой труда является то, что эта деятельность направлена на получение социально ценного результата. Для характеристики трудовой деятельности, как правило, используют следующие параметры [28]:

- 1) производительность труда – количество продукции, произведенной в единицу времени;
- 2) эффективность труда – соотношение материальных и трудовых затрат, с одной стороны, и полученных результатов – с другой;
- 3) уровень разделения труда – распределение конкретных производственных функций между участниками трудового процесса (в масштабе общества и в конкретных трудовых процессах).

В. Д. Шадриков выделяет три взаимосвязанных аспекта трудовой деятельности [43]:

- 1) предметно-действенный (как процесс, в котором «человек при помощи средств труда вызывает заранее намеченное изменение предмета труда»);
 - 2) физиологический (как «функции человеческого организма»);
 - 3) психологический (как достижение сознательной цели, проявление воли, внимания, интеллектуальных свойств работника и т. д.).
- При этом отмечается, что «в психологическом исследовании последний аспект, несомненно, играет ведущую роль».

Можно выделить основные психологические признаки трудовой деятельности, отличающие ее от других видов деятельности [38]:

- сознательное предвосхищение социально ценного результата (включает гностический и аффективный компоненты);

– сознание обязательности достижения социально фиксированной цели, наличие внешних по отношению к субъекту форм социальной фиксации целей и результатов деятельности и форм социального санкционирования;

– сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий и средств деятельности, в том числе функциональных внутренних средств;

– осознание межличностных производственных зависимостей и отношений (живых и овеществленных).

Следует назвать ряд особенностей проявления свойств, которые позволяют утверждать, что в любой трудовой деятельности всегда присутствуют элементы и умственного, и физического труда [43]:

1) своеобразие мотивации – цель трудовой деятельности лежит не в ней самой, а в продукте, который является социально значимым;

2) своеобразие волевой регуляции, поскольку стимулирует не процесс труда и даже не его продукт, который субъекту труда часто не нужен, а внешний стимул (заработная плата) – такая деятельность требует волевой регуляции;

3) своеобразие когнитивных процессов – вытекает из особенностей образов представления и мышления, выполняющих регулятивную функцию трудовой деятельности; необходима хорошо развитая способность к антиципации как предвосхищению будущего результата деятельности;

4) необходимость планирования и контроля деятельности, причем контроль относится к результату труда и протекает как сравнение полученного результата с трудовой задачей и целью.

А. К. Маркова утверждает, что труд человека характеризуют следующие компоненты: наличие целей, замысла, определяющих отношений, мотивации, готовность к труду; характер средств и способов существования труда, исполнение намеченного замысла и планов; контроль и оценка самим сотрудником результатов своего труда, соответствие результата и способов труда поставленной цели, а также возникающая на этой основе удовлетворенность своим делом [19]. Выделенные компоненты составляют структуру трудовой деятельности, а совокупность этих компонентов называется полной психологической структурой деятельности.

Для лучшего понимания труда как процесса следует рассмотреть структуру трудовой деятельности, которая включает [19]:

- субъект труда – носитель и инициатор трудовой деятельности;
- содержание труда – процессы и способы выполнения трудовых задач;
- условия труда – физико-химическую и социальную среду;
- средства труда – материальные (инструменты, машины) и функциональные (речь, поведение, жесты) орудия труда;
- организацию труда – порядок, продолжительность и объем трудовых задач.

Содержание определенной трудовой деятельности отражает особенности конкретной профессии, хотя ее элементы могут быть присущи и другим профессиям, а само содержание понятия «профессия» не сводится только к характеристике сущности данной деятельности. Под профессией здесь понимается «совокупность форм деятельности, объединенных родственными особенностями объекта, содержания, средств, организации, результата труда и требованиями к подготовке субъекта труда» [21].

Специальность есть конкретная форма деятельности, которая характеризуется специфическими особенностями целей, процесса, средств труда и профессиональной подготовки субъекта труда. Понятие «специальность» обычно используется для характеристики относительно частного и более конкретного вида деятельности, что отражает возможность более или менее дробного разделения труда [26].

В системно-генетическом подходе подчеркивается, что каждый конкретный вид трудовой деятельности реализуется определенным нормативно одобренным (наиболее эффективным) способом. В процессе освоения профессии человек превращает этот предписанный способ в индивидуальный, присущий только ему способ деятельности, отражая в нем свои личные особенности, в том числе и психологические. Внутренней, интимной стороной овладения профессией является формирование на основе индивидуальных качеств субъекта труда психологической системы деятельности как совокупности психических свойств, качеств субъекта труда, организованной для выполнения функции конкретной деятельности.

Развитие деятельности происходит как в процессе профессиональной подготовки субъекта труда, так и при последующем становлении профессионала, его совершенствовании. Формирование этой системы означает включение в процесс освоения деятельности профессионально значимых для нее функциональных блоков субъекта, их опредмечивание, ориентацию на реализацию конкретных рабочих функций, а также установление и закрепление взаимосвязей между отдельными блоками.

Как отмечает В. Д. Шадриков, структура функциональных блоков деятельности включает [43]:

1) мотивы деятельности, ее побудительные силы (материальные, познавательные, эстетические и т. д.);

2) цели деятельности, которые формируют ее содержание и выражаются в конкретных ожидаемых результатах;

3) программы деятельности, которые отражают представления о реальном ее содержании и процессе;

4) информационную основу деятельности (ИОД) – совокупность информации о ее предметных и субъектных условиях реализации (в форме как реальных сигналов, так и образов, представлений этих сигналов, включая конкретные профессиональные знания);

5) процессы принятия решения – выявление проблемной ситуации, выдвижение гипотез, определение принципа решения, выработка суждения о вариантах решения, выбор наиболее оптимального решения;

6) психомоторные процессы и рабочие действия, которые реализуют деятельность;

7) профессионально важные качества (ПВК) – психологические особенности субъекта труда, отражающие влияние конкретного трудового процесса на совокупности индивидуально-психологических качеств, функций.

Работающий человек имеет трудовую цель, т. е. субъективную модель состояния предмета труда, в которое необходимо перевести этот предмет из исходного состояния посредством трудовых, информационных и энергетических воздействий. Эти воздействия человек может осуществлять непосредственно на предмет труда или через промежуточное устройство – орудие труда. При этом человек воспринимает информацию через сигналы от предмета труда, промежуточного

устройства и среды. Цель труда у человека формируется на основе мотивов, потребностей, установок (своих или получаемых извне) [24].

Воспринимаемая и извлекаемая из памяти информация преобразуется по одному из типов переработки информации человеком: прямого замыкания (прямая, закреплённая ассоциативная связь, автоматизированное действие), репродуктивного мышления (принятие решения путем пошагового преобразования информации по известным правилам), продуктивного (или творческого) мышления. С помощью этих преобразований формируются прогнозируемый результат трудового воздействия и программа (план, стратегия) действий для его достижения [27].

Существенное влияние на характер протекания процессов восприятия, мышления, воспроизведения сведений в памяти оказывают активационные воздействия, обусловленные уровнем бодрствования, эмоциональным и волевым напряжениям, функцией внимания. В основе информационных и энергетических преобразований, представляющих собой суть трудового воздействия на предмет труда, лежат физико-логические процессы. В целом вся описанная функциональная структура представляет собой систему «человек – орудие труда – среда», которая включает четыре компонента [14]:

- интенциональный – обеспечивает цели;
- операциональный – описывает набор конкретных действий субъекта труда, обеспечивающих достижение цели;
- активационно-регуляционный – обеспечивает управление деятельностью;
- базовый – отвечает за физиологические процессы, обеспечивающие жизнедеятельность организма.

Следует выделить психологическую структуру трудовой деятельности, которая отражает субъективные особенности реализации трудовой деятельности и выполнения трудовых задач. Психологическая структура трудовой деятельности – это опосредованное через личность отображение объективных свойств трудовой задачи. Условия, при которых выполняется трудовая задача, следующие: общественный характер процесса труда; трудовая деятельность отдельного субъекта. Деятельность отдельного субъекта труда и его включение в процесс производства характеризуются понятием «точка вмешательства».

Под точками вмешательства понимаются отрезки процесса производства, которые вследствие конкретных технологических закономерностей требуют и делают возможным включение работника в технологический процесс. Основные характеристики точек вмешательства: частота вмешательства, распределение во времени, распознаваемость признаков технологического процесса, характер требуемых когнитивных операций для распознавания и выбора, доступность, предел области поиска и вмешательства (количество степеней свободы), характер и структура мер воздействия, оценка эффективности мер воздействия (вмешательства) [7].

Необходимый результат труда может быть достигнут различными способами. Возможности использования творческого подхода в решении производственных задач – это степени свободы субъекта труда. Совокупность субъективных степеней свободы – составная часть внутренней модели деятельности, она определяет уровень удовлетворенности своим трудом.

Относительно количества степеней свободы существует следующее неравенство: количество объективно существующих степеней свободы больше или равно количеству объективно необходимых, которое больше или равно количеству субъективно познанных, которое больше или равно количеству субъективно усвоенных, которое больше или равно количеству субъективно используемых. Количество субъективно усвоенных степеней свободы характеризует уровень мастерства, а набор субъективно используемых – индивидуальный стиль деятельности [8].

Таким образом, труд есть вид деятельности, направленный на создание материального или идеального продукта. Деятельность – это активность, детерминированная сознанием. Носителем сознания выступает личность. Сознательным проявлением активности человека (действие) будет процесс, направленный на достижение сознательного образа желаемого результата (цели). Человек, выполняя деятельность, имеет представление образа желаемого результата. Следовательно, личность на основе анализа каждого этапа собственной деятельности (действия) с образом цели осуществляет регуляцию и саморегуляцию, что характеризует ее как субъекта деятельности.

1.3.2. Профессиональное развитие личности

Профессиональная деятельность человека задает направление его личностного развития. Каждая профессия формирует сходные интересы, установки, черты личности, манеру поведения и т. д. В этой связи можно говорить об *идентификации личности с профессией*, т. е. о процессе адаптации личности к требованиям конкретной деятельности. Иногда приобретенные человеком особенности личности проявляются и в других жизненных условиях и ситуациях [14].

Проблема профессионального становления личности является отражением более общей проблемы соотношения личности и профессии в целом. Существуют две основные парадигмы этого взаимодействия. Первая заключается в отрицании влияния профессии на личность. Сторонники этого подхода исходят из традиционного, идущего от древнегреческой идеалистической философии тезиса об изначальной «профессиональности» человека. Это означает, что, выбрав профессию, личность не изменяется на пути ее освоения и осуществления трудовых функций [29].

В частности, американский исследователь Ф. Парсонс считал, что для правильного выбора профессии индивиду необходимо иметь ясное представление о себе и своих способностях. Помимо этого он должен знать о требованиях, предъявляемых к нему профессией, и возможностях реализации поставленных целей. Заканчивается этап выбора установлением соответствия между требованиями профессии и способностями личности [37]. Такой подход демонстрировал слишком упрощенный взгляд на личность и профессию. Под личностью понимался относительно независимый друг от друга механический комплекс способностей и черт. Аналогичный взгляд существовал и на профессию, которая воспринималась как механическая сумма заданий и трудовых функций. Соотнесение независимых личностных особенностей с соответствующими профессиональными функциями и составляло механизм выбора профессии. Если в ходе выполнения деятельности обнаруживалось несоответствие вышеназванных компонентов, человек менял свою профессию.

Вторая парадигма взаимодействия профессии и личности характерна для большинства зарубежных исследователей и является обще-

принятой в отечественной психологии [24]. Она заключается в признании факта влияния профессии на личность и изменении личности в ходе профессионального развития. Процесс формирования личности профессионала получил в отечественной психологии название профессионализации. Этот процесс начинается с момента выбора профессии и длится в течение всей профессиональной жизни человека. Г. С. Никифорова и другие авторы выделяют четыре этапа профессионализации [29]:

- 1) поиск и выбор профессии;
- 2) освоение профессии;
- 3) социальная и профессиональная адаптация;
- 4) выполнение профессиональной деятельности.

На каждом из этих этапов происходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности, меняются ее цели. Если на начальных этапах субъект ставит перед собой цель освоить профессию и приспособиться к ее требованиям, то на последующих он может стремиться изменить ее содержание и условия [18].

Профессиональное развитие является неотъемлемой частью профессионализации личности. Начинается оно на стадии освоения профессии и продолжается на последующих этапах. Более того, оно не заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности, а продолжается вплоть до полного ухода человека от дел, приобретая специфическую форму и содержание [36].

Таким образом, профессиональное развитие – довольно сложный процесс, имеющий циклический характер. Человек не только совершенствует свои знания, умения и навыки, развивает профессиональные способности, но может испытывать и отрицательное воздействие этого процесса. Такое воздействие приводит к появлению разного рода деформаций и состояний, снижающих не только профессиональные успехи, но и негативно проявляющихся в «непрофессиональной» жизни. В этой связи можно говорить о восходящей (прогрессивной) и нисходящей (регрессивной) стадиях профессионального развития [19].

Прогрессивная стадия профессионального развития личности связана с формированием мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков [36].

Профессиональная мотивация представляет собой систему внутренних побуждений, которые вызывают трудовую активность человека, направляют ее на достижение профессиональных целей и регулируют структуру и функции деятельности.

Формирование мотивации профессиональной деятельности осуществляется в двух направлениях: в превращении общих мотивов личности в профессиональные и в изменении системы профессиональных мотивов в связи с изменением уровня профессионализации [43]. Реализация первого направления заключается в том, что в ходе профессионального развития потребности человека находят свой предмет в профессиональной деятельности. Мотивация человека наполняется профессиональным содержанием. Личность оценивает профессию с точки зрения возможности удовлетворения в ней все большего числа своих потребностей. Наивысшей эффективности в трудовой деятельности человек достигает тогда, когда профессия приобретает для него смысл. Смысл определяется личностной значимостью профессии для человека, пристрастным, личностно опосредованным отношением к труду. Для достижения успехов в профессиональной деятельности человек должен уметь «видеть» все новые смыслы профессии. Отсутствие такой способности приводит к потере интереса к работе и при малейших трудностях – к падению эффективности деятельности и удовлетворенности трудом [23].

Другое направление формирования мотивов субъекта связано с изменением мотивации на разных этапах профессионального становления. Традиционно в психологии выделяют две группы мотивов трудовой деятельности: внутренние мотивы, связанные с самим процессом труда, и внешние, находящиеся вне его содержания. В первом случае процесс труда доставляет человеку удовольствие и радость, активизирует личность на приобретение новых знаний и навыков, развитие профессиональных способностей. Во втором случае в качестве мотивов выступают значимые для личности факторы, например, материальная выгода, социальное признание и т. д. На различных этапах профессионального развития разные мотивы оказываются доминирующими, обеспечивая наибольшую включенность субъекта в освоение и выполнение деятельности. Результаты исследований показывают, что в процессе овладения профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала. Вместе с тем

смена доминирующей мотивации является глубоко индивидуальным процессом и зависит от личностных особенностей, условий труда или обучения, организации деятельности [43].

Познание человеком окружающего мира – неотъемлемая часть его жизни. Результатом этого процесса стали знания, понятия, представления, концептуальные модели. Познание, включенное в реальную профессиональную деятельность и подчиненное ее целям, называется практическим, или профессиональным. В ходе профессионального познания происходит отражение производственной ситуации, которая в широком смысле слова представляет собой систему объективных и субъективных факторов, детерминирующих деятельность. К числу таких факторов относятся параметры внешней среды, влияющие на выполнение деятельности (условия труда, характер производственных заданий, состояние оборудования и т. д.), а также личностные особенности индивида, познавательные и двигательные способности. Результатом отражения является формирование индивидуальной основы профессиональной деятельности (ИОПД) [28].

В экспериментальных исследованиях, проведенных на материале различных видов профессиональной деятельности, было установлено, что производственная ситуация отражается человеком на двух уровнях. На первом уровне (познавательном) человек использует всю информацию, которая известна ему о ситуации, понятна и доступна. На втором уровне (регулятивном) человек сосредоточивает свое внимание только на той информации, которую он будет непосредственно использовать в деятельности. Поэтому регулятивная структура ИОПД по своему количественному составу меньше познавательной. Анализ динамики обеих структур ИОПД позволил выделить ряд ее закономерностей в процессе профессионального развития. На начальных этапах профессионального становления развитие обеих структур совпадает, наблюдается значительный рост их количественного состава. Затем, начиная с определенного этапа профессионализации, их динамика перестает совпадать. Познавательная структура продолжает увеличиваться, а регулятивная – уменьшаться [43].

Формирование познавательных структур в процессе профессионального развития связано не только с содержанием деятельности и способствующей ее выполнению информационной основой. Другим

аспектом этого процесса является формирование представления о личности профессионала, а именно тех психологических характеристиках, которые в наибольшей степени обеспечивают успешность выполнения профессиональных обязанностей [40]. Формирование адекватного представления о личности профессионала способствует учету своих достоинств и недостатков, что в конечном итоге ведет к успешному овладению профессией.

В психологической литературе под *профессионально важными качествами* (ПВК) принято понимать любые качества субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее выполнения по параметрам производительности, качества труда и надежности. С этой точки зрения профессионально важными качествами могут выступать свойства нервной системы, психических процессов, личностные особенности, характеристики направленности, знания и убеждения [43].

Профессиональные способности – это свойства психических процессов (восприятия, памяти, внимания, мышления, воображения) и психомоторные функции (координация движений рук и ног, сенсомоторная координация и т. д.), обеспечивающие эффективность деятельности [Там же]. Основным вопросом формирования профессиональных способностей является следующий: как из общих способностей развиваются профессиональные. Доказано, что общие способности наполняются профессиональным содержанием и постепенно превращаются в профессиональные. Соотношение общих и специальных способностей в структуре ПВК будет зависеть от специфики профессиональной деятельности. Чем в большей степени ее выполнение зависит от специальных способностей, тем раньше эти способности будут проявляться при освоении профессии.

Анализ данных, полученных по разным профессиям, позволил В. Д. Шадрикову выделить четыре этапа в формировании профессиональных способностей при овладении профессией [Там же]:

- 1) вхождение в деятельность;
- 2) первичная профессионализация;
- 3) стабилизация;
- 4) вторичная профессионализация.

На первом этапе ученик осваивает деятельность по инструкции, не имея собственного опыта. Система профессиональных способностей еще не сформирована. Ведущим профессионально важным качеством считаются долговременная память и ряд специальных ПВК, число которых очень ограничено.

На втором этапе по мере приобретения индивидуального опыта происходит развитие ведущих ПВК первого этапа. При этом возрастает роль тех профессиональных качеств, которые отвечают за прием информации. Их развитие происходит на базе ПВК первого этапа.

В фазе стабилизации профессиональные способности, отвечающие за прием и переработку информации, выступают на первый план, в то время как часть профессиональных способностей выпадает из структур ПВК. В количественном плане эти качества могут оставаться на высоком уровне. На этом этапе деятельность начинает реализовываться как индивидуальный способ ее выполнения. Субъект обращает больше внимания на прогнозирование и планирование деятельности по сравнению с ее исполнительной частью.

Наконец, на последнем этапе происходит смена ПВК. Субъект переходит от системы профессиональных способностей, реализующих деятельность до накопления профессионального опыта, к системе ПВК, основанной на личном опыте [36].

По мнению Л. И. Анцыферовой, в отличие от формирования профессиональных способностей в процессе овладения деятельностью развитие личностных особенностей под влиянием профессии изучено менее подробно. Установлено, что в процессе профессионализации изменяются многие свойства личности, отмечено изменение даже наиболее стабильных характеристик, таких как свойства темперамента, эмоциональная реактивность [3].

Развитие личностных особенностей при овладении профессией и ее осуществлении зависит от специфики труда. При этом формирование тех или иных характеристик личности как ПВК может осуществляться на неосознаваемом уровне. Работник может не замечать изменений, которые происходят в его личности.

Развитие личностных особенностей в процессе профессионализации, указывает В. А. Бодров, может идти не только за счет «непосредственного» приспособления личности к профессии, но и за счет «компенсаторного» профессионального приспособления. Это означает, что

субъект под влиянием требований профессии может с помощью волевых усилий преодолеть в себе определенные личностные черты, которые мешают выполнению деятельности [5].

Таким образом, профессионализация личности есть непрерывный процесс, связанный с изменениями личности, которые вызваны трудовым процессом. Профессионализация личности может происходить по двум векторам развития: совершенствование личности профессионала и ее угасание под воздействием ряда факторов и обстоятельств. Такой вектор развития личности профессионала можно наблюдать, например, в ситуации развития профессиональных деформаций. Профессиональная деформация, деструкции личности – отрицательное проявление профессионализации. Это ситуация, когда профессиональные привычки, стиль мышления, общения и другие особенности личности гипертрофируются и отражаются на взаимодействии с другими людьми. Данной проблеме посвящены материалы следующего параграфа.

1.3.3. Профессиональные деформации и деструкции личности

С. П. Безносков считает, что, как правило, труд положительно влияет на человека и его личностные особенности. Однако профессиональное развитие может носить и нисходящий характер. Отрицательное воздействие профессии на личность может носить частичный или полный характер. При частичном регрессе профессионального развития затрагивается какой-то один его элемент. Полный регресс означает, что негативные процессы затронули отдельные структуры психологической системы деятельности, приводя к их разрушению, что может снизить эффективность выполнения деятельности [4].

Признаком негативного влияния профессии на личность, по мнению А. Н. Занковского, является появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний, например психического выгорания. Под профессиональной деформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер [8].

Деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые изменяются под влиянием профессии. Профессиональная деформация может привести к затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда.

В своих работах А. К. Маркова, Н. С. Пряжников и Е. Ю. Пряжникова указывают на тот факт, что механизм возникновения профессиональной деформации имеет довольно сложную динамику. Первоначально неблагоприятные условия труда вызывают негативные изменения в профессиональной деятельности, в поведении. Затем по мере повторения трудных ситуаций эти отрицательные изменения могут накапливаться и в личности, приводя к ее перестройке, что далее проявляется в повседневном поведении и общении. Установлено, что сначала возникают временные негативные психические состояния и установки, затем начинают исчезать положительные качества. Позднее на месте положительных свойств возникают негативные психические качества, изменяющие личностный профиль работника [23]. Профессиональная деформация может иметь довольно сложную динамику проявлений в трудовой деятельности человека и затрагивать различные стороны психики: мотивационную, когнитивную, сферу личностных качеств. Ее результатом могут быть специфические установки и представления, появление определенных черт личности [27].

Деформация тех или иных структур личности может возникнуть как следствие прогрессивного развития определенных черт характера, мотивов в результате высокой степени специализации деятельности. Гипертрофированное развитие указанных характеристик приводит к тому, что они начинают проявляться не только в профессиональной деятельности, но и проникают в другие сферы жизни человека. Выполнение профессиональных обязанностей при этом существенно не страдает [29].

Когда говорят о профессиональной деформации, то традиционно имеется в виду феномен распространения привычного ролевого поведения специалиста на непрофессиональные сферы. Тогда после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выправления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии. При этом профессиональные деформации рассматриваются как проявления дезадаптации личности специалиста. Менее изучены деформации личности в процессе освоения профессии; лишь в последние годы появились публикации исследований в этом направлении. Однако за-

дача разработки конкретных механизмов конструктивного, «недеформирующего» построения профессиональной траектории человека пока не нашла своего решения.

Профессиональную *деформацию* Е. А. Климов определяет как «искажение» психологической модели деятельности либо ее деструктивное построение. Под профессиональной *деструкцией* понимаются изменения и разрушения сложившейся психологической структуры личности, негативно сказывающиеся на результатах труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности [14].

К основным психологическим детерминантам профессиональных деформаций относятся стереотипы профессиональной деятельности, механизмы психологической защиты, стагнация профессионального развития, психофизиологические изменения, пределы профессионального развития и акцентуации характера.

На основе обобщения исследований нарушения профессионального развития личности выделяют такие тенденции профессиональных деформаций (А. К. Маркова) [19]:

- отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами;
- дезинтеграцию профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие – нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;
- низкую профессиональную мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптацию;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному росту есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);
- ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;
- искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;

– появление деформаций личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);

– прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности.

Таким образом, профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

Существует несколько классификаций видов профессиональной деформации личности. Е. И. Рогов выделяет следующие деформации [35].

1. Общепрофессиональные деформации, которые типичны для большинства людей, занятых данной профессией. Они обусловлены инвариантными особенностями используемых средств труда, предмета труда, профессиональных задач, установок, привычек, форм общения. Чем в большей степени специализированы предмет и средства труда, тем в большей мере проявляются дилетантизм новичка и профессиональная ограниченность погруженного только в профессию работника. Представители социономического типа профессий в гораздо большей степени воспринимают, различают и адекватно понимают особенности поведения отдельных людей по сравнению с профессионалами техникономического типа. И даже в рамках одной профессии, например педагога, можно выделить типичных «руссистов», «физкультурников», «математиков».

2. Типологические деформации, образованные слиянием личностных особенностей и особенностей функционального строения профессиональной деятельности (так, в среде педагогов выделяются педагоги-организаторы и педагоги-предметники в зависимости от степени выраженности у них организаторских способностей, лидерских качеств, экстравертности).

3. Индивидуальные деформации, обусловленные в первую очередь личностной направленностью, а не выполняемой трудовой деятельностью человека. Профессия, вероятно, может создавать благоприятные условия для развития тех качеств личности, предпосылки которых имели место еще до начала профессионализации. Например, пе-

дагоги начальной школы в своей деятельности выступают в роли организатора, руководителя, наделенного властными полномочиями по отношению к маленьким детям, часто не способным защитить себя от несправедливого обвинения, агрессии. Среди педагогов начальной школы нередко встречаются люди, оставшиеся в этой профессии потому, что у них сильно выражена потребность власти, подавления, управления активностью других людей. Если эта потребность не уравновешивается гуманизмом, высоким уровнем культуры, самокритичностью и самоконтролем, такие педагоги оказываются яркими представителями профессиональной деформации личности [40].

Э. Ф. Зеер предложил следующую классификацию уровней профессиональных деформаций [9]:

1. Общепрофессиональные деформации, типичные для работников данной профессии. Например, у работников правоохранительных органов – синдром «асоциальной перцепции» (когда каждый воспринимается как потенциальный нарушитель закона).

2. Специальные профессиональные деформации, возникающие в процессе специализации. Например, в юридических и правозащитных профессиях: у следователя – правовая подозрительность; у оперативного работника – актуальная агрессивность; у адвоката – профессиональная изворотливость; у прокурора – обвинительность.

3. Профессионально-типологические деформации, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности на психологическую структуру профессиональной деятельности. В результате складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

а) деформации профессиональной направленности личности (искажение мотивов деятельности, перестройка ценностных ориентаций, пессимизм, скептическое отношение к нововведениям);

б) деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей – организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, нарциссизм).

в) деформации, обусловленные чертами характера (ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность).

4. Индивидуальные деформации, обусловленные особенностями работников самых разных профессий, когда отдельные профессионально важные качества, как впрочем и нежелательные качества, чрезвычайно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств, или акцентуаций. Например, сверхответственность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм и др.

Э. Ф. Зеер указывает в своих работах, что причины возникновения профессиональных деформаций, динамика их развития у представителей различных профессий в психологии мало исследованы, поэтому данная проблема остается актуальной [9].

Таким образом, несмотря на различие критериев для классификаций профессиональных деформаций, все авторы сходятся во мнении, что они нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

1.4. Личность и творчество

1.4.1. Творчество как научная проблема современной психологии

Николай Александрович Бердяев подчеркивал: творчество неотрывно от свободы, и это должна быть в первую очередь свобода духа. Тайна творчества есть тайна свободы. Загадки творческих способностей присущи каждому человеку, любой нормально развивающейся личности. Понятия творчества и свободы тесно взаимосвязаны, но не тождественны. Доказательством служит коллективная творческая деятельность, которая иногда несколько ограничивает свободу субъекта творчества.

Я. А. Пономарев утверждает, что творчество – чрезвычайно многообразное понятие и может рассматриваться в широком смысле как следствие взаимодействия материальных реальностей. Следовательно, «психологией творчества» как наукой берется под сомнение сведение творчества лишь к деятельности человека. Более того, существует концептуальное утверждение, что творчество природы и творчество человека – лишь разные сферы творчества, несомненно, имеющие общие генетические корни.

Творчество является одной из ключевых категорий в психологии. Теоретическими аспектами психологии творчества занимались

А. В. Брушлинский, Я. А. Пономарев, С. Л. Рубинштейн, О. К. Тихомиров и др. В современной науке выделяются три подхода к изучению творчества: гнесеологический, аксиологический и объединяющий их целостный.

В трудах А. Г. Асмолова, Н. Н. Поддьякова творчество определяется как поиск способов решения нестандартной задачи в условиях неопределенности (гнесеологический подход).

К. А. Абульханова-Славская, В. И. Андреев, Ю. Б. Гатанов; представители психоанализа З. Фрейд и К. Юнг, а также Б. Г. Ананьев, Ф. Баррон, В. И. Мясищев, Э. Фромм, П. М. Якобсон и другие с позиций аксиологического подхода рассматривают творчество как прорыв человека в неизвестное будущее на основе проникновения в глубины собственной экзистенции или как поток развития, постигаемый с помощью интуиции.

Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, В. В. Давыдов и другие сторонники третьего подхода определяют творчество как систему взаимоотношений личности и мира. В. В. Давыдов определял акт творчества как реальное преобразование предметной действительности, культуры и самого себя.

Предложенные в 1950 году Дж. Гилфордом понятия «дивергентное мышление» и «креативность» стали в психологии синонимичными. Дж. Гилфорд определял креативность как «творческий потенциал, совокупность способностей и других черт, которые содействуют успешному творческому мышлению».

Психологические аспекты творческого процесса и креативности изучали Б. Г. Ананьев, Р. Арнхейм, Д. Б. Богоявленская, Л. С. Выготский, В. Н. Дружинин, А. Н. Леонтьев, А. Н. Лук, А. Маслоу, Я. А. Пономарев, К. Роджерс, С. Л. Рубинштейн, Р. Стернберг, В. С. Юркевич и др.

Креативность (творческость) – это понятие, включающее два взаимосвязанных аспекта: деятельность по созданию продукта, нового результата (Т. В. Кудрявцев, С. Л. Рубинштейн, М. Г. Ярошевский и др.) и процесс достижения результата, в котором реализуются потребности и способности, происходит саморазвитие личности (Л. С. Выготский).

Проблемам взаимосвязей креативности с различными сферами личности посвящены исследования:

– В. Н. Дружининой, Е. Л. Барышниковой, Л. Ф. Блиновой и других – мотивационно-смысловая, эмоциональная сферы;

– В. Н. Дружининой, М. С. Семилеткиной – влияние средовых факторов на развитие креативности;

– Е. Л. Яковлевой – реализация человеком собственной индивидуальности, личностные характеристики. По ее мнению, характеристики творческой процессуальны.

Изучению творческой деятельности посвятили свои работы Д. Б. Богоявленская, Л. С. Выготский, В. В. Давыдов, Я. А. Пономарев, Д. Б. Эльконин и др. Некоторые исследователи определяют творчество как проявление креативности (общей творческой способности), выраженной в потенциальной (творческий потенциал) или актуальной (творческая активность) форме: Дж. Гилфорд (1950, 1967), М. В. Копосова, В. Г. Рындак.

В отечественной психологии подходы к изучению вопросов воспитания и формирования творческих способностей разрабатывали В. А. Артемьева, Е. И. Исаев, Н. С. Лейтес, А. М. Матюшкин, А. А. Мелик-Пашаев, Л. М. Митина, В. А. Моляко, З. Н. Новлянская, Л. Ф. Обухова, Н. Н. Поддьяков, Ю. А. Полуянов, И. Пуфаль-Струзик, В. Э. Чудновский, Е. Л. Яковлева и др.

С точки зрения А. В. Брушлинского, который не выделяет креативность как особое психическое образование и считает ее основным признаком всякого мышления, человек экзистенциально обречен на свою «творность» – процессуальное творение реальности в ощущениях, эмоциях, образах, символах, знаковых системах.

На начальном этапе формирования и развития психологии творчества как научной дисциплины ученые стали заниматься проблемами:

– анализа творчества как конкретного явления с целью определения в нем специфических сторон и указания на общий характер соответствующих им закономерностей;

– синтеза итогов специальных исследований для создания возможностей рационального управления ходом определенной творческой деятельности, ростом творческого потенциала.

В дальнейшем творчество стало изучаться в аспекте целостности человека (Б. Г. Ананьев), с позиции развития и саморазвития личности

(Л. В. Куриленко, 2002; О. О. Киселева, 2002; Т. С. Панина, 2000); необходимости развития творческой активности профессионала (С. Н. Дорофеев, 2000; С. Н. Гайдай, 2004). В настоящее время доказывается, что на основе творчества формируется новое сознание человека (К. Я. Вазина), достаточно остро поднимается вопрос об определении критериев творчества, творческой деятельности и творческой одаренности.

Главная особенность творчества связана со спецификой протекания процесса в целостной психике как системе, порождающей активность индивида. Оценка творческого продукта осуществляется по социальным критериям: новизна, осмысленность, оригинальность и т. д.

1.4.2. Проблема соотношения понятий: творчество, личность, способности, деятельность

Творчество – это всегда развитие самого субъекта деятельности, его самосознания, чувств, способностей, оценок и т. п.

Ю. Я. Иванов предложил технологию актуализации и развития творческого потенциала личности, которая включает в себя следующие основные компоненты:

1. Предварительная диагностика уровня творческого развития.
2. Мотивация (представляет собой одно из ведущих направлений работы).
3. Организация творческой деятельности. Должны быть созданы определенные условия, способствующие развитию и реализации творческого потенциала личности.
4. Контроль качества выполнения творческой деятельности. Процессу контроля должно быть уделено значительное внимание. При использовании методики основное внимание должно быть направлено на процесс организации творческой деятельности и создание определенных условий, способствующих ее эффективному проведению.
5. Выявление соответствия полученных результатов запланированным. Объективный и рефлексивный анализы эффективности проведенной работы. Выявление затруднений и проблем в решении задач, внесение необходимых корректив.

Все технологии развития творческого потенциала личности относятся к социальным, поскольку в них исходным и конечным результатом выступает человек; основным параметром, который подвергается изменению, – одно или несколько личностных свойств.

Для успешного развития творческого потенциала необходимы и такие качества, которые открывают в человеке созидателя. Основными при этом рассматриваются: творческая активность, оригинальность, стремление к новизне, способность к комбинированию идей, перевоплощению, мобилизации сил и прошлого опыта, наличие развитого воображения и эмоциональной отзывчивости. Показатели, характеризующие способность личности к творчеству, составляют творческий потенциал личности.

Понять природу творческих способностей без понимания сущности творчества, разумеется, невозможно, хотя именно по этому вопросу существует множество разноречивых суждений, мнений, теорий и т. д. Проявление творческих способностей варьируют от явных до скромных и малозаметных. Способности – это системное свойство психической функциональной системы, определяющее ее продуктивность, имеющее индивидуальную меру выраженности [3]. Иначе способность – это свойство психической функциональной системы обеспечивать достижение некоторой цели деятельности.

Существуют три подхода к решению проблемы соотношения способностей к творчеству.

1. Творческих способностей нет. Интеллектуальная одаренность – это необходимое, но недостаточное условие творческой активности личности. Главную роль в детерминации творческого поведения играют мотивация ценности, личностные черты (Д. Б. Богоявленская, А. Маслоу и др.).

2. Творческая способность, т. е. креативность, является самостоятельным фактором личности, независимым от интеллекта (Дж. Гилфорт, К. Тейлор, Я. А. Пономарев, Г. Грубер). В книге «Теории интеллектуального порога» Э. П. Торренса описаны результаты его исследований:

– если показатель интеллекта ниже 115 – 120 IQ, то интеллект и креативность образуют единый фактор;

– при интеллекте выше 120 IQ творческая способность становится независимой величиной. Иными словами, нет креативов с низким показателем интеллекта, но могут быть интеллектуалы с низкой креативностью. Данные результаты подтверждают исследования Д. Перкенса о нижнем допустимом пороге интеллекта для каждой профессии;

– высокий уровень интеллекта предполагает высокий уровень творческих способностей и наоборот (Д. Векслер, Г. Айзенк, Л. Терлин, Р. Стернберг и др.). В своих работах Г. Айзенк, опираясь на корреляционные связи между показателем интеллекта и дивергентным мышлением, утверждал, что креативность есть компонент общей умственной одаренности.

В вопросе соотношения творчества и деятельности можно согласиться со взглядами Г. С. Батищева, который называл их принципиально противоположными формами человеческой активности [1].

Признается наличие двух форм взаимодействия личности в окружающем мире: адаптивной и преобразующей. В первом случае субъект приспосабливается к объекту (окружающему миру), ассимилируя его качества, включая объект в систему своей активности и изменяя свои собственные качества («аккомодируя», по Пиаже).

Преобразующими будем считать два подтипа:

1) творческое поведение (активность), создающее новую среду, иначе – конструктивная активность;

2) разрушение, дезадаптивное поведение, не создающее новую среду, а уничтожающее прежнюю.

Адаптивное поведение разделим на два типа:

1) реактивное, осуществляемое по типу реакции на изменение среды;

2) целенаправленное.

И адаптивное, и творческое поведение равным образом можно признать конструктивным поведением.

Все типы человеческого поведения в равной степени являются специализированными и опосредованными либо внешними, либо внутренними средствами. Поэтому реактивное поведение и деятельность будут отличаться не наличием тех или иных культуральных средств, а источником активности, определяющей поведение [2].

Процесс развития творческого потенциала и переход от репродуктивной к продуктивной деятельности хорошо заметен при рассмотрении трех типов творчества, выделенных Г. С. Альтшуллером и И. М. Верткиным. К творчеству первого типа (простейшему) авторы относят применение известного решения к известной проблеме. К творчеству второго типа – новое применение известного решения или новое решение старой задачи, т. е. решение непринятыми, непривычными в данной области средствами. При творчестве третьего типа для принципиально новой проблемы находится принципиально новое решение. Для развития общества, по замечанию авторов, важен любой вид творчества. Но первый его тип непосредственно реализует прогресс, а второй и третий – решают задачи далекого завтра.

Четырехэтапная модель творческого процесса Грэма Уоллеса содержит в себе концептуальные рамки для анализа творчества. В модели автором выделены четыре этапа.

1. Подготовка. Приобретение и накопление опыта (знания, умения и навыки), развитие идеи (собственные мысли в конкретном направлении), создание (формирование) условий социального окружения и взаимодействие в нем или, наоборот, лишение себя окружения, отказ и уединение.

2. Инкубация. Творческий прорыв вслед за периодом спокойствия (сна или безделья) или напряженного размышления о какой-нибудь проблеме. Существует несколько гипотез, касающихся инкубационной фазы. Согласно первой инкубационный период позволяет человеку оправиться от усталости, связанной с решением задачи. Во время инкубационного периода люди забывают старые и безуспешные способы ее решения.

Вторая гипотеза – попытка объяснить, как инкубация может помочь творческому процессу. Ее сторонники предполагают, что в этот

период люди продолжают работать над задачей бессознательно. Во время перерыва в процессе решения задачи может происходить реорганизация материала. Инкубация не всегда заканчивается переходом на следующий этап.

3. Просветление. Неожиданное ощущение «включения лампы». Творческий человек испытывает порыв возбуждения, так как неожиданно все идеи согласуются друг с другом, а несущественные мысли игнорируются. При этом все элементы и частицы идеи вдруг встают на место.

4. Проверка. Вслед за радостным возбуждением наступает время проверки новой идеи. Этот этап может быть довольно коротким, в некоторых случаях верификация идеи может потребовать бесконечных исследований, проверок и перепроверок.

Однако описанные Уоллесом четыре этапа не получили эмпирического подтверждения.

Ю. Н. Кулюткин в своих работах по проблеме творчества ввел понятие «творческий поиск», который, по мнению автора, включает в себя:

- логические операции, ведущие к решению нестереотипных задач;
- мотивационную сферу личности;
- активность и направленность на данный вид деятельности;
- эмоциональную регуляцию;
- ценностные ориентации и установки личности.

В психологии творчества объектом анализа выступает сам процесс творчества, проходящий несколько уровней интеллектуальной активности: пассивный, эвристический и высший уровень интеллектуальной активности – креативный.

Выделяются следующие стадии творческого процесса:

1) бессознательная работа – созревание – бессознательная работа над проблемой, инкубация идеи;

2) переход бессознательного в сознание – вдохновение – в результате бессознательной работы в сферу сознания поступает идея изобретения, открытия сначала в гипотетическом виде;

3) сознательная работа – развитие идеи, ее окончательное оформление и проверка.

Творческая деятельность – это форма деятельности человека, направленная на создание качественно новых общественных ценностей. Стимулом к общественной деятельности служит проблемная ситуация, которую невозможно разрешить на основе имеющихся данных традиционными способами. Оригинальный продукт деятельности получается в результате нетрадиционной взаимосвязи элементов проблемной ситуации, привлечения неявно связанных элементов, установления между ними новых видов взаимозависимости.

Предпосылками творческой деятельности следует назвать гибкость мышления (способность варьировать способы решения), критичность (способность отказываться от непродуктивных стратегий), способность к сближению и сцеплению понятий, целостность восприятия и др.

Творчество – это результат деятельности. Однако внутри самой деятельности можно видеть акты необыкновенной изобретательности, радикальной новизны, хотя есть и такие моменты, акты деятельности, в которых творческое начало выражено не столь явно.

Таким образом, творчество в широком его понимании есть самое общее, родовое понятие, связанное с потребностью в новизне, специфический механизм всякого развития. В этом смысле оно присуще не только человеку, но и природе, мирозданию в целом. В узком смысле творчество – синоним творческой деятельности и предполагает личностное начало, т. е. является специфическим видом активности человека.

В российской психологии общепринятым считается определение творчества как деятельности, порождающей нечто качественно новое и отличающееся неповторимостью, оригинальностью и общественно-исторической уникальностью. Неважно, в каком виде творчества это проявляется: научном, техническом, художественном и др.

Таким образом, многие вопросы, касающиеся важнейших сторон проблемы творчества и одаренности, имеют огромное практическое значение, а их реализация является перспективным направлением в психолого-педагогических исследованиях.

Контрольные темы и вопросы

1. Психологическая характеристика больших социальных групп.
2. Психические явления в малой группе.
3. Психологические способы воздействия на человека.
4. Проблема социальной перцепции.
5. Совместимость как проблема межличностного и служебного общения.
6. Делинквентное поведение как проблема социальной психологии.
7. Личность в группе.
8. Виды и уровни общения.
9. Лидерство как социальное явление.
10. Доэкспериментальный период социальной психологии.
11. Научное исследование в социальной психологии.
12. Типологии групповых и межличностных конфликтов.
13. Психологические явления в детских группах.
14. Проблема личности в социальной психологии.
15. Коллектив в теории А. В. Петровского.
16. Общие проблемы малой группы.
17. Эмпатия и аттракция в социальной жизни.
18. Какова взаимосвязь между понятиями «личность», «деятельность», «общество», «общение», «отношение», «адаптация». Разработайте схему.
19. Адаптация, виды адаптации.
20. Охарактеризуйте взаимосвязь творчества и деятельности.
21. Как личность реализуется в деятельности?
22. Сколько определений личности мы употребили в данной главе? Выпишите их.
23. Выберите из предложенных в данном пособии три понятия личности. Чем обоснован ваш выбор данных определений?
24. Почему авторы остановили свое внимание на взаимосвязях личности с деятельностью, творчеством, адаптацией, общением? Обоснуйте свой ответ.
25. Проведите сравнительный анализ понятий «личность» и «человек».

Список библиографических ссылок

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / под ред. Е. Масловой. СПб. : Питер, 2018. 288 с.
2. Андреева Г. М. Социальная психология. 5-е изд., испр. и доп. М. : Аспект-Пресс, 2018. 360 с.
3. Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. М. : Институт психологии РАН, 2004. 415 с.
4. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / под ред. В. П. Сальникова. СПб. : Речь, 2004. 272 с.
5. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. 2-е изд. М. : Per Se ; Екатеринбург : Урал. рабочий, 2006. 511 с.
6. Голубев Г. Г., Платонов К. К. Психология : учеб. пособие для повышения квалификации инженерно-педагог. работников. М. : Высш. шк., 1977. 246 с.
7. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. 3-е изд., перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2011. 376 с.
8. Занковский А. Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов. М. : Форум, 2009. 646 с.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учеб. для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2020. 395 с.
10. Ильин Е. И. Психология неформального общения. СПб. : Питер, 2015. 384 с.
11. Казначеев В. П. Современные аспекты адаптации. Новосибирск : Наука, 2020. 214 с.
12. Карпов А. В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2020. 155 с.
13. Кашапов М. М., Филатова Ю. С., Кашапов А. С. Событийно-когнитивные компоненты профессионализации субъекта : монография. Ярославль : Индиго, 2018. 392 с.
14. Климов Е. А. Психология профессионала. М. : Моск. психолого-соц. ин-т, 2003. 456 с.

15. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах. М. : АСТ, 2010. 448 с.
16. Межличностное общение / В. Н. Куницына [и др.]. СПб. : Питер, 2001. 544 с.
17. Ломов Б. Ф. Психическая регуляция деятельности: избранные труды ; отв. ред. В. А. Барабанщиков. М. : Ин-т психологии РАН, 2006. 622 с.
18. Львов В. М. Психология труда : учеб. пособие. Тверь : Триада, 2005. 180 с.
19. Маркова А. К. Психология профессионализма. М. : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 308 с.
20. Мартюшев Д. Психологическая адаптация призывника к условиям военной службы // Ориентир. 2002. № 2. С. 50 – 52.
21. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера : пер. с англ. В. Белоусова. 7-е изд., стер. СПб. : Питер Принт, 2004. 538 с.
22. Налчаджян А. А. Теория ценностей и цинизма. Психологические аспекты аксиологии. М. : Когито-Центр, 2020. 206 с.
23. Новиков А. М., Новиков Д. А. Методология. М. : СИНТЕГ, 2007. 668 с.
24. Носкова О. Г. Психология труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальностям психологии / под ред. Е. А. Климова. М. : Academia, 2004. 382 с.
25. Обозов Н. Н. Интенсивная подготовка менеджера. М. : ВHV, 2011. 240 с.
26. Основы инженерной психологии : учеб. для техн. вузов / под ред. Б. Ф. Ломова. М. : Высш. шк., 1986. 448 с.
27. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В. А. Бодров. М. : ПЕР СЭ : Логос, 2007. 855 с.
28. Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М. : Изд-во Ин-та психологии РАН, 2014. 942 с.
29. Никифоров Г. С., Дудченко З. Ф. Психология здоровья в России: у истоков. СПб. : Скифия, 2019. 144 с.

30. Павленок П. Д., Руднева М. Я. Технологии социальной работы с различными группами населения / под ред. проф. П. Д. Павленка. М. : ИНФРА-М, 2009. 272 с.
31. Пряжникова Е. Ю. Психология труда. М. : Юрайт, 2016. 520 с.
32. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. 5-е изд., стер. М. : Академия, 2009. 480 с.
33. Шавир П. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. М. : Педагогика, 1981. 96 с.
34. Психологические закономерности профессионализации : межвуз. сб. науч. тр. / Яросл. гос. пед. ин-т им. К. Д. Ушинского ; редкол.: Н. П. Ансимова (отв. ред.) [и др.]. Ярославль : ЯГПИ, 1991. 146 с.
35. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2018. 412 с.
36. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб. : Питер, 2015. 705 с.
37. Самоукина Н. В. Карманный справочник бизнес-тренера. Ростов н/Д. : Феникс, 2015. 160 с.
38. Степанский В. И. Психологические факторы выбора профессии. Теория, эксперимент : учеб.-метод. пособие. М. : Моск. психолого-соц. ин-т, 2006. 108 с.
39. Стрелков Ю. К. Инженерная и профессиональная психология : учеб. пособие для вузов. М. : Высш. шк. : Academia, 2001. 358 с.
40. Хоментаскас Г. Т. Семья глазами ребенка. Екатеринбург : Рама Паблишинг, 2010. 284 с.
41. Шадриков В. Д. Психология деятельности человека. М. : Ин-т психологии РАН, 2013. 463 с.
42. Юнг К. Г. Воспоминания, сновидения, размышления. Минск : Харвест, 2003. 496 с.

Глава 2. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

2.1. Психологическая диагностика

Термин «психодиагностика» впервые применил в 1921 году Г. Роршах, назвав так процесс обследования с помощью созданного им «основанного на перцепции диагностического теста». Позднее появление психодиагностики как особого направления психологической практики связано с именем Р. Хейса. Это произошло в связи с кризисом психометрической ориентации традиционного тестирования и становлением проективного подхода, направленного на раскрытие целостной картины личности. Термином «психологическое тестирование» до 1970-х годов обозначалось фактически все, что связано с разработкой и применением психологических тестов. Определение предмета психодиагностики в науке того времени отсутствовало. В настоящее время понятие психодиагностики в современной психологической науке за рубежом связывают с проективными тестами, оценкой разного рода нарушений, отклонений, психологическими средствами, а иногда используют как синоним психологического тестирования, охватывающего все то, что связано с разработкой и применением разнообразных инструментов измерения индивидуальных различий. Таким образом, указывает Л. Ф. Бурлачук, в науке отсутствует название явления при реальном его существовании.

В бывшем СССР направление исследований, получившее название «психологическая диагностика», появляется в конце 1960-х годов во многом благодаря усилиям Б. Г. Ананьева – главы Ленинградской психологической школы. Ананьев полагал, что психологическую диагностику следует рассматривать как направление исследований, имеющих целью «определение уровней развития психофизиологических функций, процессов, состояний и свойств личности...установление структурных особенностей каждого из них и их констелляций, образующих сложные синдромы поведения ... распознавание состояний человека при действии различных стимуляторов, стрессоров, фрустраторов и сложных ситуаций <...>, определение потенциалов человеческого

развития (работоспособности, одаренности, специальных способностей и т. д.)» (Б. Г. Ананьев, 1968).

Становление советской психодиагностики в конце 1960-х – начале 1970-х годов происходило в достаточно сложных условиях сохраняющегося неприятия тестов официальной академической наукой. В одной из первых отечественных монографий по психодиагностике указывалось на то, что «психологическую диагностику можно охарактеризовать как дисциплину о методах классификации и ранжирования людей по психологическим и психофизиологическим признакам» (Гуревич, 1981). Цель психодиагностики виделась в том, чтобы «фиксировать и описывать в упорядоченном виде психологические различия как между людьми, так и между группами людей, объединенных по каким-нибудь (не всегда относящимся к психологии) признакам».

Постепенное внедрение тестов в разные сферы психологической практики наблюдается уже во второй половине 80-х годов XX века, что приводит к новым формулировкам предмета психодиагностики советскими психологами. В Кратком психологическом словаре (1985) психодиагностика определяется как «область психологии, разрабатывающая методы выявления индивидуальных особенностей и перспектив развития личности». Целью психодиагностики является «разработка эффективной системы диагностических методик, позволяющих решать задачи, которые ставит перед психологией социалистическое общество».

В книге «Основы психодиагностики» под редакцией А. Г. Шмелева (1996) при определении предмета психодиагностики делается акцент на связь этой науки с «разработкой и использованием разнообразных методов распознавания индивидуальных психологических особенностей человека».

Таким образом, в российской психологической науке одной из задач психодиагностики как области психологического знания становится разработка методов распознавания индивидуально-психологических особенностей личности, группы.

Л. Ф. Бурлачук в своем учебнике «Психодиагностика» (2006) предлагает следующее определение: «Психодиагностика – это область психологической науки, разрабатывающая теорию, принципы и инструменты оценки и измерения индивидуально-психологических особенностей личности».

В современной психодиагностике сложились следующие основные сферы применения психологических методик, которые могут быть обозначены как отрасли общей психодиагностики: образовательная, клиническая и профессиональная. Сформирован богатый арсенал методов и методик, позволяющих изучать личность и особенности ее взаимодействия в социальных группах.

Методы диагностики социально-психологических характеристик групп и личности в них

1. **Аванесов В. С.** Социометрический тест. Диагностика межличностных отношений на основе субъективных предпочтений. Включает 22 приложения: характеристики результатов выборов [1].

2. **Бахарева П. В.** Школа межличностной приемлемости представляет собой модификацию «классического» социометрического теста. Методика опубликована в книге «Человек и общество. Проблемы социального планирования» / под ред. Б. Г. Ананьева [2].

3. **Буйвол Б. А., Морип Ю. М., Науменко И. И., Романов П. И.** Методика «Карта оценки морального климата коллектива». Разработана Львовским отделением Института экономики АНУССР, имеет комплексный характер и состоит из «Карты оценки морального климата коллектива», включающей следующие параметры: знание своего дела, отношение к выполняемой работе, передовому опыту и прогрессивным нововведениям, отношение к общественному долгу, к коллективу и поведение в нем (всего 14 вопросов), и анкеты «Ваше личное мнение». Карта оценки опубликована в книге «Методические рекомендации по социально-психологической диагностике морального климата в инженерно-управленческом коллективе» [3].

4. **Вельган В. Д.** Методика оценки деловых и личных качеств руководителей и специалистов. Предназначена для аттестации руководителей и специалистов; использовалась на ряде предприятий рыбной промышленности Латвийской ССР. Методика включает 9 блоков качеств для руководителей и 11 – для специалистов, она основана на методе экспертной оценки. Методика опубликована в работе «Опыт формирования стиля работы руководителя» [8].

5. **Гольвановский А. Я.** Методика оценки удовлетворенности принадлежности к коллективу. Измеряет удовлетворенность различ-

ными аспектами деятельности индивида в группе: своей работой, работой в группе, работой всей группы, взаимоотношениями, самоактуализацией. Состоит из 12 пунктов [42].

6. **Гольвановский А. Я.** Методика субъективной оценки эффективности трудовой деятельности. Позволяет выявить субъективную оценку членами группы эффективности трудовой деятельности по трем показателям: продуктивности, адаптивности (внешней поведенческой и внутренней психологической) и работоспособности. Состоит из 8 пунктов [Там же].

7. **Жуков Ю. М.** Методика точности межличностного восприятия. Позволяет выяснить степень совпадения оценок индивида и группы по следующим параметрам: отношение к делу, нормативы общения, индивидуальные качества [13].

8. **Залюбовская Е. В.** Методика восприятия индивидом группы. Позволяет выявить три типа восприятия субъектом группы. Методика оформлена в форме опросника, состоит из 14 пунктов. Опубликовано в книге «Методы исследования межличностного восприятия : спецпрактикум по социальной психологии» / под ред. Г. М. Андреевой, В. С. Агеева [32].

9. **Захаров В. П.** Опросник удовлетворенности трудом. Методика измеряет удовлетворенность трудом субъекта по следующим параметрам: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, взаимоотношениями с сотрудниками, руководством, уровень притязаний и профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, профессиональная ответственность, удовлетворенность условиями и организацией труда. Опросник имеет два варианта: 18 пунктов для инженеров и конструкторов и 12 пунктов для рабочих и бригадиров. Методика опубликована в работе «Удовлетворенность трудом (описание и измерение)» [14].

10. **Комиссарова О. И.** Исследования нормативных предпочтений в группе. 50 вопросов-утверждений [32, 45].

11. **Кричевский Р. Л.** Методика ценностного обмена. Она модифицирована Э. В. Моругой и определяет величину статуса каждого члена группы в зависимости от величины ценностного вклада каждого участника совместного труда в общий результат коллектива. Методика представляет собой модификацию «классического» социометрического теста [22].

12. **Кричевский Р. Л., Смирьянова М. М.** Методика оценки удовлетворенности групповым членством. Предназначена для оценки удовлетворенности участниками группы своим членством в ней, степени принятия ими руководителя в качестве лидера (делового и эмоционального), а также определения взаимосвязи между этими показателями. Методика включает 12 вопросов, сочетает элементы опросника с техникой социометрического выбора [22].

13. **Кцова-Солдатова Г. У.** Диагностический тест отношений (ДТО). Оценки этнопредставителя в парных качествах [24].

14. **Лири Т.** «Межличностные отношения» представляет собой список из 128 качеств, по которым испытуемому предлагают оценить себя либо другое лицо, «идеал Я», «идеального работника» и т. д. Наиболее подробно методику описала Л. Н. Собчик в книге «Диагностика межличностных отношений: модифицированный вариант интерперсональной диагностики» [47].

15. **Лутошкин А. Н.** Методика для изучения социально-психологического климата первичного производственного коллектива. Она состоит из 13 пунктов, характеризующих различные стороны жизнедеятельности производственного коллектива. Содержит методические рекомендации для мастеров и помастеров по изучению и формированию психологического климата первичного производственного коллектива [41, 50, 53].

16. **Марлоу Д., Крауна Д.** Опросник мотивации одобрения. Измеряет потребность субъекта в одобрении его со стороны окружающих, а также собственную готовность в их одобрении. Опубликован в работе Марищук В. Л., Блудова Ю. М., Серовой Л. К. «Психодиагностика в спорте» [25].

17. Методика исследования отношения к себе (Q-сортировка) предназначена для изучения самоотношения, самооценки и самоуважения субъекта. Она включает 74 суждения, которые «разносятся» обследуемым по девяти диагностическим категориям различных степеней соответствия суждений самоощущениям обследуемого. Опубликована в книге «Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии» / под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева [19, 41].

18. **Мехрабиан А.** Опросник для измерения мотивации аффилиации. Адаптированный вариант подготовлен на факультете психологии

МГУ М. Магомед-Эминовым. Опросник предназначен для диагностики двух обобщенных мотивов аффилиации. Текст методики включает порядок обработки результатов [9].

19. **Морено Дж.** Социометрический тест. Методика межличностной диагностики [29, 48].

20. **Немов Р. С.** Методика определения уровня социально-психологического развития коллектива. Выполнена в форме опросника, который заполняют все члены обследуемого коллектива. Включает 9 показателей: сознательность, ответственность, коллективизм, сплоченность, взаимоотношения с другими коллективами, взаимоотношения друг с другом, взаимоотношения с руководителем, организованность, информированность, а также контрольную шкалу искренности ответов. Состоит из 14 пунктов [34, 35].

21. **Парыгин Б. Д.** Методика диагностики социально-психологического климата в коллективе (анкета «Ваша работа в коллективе»). Предназначена для изучения и оценки социально-психологического климата коллектива. Анкета состоит из 146 вопросов. Опубликовано в работе «Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения» [39, 40].

22. **Рукавишников А. А.** Опросник межличностных отношений направлен на диагностику различных аспектов межличностных отношений в парах и группах, а также на изучение коммуникативных качеств личности. Содержит 54 утверждения [43].

23. **Русалинова А. А.** Комплексная программа изучения социально-психологического климата. Включает подробное описание этапов исследования, объективные и субъективные показатели климата, способы сбора, статистической обработки и анализа информации, а также конкретные методики [45].

24. **Снетков В. М.** Опросник для изучения привлекательности труда (ПТР-1). Методика предназначена для оценки удовлетворенности работой, включает 14 субшкал – отдельных составляющих удовлетворенности – и состоит из 56 пунктов. Оценка производится по 11-балльной шкале. Методика позволяет определить индивидуальные показатели удовлетворенности по отдельным шкалам и интегральную оценку – общую привлекательность труда для индивида в данном коллективе, а также соответствующие групповые показатели – индикаторы социально-психологического климата в обследуемом коллективе

и его итоговую оценку. Методика опубликована в книге «Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии» / под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева [41].

25. **Тенге В. Э.** Методика оценки привлекательности руководителя для подчиненных. Разработана на основе известной школы «Тренер – Спортсмен» Ю. Л. Ханина и А. В. Стамбулова. Методика предназначена для оценки подчиненными привлекательности своего руководителя по трем параметрам. Шкала включает 24 пункта утвердительно сформулированных суждений [33, 53].

26. Тест «Управление по результатам» выявляет ориентацию руководителя. Методика разработана американскими психологами. В СССР тест не адаптирован. Предназначен для выявления ориентации руководителя на взаимодействие с именами членов коллектива, развитие межличностных отношений в группе (на людей). Методика может быть использована для самооценки и внешней (экспертной) оценки руководителей. Включает 35 пунктов утвердительно сформулированных суждений. Методика опубликована в работе [52].

27. **Томас К.** Опросник оценки способов реагирования на конфликтные ситуации. Включает 30 вопросов с двумя вариантами ответов, ключ [6].

28. **Фидлер А. Ф.** Методика оценки психологической атмосферы в коллективе. Адаптивный материал предложен Ю. Л. Ханиным. Предназначена для оценки психологического климата в группе. Методика включает 10 пар альтернативных качеств, с помощью которых можно описать атмосферу в любой группе. Члены обследуемого коллектива оценивают климат в группе с помощью восьмибалльных шкал по каждой паре качеств. Итоговый показатель определяется как сумма оценок [31, 53].

29. **Филиппов А. В.** Методика ситуационно-комплексной оценки труда руководителя. Предназначена для оценки эффективности труда руководителя. Основу методики составляет понятие управленческой ситуации как единицы анализа труда руководителя. Опубликовано в работе «Работа с кадрами: Психологический аспект» [54].

30. **Ханин Ю. Л.** Методика оценки психологической атмосферы в группе. Оцениваются 10 пар альтернативных качеств. Представлена в книге Марищук В. Л. «Психодиагностика в спорте» [25].

31. **Хекхаузен Х. М.** ТАТ-модификация. Шесть картинок теста интерпретируются испытуемым, затем психологом. По изложенной методике выявляется мотивация достижений и другие виды отношения к работе [55].

32. **Шалыто А. Ю., Михалюк О. С.** Экспресс-методика диагностики социально-психологического климата. Предназначена для экспресс-диагностики социально-производственного климата в производственном коллективе. Методика измеряет три компонента социально-производственного климата: эмоциональный, когнитивный и поведенческий [57].

33. **Шуреин С. М.** Методика диагностики производственного конфликта. Основана на использовании восьмицветового теста Люшера и варианта социометрической методики [23].

2.2. Методы психологической коррекции

В зарубежной психологической литературе при обсуждении вопросов гармонизации психического развития и психологического статуса личности понятия «коррекция», «психотерапия» и «интервенция» чаще используются как различные.

Первое различие связано с *генезисом психотерапии, коррекции и интервенции как практик психологического воздействия на человека с целью оптимизации его психического развития*. Генезис психотерапии, получивший широкое распространение в конце XIX века в связи с появлением техники гипноза, неразрывно связан с медициной, генезис коррекции – с дефектологией и образовательной сферой, а генезис интервенции – с психологией развития и детской психологией, с общественной системой обучения и воспитания.

Второе различие связано с *каузальной моделью объяснения причин трудностей и проблем развития личности, ставшей объектом психологического воздействия*. Психотерапия ориентируется на медицинскую модель, а интервенция и коррекция – на различные модели развития. В медицинской модели акцентируется значение наследственного фактора и конституциональных особенностей человека, неблагоприятных средовых факторов, в модели развития – значение социального контекста общения и деятельности и возрастной специфики, определяющей формы реагирования человека в отношении факторов риска,

и защитные ресурсы, определяющие неуязвимость и жизнестойкость личности.

Третье различие определено основной целью психологического воздействия – *обеспечение психического здоровья (психотерапия) или создание условий для оптимального развития личности на основе предельно полного использования потенциала развития (коррекция и интервенция).*

В связи с вышеизложенным в зарубежной психологии аналогом понятия «коррекция» выступает понятие «интервенция». Содержание процесса обосновано теоретическими представлениями о природе онтогенетического развития как процесса, обусловленного взаимодействием наследственности, среды и проявлением активности самой личности. В наиболее широком смысле интервенция понимается как систематическое вмешательство в процесс развития с целью влияния на него. Интервенция предполагает «включение» во взаимодействие функционирующих систем, оказывающее воздействие на их эффективность [8]. В конце XX века в зарубежной психологии исследования программ интервенции становятся все более популярными и привлекают значительное внимание не только практически ориентированных психологов, но и психологов-исследователей.

Определение целей и задач коррекции связаны с понятием «отклонение в развитии». Понятие «отклонение» является одним из наименее разработанных в практике коррекционной работы. Можно выделить два типа отклонений в развитии ребенка: отклонение по типу запаздывания и отклонение по типу нарушения.

Запаздывание представляет собой снижение темпа психического развития по сравнению с большинством людей той же возрастной группы, не выходящее за пределы возрастной нормы. Запаздывание в развитии может носить тотальный и парциальный характер. В последнем случае развитие приобретает дисгармоничный характер, превышая допустимые границы проявления гетерохронности, неравномерности в развитии. С данным типом отклонения психологи встречаются и работают, как правило, уже в ранние периоды развития личности в онтогенезе.

Отклонения по типу *нарушения* в развитии представляют собой формирование негативных личностных комплексов либо нарушения

поведения, общения и деятельности, несовместимые с социальными нормами и ограничениями.

Индикаторами неблагополучия в развитии, наличие которых позволяет положительно решить вопрос о целесообразности коррекционного воздействия, являются:

- нарушение коммуникации в системе отношений «личность – личность», утрата взаимопонимания, дезинтеграция сложившихся ранее форм общения;
- низкий уровень социальных достижений, значительно расходящийся с потенциальным уровнем развития личности;
- поведение, отклоняющееся от социальных норм и требований;
- переживание состояния эмоционального неблагополучия, эмоциональный стресс и депрессия;
- наличие экстремальных кризисных жизненных ситуаций;
- аномальные кризисы развития, которые в отличие от нормативных возрастных кризисов не связаны с завершением цикла развития, не ограничены во времени и носят исключительно разрушительный характер, не создавая условий и не содействуя формированию психологических новообразований, знаменующих переход к новому возрастному циклу.

Основные формы коррекционных программ:

1. Симптоматическая – направлена на выделение негативных симптомов, внешних признаков.

2. Каузальная – фокус коррекционных усилий может быть сосредоточен на различных моментах развития в зависимости от понимания причин и условий развития.

Цели интервенции или коррекции понимаются либо как восстановление целостности личности и баланса психодинамических сил, либо как модификация поведения личности.

Цели коррекции – обеспечение адаптации личности к среде или восстановление коммуникации и межличностных отношений между личностью и окружающими ее людьми.

Выбор методов и техник коррекционной работы, определение критериев оценки ее успешности в конечном счете будут определяться ее целями. Одним из наиболее часто используемых видов психологической помощи является психологическая коррекция (психокоррек-

ция). Она имеет цель помочь человеку в изменении некоторых личностных характеристик для того, чтобы лучше функционировать в обществе согласно существующим ценностям и принципам, не травмируя при этом собственную психику [37].

В психокоррекционной работе могут применяться следующие техники: убеждение, подражание, внушение и подкрепление [21]. Коррекционное воздействие может быть организовано как в индивидуальной, так и групповой работе. Обе формы работы имеют свои достоинства и недостатки. Индивидуальное консультирование – работа с психологом один на один, а групповая работа – взаимодействие клиента с группой [36].

Психокоррекция оказывает воздействие на психические структуры личности и направлена на изменение его мышления, некоторых аспектов самосознания и др. [18]. Формы психокоррекционного воздействия зависят от психологического направления, в контексте которого она используется. Для классического психоанализа характерно снижение внутреннего конфликта, возникающего вследствие противодействия «Оно» и «Сверх-Я». Преодоление психологических защит ведет к адекватной реализации скрытых потребностей [50, 58].

Для гуманистического подхода характерно соблюдение принципа позитивной психологии: актуализация на положительной природе человека и развитие тех качеств, которые позволят ему оптимально функционировать в собственной жизни [28, 44].

Функции психокоррекции с точки зрения психологии деятельности – это создание системы действий и структуризация деятельности.

Здесь выделяют две группы методов:

1. Методы, напрямую действующие на психические функции для развития контроля своих эмоций и саморегуляции.

2. Методы ценностно-нормативной коррекции, которые комплексно направлены на работу со структурами психики.

Методы психокоррекции позволяют развить в человеке адаптивные способности, которые лежат в основе различных стратегий поведения в ситуациях межличностного общения. Адаптивные способности позволяют прибегнуть к наиболее подходящим моделям поведения в данный момент времени, ситуации. При этом психика не будет травмироваться на фоне коррекционного эффекта.

При организации и проведении психокоррекции специалист руководствуется следующими принципами: своевременность, адекватность и качество содержания. При применении психокоррекционного воздействия необходимо учитывать возраст клиента, его культурные особенности, мышление и многое другое. Только с учетом этих требований можно достигнуть положительного результата [37].

При выделении определенных отличий психокоррекционного процесса от психотерапии выделяют следующие сугубо специализированные черты психокоррекции [29]:

- психокоррекция ориентирована на здоровых людей с точки зрения отсутствия клинических симптомов. Эти люди имеют жалобы определенного характера (невроз, навязчивость, трудность социализации и т. д.), однако их приход к терапевту обусловлен личным желанием;

- психокоррекция должна ориентироваться только на здоровые стороны личности (независимо от степени нарушения);

- во временном отношении коррекция должна ориентироваться на настоящее и будущее клиентов;

- количество психокоррекционных сеансов обычно достигает нескольких десятков;

- в психокоррекции психолог не должен навязывать клиенту свое мировоззрение и ценности, так как он может иметь другую систему жизненных ориентиров;

- психокоррекционные воздействия всегда должны иметь целью изменение поведения человека и развитие его личности.

Единственная цель психокоррекции – это дать человеку возможность строить счастливое настоящее и будущее, поэтому совместно с клиентом решаются следующие задачи:

- формирование гибкости, умения находить новые, эффективные стратегии поведения;

- накапливание и рациональное использование энергетических ресурсов;

- изыскание, сохранение и развитие ресурсных состояний, обеспечение активности, энтузиазма, оптимизма;

- сохранение и развитие психического здоровья.

Несмотря на определенные различия психотерапии и психокоррекции, цели, которых они должны достигнуть, едины – это создание

для человека здорового будущего с принятием трех аксиом: лечение, предупреждение нарушений и развитие его личности [30]. Необходимо понимать, что все должно быть направлено на решение определенных проблем личности, человек должен хотеть изменить себя и стремиться к этому, а не желать переделать непостоянный окружающий мир. Для достижения этой цели психолог работает на основе трех принципов: безусловное принятие и поддержка клиента, формирование наиболее адаптивных способов его поведения в обществе и создание атмосферы для инсайта. Инсайт играет огромную роль во внутренней работе человека, так как благодаря ему происходит настоящий переворот в психике личности. Существуют несколько моделей объяснения психических отклонений [30, 59]:

1. Биологическая – объясняет отклонения с точки зрения недоразвития физиологических процессов организма.

2. Медицинская – представляет трудности в психическом развитии как следствие целостного аномального развития организма.

3. Интеракционистская – рассматривает личность с точки зрения взаимодействия с окружающим миром и детерминирует психические отклонения.

4. Педагогическая – объясняет определенные затруднения в психике человека педагогической запущенностью или отсутствием социализации.

5. Деятельностная – объясняет все нарушения с точки зрения отсутствия или, наоборот, развития определенного типа деятельности [11].

Цели формулируются только после полного комплексного ознакомления с объектом коррекции. Объект психокоррекции для психолога – определенные сферы личности, предмет – психическая реальность личности, соответствующая объекту.

Существуют признаки, которые являются действующими для всех видов психических отклонений:

1. Все сферы психической деятельности работают в системе, поэтому нарушение одной сферы всегда влечет искажения в другой.

2. Наблюдение служит одним из самых надежных средств фиксации каких-либо психических нарушений у человека.

3. Люди с нарушением каких-либо психологических сфер личности всегда имеют определенную социальную дезадаптацию разной степени сложности.

4. Педагогам труднее оказать воспитательное воздействие на человека с психическим нарушением.

5. Появление различного рода болезней наиболее характерно для лиц с нарушением психического развития.

Существует классификация, согласно которой можно разделить все психические нарушения в развитии по характеру причин и характеру проявления нарушений. Первый вид подразделяется на внутренние и внешние нарушения. Внешние нарушения возникают вследствие нездорового контакта с окружающей средой, а внутренние – это детерминация воздействия нарушенной части психики на здоровую.

Второй аспект определяется тем, каким образом проявляется то или иное нарушение. Обычно мы можем это наблюдать в поведении личности.

Психологическая коррекция является очень широким направлением практической психологии и имеет много общего с психотерапией, педагогикой и другими смежными науками. Однако специфических методик, которые использовались бы исключительно при психокоррекции, не существует. Для этой цели психологи применяют приемы психотерапии, медицины, педагогической психологии и других смежных дисциплин. Универсальной психокоррекционной методики для устранения той или иной проблемы у любого клиента не существует, и психолог при работе с каждым человеком подбирает приемы и способы, наиболее эффективные в его случае.

Для психологической коррекции психологи применяют десятки разных приемов, начиная от легкого гипноза и заканчивая сказкотерапией, но самыми распространенными и действенными следует назвать:

Социально-психологический тренинг – групповой тренинг, в котором принимают участие люди со сходными проблемами. В ходе проведения тренинга психолог не только проговаривает пути устранения недостатка, но и дает возможность каждому члену группы высказаться и поучаствовать в дискуссии, чтобы совместно найти источник проблемы и способы борьбы со своим недостатком. Социально-психологические тренинги особенно полезны для людей, которые имеют про-

блемы с общением и познанием себя и других, ведь на групповых занятиях они развивают свои коммуникативные навыки, учатся адекватно оценивать себя и окружающих, а также приобретают знания и установки, необходимые для успешного общения [7].

Построение логических цепочек. Этот метод психологи применяют во время сеанса с клиентом, чтобы помочь ему самому путем логических рассуждений найти исток проблемы, а также научить прогнозировать свои действия и корректировать поведение в соответствии с собственными логическими выводами.

Открытые и закрытые вопросы. Во время сеанса психолог задает открытые и закрытые вопросы, давая таким образом возможность человеку проанализировать свою проблему, не скрывая ее от самого себя.

Фантазирование. На сеансе психолог предлагает клиенту в своем **воображении** вновь пережить травмирующую ситуацию, а также представить себе разные варианты ее развития и ее оптимальное решение. Психика здорового человека имеет все необходимые защитные механизмы, и воображение позволяет их активировать, чтобы клиент смог совершенно с другой стороны посмотреть на травмирующий фактор и поменять свое отношение к нему.

В своей работе Л. М. Крыжановская подчеркивает, что коррекционные методы формируются согласно цели коррекции и ее объекту. Основными целями любой психокоррекции являются социализация человека, если с таковой есть проблемы, возможность реализовать себя в деятельности и научить адаптироваться к изменяющимся условиям среды. Коррекционные методы составляются с учетом возрастных особенностей личности [20].

Психотехника в классическом психоанализе включает пять базисных техник:

- метод свободных ассоциаций;
- толкование сновидений;
- интерпретацию поведения;
- анализ сопротивления;
- анализ переноса.

Например, *метод свободных ассоциаций* (З. Фрейд) заключается в фиксировании произвольных мыслей человека относительно того или иного явления, базируясь на том, что в данном контексте выходят

все бессознательные, скрытые желания человека [20]. *Метод интерпретации поведения* также считается одним из показательных характеристик личности человека. Как мы уже сказали, наблюдение – это наиболее эффективный метод понимания наличия нарушений. Однако оно важно и для понимания личности наблюдателя. Необходимо отметить, каким образом человек интерпретирует то или иное действие, что чаще всего связано с опытом либо со скрытыми установками по отношению к себе и людям [50].

Мера и степень интерпретации в процессе межличностного восприятия зависит от двух показателей: степени уникальности, или типичности, поступка и от степени его социальной «желательности» или «нежелательности».

Метод «Дебрифинг» был разработан Т. И. Булавиной и схож с бихевиоральной теорией Скиннера. Схожесть заключается в том, что рассматриваются и корректируются последствия определенных поступков, тем самым избавляя человека от нежелательных установок в межличностном общении. В любом психокоррекционном процессе работа направлена на личностный рост, который понимается как достижение зрелости человека, его возможности чередовать различные стратегии поведения в зависимости от ситуации, и чувства самодостаточности [37].

Достаточно констатировать, что все наши проблемы личностного характера, комплексы и многое другое берут свое начало в детском возрасте. От того, каким образом мы переживали кризисные ситуации и смогли ли из них выйти, зависят особенности наших межличностных отношений и копинг-стратегии. Далее все пережитые чувства переходят в подростковый возраст, затем в юношеский и так до самой глубокой зрелости. От человека зависит, сможет ли он «пережить детство» или будет находиться в его тисках [10].

Коммуникативные техники (К. Роджерс) призваны облегчить отношения клиента и психолога. Можно выделить следующие техники: молчание – активизирует, помогает личности осмыслить свои проблемы; эмпатическое слушание – психолог внимательно слушает клиента, выражая вербально и невербально свое согласие и поддержку его мыслей и чувств; прояснение и интерпретация – раскрытие для клиента смысла его собственных действий; самораскрытие – подтверждение переживаний клиента; конфронтация – обнажение противоречий;

подведение итогов – наиболее предпочитаемая техника завершения консультации. Следует добавить, что от отношений клиента и психолога во многом зависит дальнейшее протекание психокоррекционного процесса [44].

Метод анализа сопротивлений (К. Роджерс) – это метод работы со всеми клиентами, имеющими то или иное девиантное поведение или какое-либо нарушение психической деятельности. Название метода заключается в понимании психологом того, что человек не хочет знать истинные причины своего отношения к чему-либо. Дело в том, что это приносит ему сильную психологическую травму, поэтому психика всячески защищает его от этого, т. е. от терапии.

Альфред Адлер – психолог, теорию которого можно назвать базисом гуманистической психологии, утверждает, что человек всегда стремится к совершенству. Препятствием и одновременно толчком к достижению этого совершенства является увечье на теле человека. Адлер охарактеризовал увечье как телесный дефект организма человека. Чтобы преодолеть этот дефект, личность стремится компенсировать его, совершая деятельность в какой-либо сфере. Психологическое развитие компенсирует физическое увечье [11].

Метод дискуссии предназначен для коррекционной работы с любой учебной, подростковой или семейной группой, имеющей негативные межличностные отношения [12, 17, 21]. Метод дискуссии, разработанный А. М. Матюшкиным и другими авторами, нацелен на продуктивное решение групповой задачи. Его использование позволяет [27]:

- сопоставить противоположные позиции, увидеть проблему с разных сторон;
- уточнить взаимные позиции;
- устранить эмоциональную предвзятость в оценке позиции партнеров;
- выработать групповое решение и т. д.

Метод интеракционно-коммуникативный (психодрама Дж. Морено) используется для подростков, молодежи и взрослых, имеющих нарушения эмоционально-волевой сферы, межличностных отношений [29].

Методы психодрамы Дж. Морено (гештальт-техника) используются для коррекции установок в межличностных отношениях. Человек

имеет возможность «наблюдать себя со стороны» с помощью участия других людей в психологическом спектакле. Эти методы включают следующие параметры:

- участникам предоставляется свободный выбор участия или неучастия, а также выбор при проигрывании роли;
- участники могут играть по указаниям клиента;
- об успешном участии клиентов в психодраме свидетельствуют положительные отзывы со стороны зрителей или клиента.

Основные части психодрамы: разминка, собственно психодраматическая игра, обмен чувствами и оценками. Используются такие техники, как перемена ролей, монолог, зеркало и др. Таким образом, мы можем констатировать многообразие методов психокоррекции, которые используются как индивидуально, так и в групповом взаимодействии.

Контрольные темы и вопросы

1. Работа школьного психолога. Обязанности. Содержание.
2. Методы социально-психологической диагностики в организации.
3. В чем особенности экспертного опроса?
4. Составьте анкету или опросник.
5. Использование метода наблюдения в социальной психологии.
6. Анализ документов.
7. Организация опроса.
8. Проведение психологической консультации.
9. Проведение контент-анализа.
10. Составьте программу социально-психологического исследования.
11. Назовите родоначальника научного изучения индивидуальных различий, создавшего инструмент для их измерения – тест.
12. Кто был первым исследователем, использовавшим в психологической литературе термин «интеллектуальный тест»?
13. Дайте определение психодиагностики.
14. Какие существуют виды тестов? Приведите примеры.
15. Какими социальными проблемами была обусловлена разработка первых методов диагностики?

16. Какой вклад в отечественную науку внес А. Ф. Лазурский? Что такое «естественный эксперимент»?

17. Какими методиками можно определить привлекательность учителя (преподавателя)?

18. Результаты достижений, применяемых для оценки целесообразности прохождения индивидом того или иного курса специального обучения, получают с помощью ... тестов.

19. Для какой цели психолог применяет в работе интеллектуальные тесты?

20. Проведите сравнительный анализ (общее, различия, взаимосвязь) понятий «личностный рост» и «личностная зрелость».

21. Подумайте, что нам дает использование советских методик.

22. Перечислите психодиагностические методики для: а) профотбора, б) изучения удовлетворенности трудом. Обоснуйте ваш выбор.

23. Проведите самоанализ с применением 5 – 10 психологических методик. На основе полученных результатов составьте личную характеристику.

24. На изучение какого психического процесса (или сферы личности) направлены методики, представленные в пункте 2.1? Заполните таблицу.

№ п/п	Наименование	Познавательные процессы, а именно	Личностные компоненты, а именно	КОТ	Примечание

Список библиографических ссылок

1. Аванесов В. С. Тесты в социологическом исследовании. М. : Наука, 1982. 196 с.

2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / под ред. Е. Масловой. СПб. : Питер, 2018. 288 с.

3. Анастаси А. Психологическое тестирование / под ред. С. Урбиной, А. А. Алексеева. СПб. : Питер, 2009. 688 с.

4. Артемьева Т. В. Психолого-педагогическая диагностика развития лиц с ограниченными возможностями здоровья : краткий конспект лекций. Казань : Казан. (Приволж.) федер. ун-т, 2013. 44 с.

5. Афанасьевич Р. Б. Методические рекомендации по социально-психологической диагностике морального климата в инженерно-управленческом коллективе. Львов, 1974. 42 с.
6. Большая энциклопедия психологических тестов / авт.-сост. А. Карелин. М. : ЭКСМО, 2005. 414 с.
7. Вачков И. В. Метафорический тренинг. М. : Ось-89, 2006. 144 с.
8. Вельган В. Д. Опыт формирования стиля работы руководителя. Рига : МИПКСНХ ЛатвССР, 1982. 107 с.
9. Мехрабиан А. Диагностика мотивации достижения [Электронный ресурс]. URL: <https://psytests.org/emotional/matsM.html> (дата обращения: 12.11.2021).
10. Джонсон Р. Сновидения и фантазии / пер. с англ. О. О. Чистякова ; отв. ред. С. Л. Удовик. М. : Рефл-бук ; Киев : Ваклер, 1996. 286 с.
11. Дрейкус-Фергюссон Е. Введение в теорию Альфреда Адлера. Минск : Ред. журн. «Адукацыя і выхаванне», 1995. 54 с.
12. Духновский С. В. Диагностика межличностных отношений. СПб. : Речь, 2010. 141 с.
13. Жуков Ю. М. Точность и дифференцированность межличностного восприятия : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. М., 1981. 134 с.
14. Захаров В. П. Удовлетворенность трудом (описание и измерение) // Личность и деятельность / под ред. А. А. Крылова. Л. : Изд-во ЛГУ, 1982. 198 с.
15. Ильин Е. И. Психология неформального общения. СПб. : Питер. 2015. 384 с.
16. Практикум по психодиагностике (классификация исследовательских методов в психологии) : метод. указания / сост.: Т. Н. Козловская, Г. А. Епанчинцева. Оренбург : ОГУ, 2018. 31 с.
17. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск : БГУ, 2009. 284 с.
18. Кондрашенко В. Т., Донской Д. И. Общая психотерапия. Минск : Виша шк., 2007. 464 с.
19. Конфликт-менеджмент в организации: стратегии и тактики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.b17.ru/article/6106/> (дата обращения: 12.11.2021).
20. Крыжановская Л. М. Методы психологической коррекции личности. М. : Владос, 2015. 290 с.

21. Кутергина И. Г. Использование метафор в семейной терапии. М. : Владос, 2005. 288 с.

22. Кричевский Р. Л. Методика ценностного обмена [Электронный ресурс]. URL: <https://dodr-k.ru/metodika-tsennostnogo-obmena-krichevskogo.html> (дата обращения: 12.11.2021).

23. Кузнецов С. В. Социальные резервы повышения эффективности трудовой деятельности : дис. ... д-ра экон. наук : 22.00.03 – Экономическая социология и демография. СПб., 1996. 296 с.

24. Сонин В. А. Диагностический тест отношений / сост. Г. У. Кцоева-Солдатова // Психодиагностическое познание профессиональной деятельности. СПб., 2004. С. 216 – 222.

25. Марищук В. Л., Блудов Ю. М., Серова Л. К. Психодиагностика в спорте : учеб. пособие для вузов. М. : Просвещение, 2005. 348 с.

26. Материалы для проведения экспресс-анализа социально-психологического климата в ученическом коллективе, факторов риска девиантного поведения обучающихся / сост.: Ю. В. Живилова [и др.] ; под ред. С. А. Улановой. Сыктывкар : РПМСЦ, 2018. С. 14 – 16.

27. Матюшкин А. М. Психология мышления. Мышление как разрешение проблемных ситуаций : учеб. пособие / под ред. канд. психол. наук А. А. Матюшкиной. М. : КДУ, 2009. 190 с.

28. Молчанова О. Н. Самооценка. Теоретические проблемы и эмпирические исследования. М. : Наука, 2010. 392 с.

29. Морено Дж. Психодрама и групповая психотерапия. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе. Подход к новой политической ориентации. М. : Психотерапия, 2008. 496 с.

30. Мясищев В. Н. Психология отношений: избранные психологические труды / под ред. А. А. Бодалева ; Рос. акад. образования ; Моск. психолого-соц. ин-т. 4-е изд., стер. М. : Изд-во Моск. психолого-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2011. 398 с.

31. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. С. 190 – 191.

32. Методы исследования межличностного восприятия : спецпрактикум по соц. психологии / О. В. Соловьева [и др.] ; под ред. Г. М. Андреевой, В. С. Агеева. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1984. 103 с.

33. Методы организационной диагностики в управлении персоналом : учеб.-метод. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Е. В. Киселева [и др.] ; под ред. Е. В. Киселевой. Вологда : Волог. филиал РАНХИГС, 2016. 422 с.
34. Немов Р. С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. М. : Педагогика, 1984. 201 с.
35. *Он же*. Психология : учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений : В 3 кн. Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. 4-е изд., стер. М. : ВЛАДОС, 2001. 640 с.
36. Обозов Н. Н. Психология работы с людьми. М. : Персонал, 2008. 228 с.
37. Осипова А. А. Общая психокоррекция. М. : Сфера, 2002. 512 с.
38. Общая психодиагностика / под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. СПб. : Речь, 2006. 440 с.
39. Парыгин Б. Д. Анкета «Ваша работа в коллективе» // Психологический журнал / под ред. А. О. Чубарьяна. 1982. №. 3. С. 56 – 62.
40. *Он же*. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения / под ред. В. А. Ядова. Л. : Наука, 1981. 192 с.
41. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. 2-е изд., доп. и перераб. СПб. : Питер, 2004. 559 с.
42. Реньге В. Э. Социально-психологические факторы формирования коллектива бригад на предприятиях Латвийской ССР. Рига : МИ-ПКСНХ ЛатвССР, 1986. 66 с.
43. Рукавишников А. А. Опросник межличностных отношений. Ярославль : Психодиагностика, 1992. 47 с.
44. Рикёр П. Метафорический процесс как познание, воображение и ощущение // Теория метафоры : сборник / под ред. Н. Д. Арутюновой и М. А. Журиной ; вступ. ст. Н. Д. Арутюновой. М. : Прогресс, 1990. 512 с.
45. Русалинова А. А. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах // Организационная психология : хрестоматия / сост. Л. В. Винокуров, Л. В. Скрипюк. СПб. : Питер, 2001. С. 409 – 420.
46. Саракуев Э. А., Крысько В. Г. Введение в этнопсихологию : учеб.-метод. пособие для студентов ; М. : Ин-т практ. психологии, 1996. 343 с.

47. Собчик Л. Н. Диагностика межличностных отношений: модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири : метод. рук. М. : [Б. и.], 1990. 46 с.

48. Словарь-справочник по психологической диагностике / под ред. Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозова. Киев : Наук. думка, 1989. С. 114 – 116.

49. Морено Дж. Социометрия – методика, процедура, обработка результатов [Электронный ресурс]. URL: https://psyfactor.org/lib/sociometriya_moreno.htm (дата обращения: 12.11.2021).

50. Таранов П. Секреты поведения людей. М. : Фаир, 2007. 177 с.

51. Тестирование коллектива по А. Н. Лутошкину [Электронный ресурс]. URL: http://nnovschool183.narod.ru/olderfiles/3/Testirovanie_kollektiva_po_Lutoshkinu.pdf (дата обращения: 12.11.2021).

52. Управление по результатам : пер. с фин. / Т. Санталайнен [и др.]; общ. ред. и предисл. Я. А. Лейманна. М. : Прогресс, 1988. 318 с.

53. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : ИИП, 2009. 488 с.

54. Филиппов А. В. Работа с кадрами: Психологический аспект. М. : Экономика, 1990. 167 с.

55. Хекхаузен Х. М. Мотивация и деятельность : учеб. пособие для студентов вузов / пер. с англ. Т. Гудкова. 2-е изд., стер. М. : Питер : Смысл, 2003. 859 с.

56. Чебыкина О. А. Организация и методики исследования формирования толерантности у младших подростков в процессе конструктивного взаимодействия // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 10 (93). С. 260 – 265.

57. Шальто А. Ю., Михалюк О. С. Экспресс-методика диагностики социально-психологического климата [Электронный ресурс]. URL: http://psycholog.moy.su/Files/ehkspress_diagnostika_izuchenija_psikhologicheskogo.pdf (дата обращения: 12.11.2021).

58. Эриксон М. Мой голос будет с вами. Обучающие истории Милтона Эриксона. СПб. : XXI век, 1995. 254 с.

59. Юнг К. Г. Воспоминания, сновидения, размышления. Минск : Харвест, 2003. 496 с.

ТЕМЫ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Психологическое консультирование и тренинг в целях профориентации.
2. Формирование Я-концепции в период школьного обучения.
3. Мотивация поведения и личностное время.
4. Конфликт в педагогических коллективах.
5. Компенсаторные формы общения и взаимодействия.
6. Стрессовые факторы школьного обучения и невротизация учащихся.
7. Авторитарное и деструктивное поведение как проявление неблагоприятия в межличностных отношениях.
8. Групповое взаимодействие в условиях производства.
9. Психологические причины школьной дезадаптации.
10. Теоретические проблемы мотивации «достижений» и практическое их применение.
11. Развитие в России политической психологии.
12. Ценностные установки учителя и их роль в воспитании учащихся.
13. Ценностные установки родителей учащихся и школьная адаптация последних.
14. Мотивация трудовой деятельности в условиях современного производства.
15. Национальное самосознание русских людей.
16. Виктимология как отрасль социальной психологии.
17. Связь акцентуаций характера учеников с их статусом в учебном коллективе.
18. Методы диагностики внутрисемейных отношений.
19. Классификация видов тренинга в условиях школы и их применение для решения личных проблем учителей и учащихся.
20. Развитие групповой психотерапии в России и за рубежом.
21. Специфика и общее в консультировании представителей разных сфер деятельности: политика, экономика, семья, управление, право, труд и педагогика профориентации.
22. Открытые и скрытые формы психологического воздействия.
23. Способы защиты от нежелательного влияния или воздействия лиц или группы.

24. Механизмы сознательной манипуляции и управления человеком.
25. Этическая и правовая оценки воздействий на человека.
26. Манипуляторы и актуализаторы в профессиональном общении.
27. Профориентационные проблемы в школьной практике.
28. Социальное мышление людей.
29. Социальная компетентность и профессиональная адаптация.
30. Психическая динамика личности в социальных отношениях.
31. Конфликт в консультационной практике.
32. Конфликт в производственной и управленческой практике.
33. Взаимопонимание в группе как условие повышения ее продуктивности и сплоченности.
34. Анализ характера межличностных контактов в группе.
35. Психология межгрупповых отношений в производственной сфере.
36. Личность в группе (класс, производство, право, педагогика).
37. Психология семейных отношений.
38. Проявление агрессивности у детей.
39. Психологические причины школьной дезадаптации.
40. Формирование личности в процессе общения.
41. Психологические основы сотрудничества учителя и учеников.
42. Активные методы социально-психологического воздействия.
43. Атрибутивные процессы в межличностном восприятии.
44. Лидер и руководитель в управлении на производстве.
45. Виды динамики в конфликтах.
46. Коммуникативная успешность и неуспешность.
47. Социальные виды чувств.
48. Психологические проблемы политического лидерства.
49. Лингвистические проблемы коммуникации.
50. Этнография и политика (психологический аспект).
51. Восприятие себя как субъекта социального взаимодействия.
52. Вопросная форма воздействия.
53. Прямая форма убеждения.
54. Косвенная форма убеждения.
55. Создание условий для внушающего воздействия, состояний сензитивности («нога в двери»), для уступок.
56. Просьба как форма прямого и косвенного воздействия.

57. Скрытые и открытые формы воздействия на человека.
58. Исторический анализ социального развития приемов воздействия.
59. Социально регламентированные формы воздействия: обучение, управление, лечение, запрещенные и нормативные предписания, поведение, этикет, групповые нормы, гражданский и уголовный кодекс, их санкции.
60. Поведение, целью которого является вызывание симпатии к себе: самопрезентация, аггравация, симуляция, культ, маскировка, украшательство.
61. Управленческие формы воздействия.
62. Педагогические формы воздействия.
63. Формы воздействия в юридической деятельности.
64. Формы психического воздействия в медицине.
65. Формы воздействия в предпринимательской деятельности.
66. Формы психического воздействия в конфликте.
67. Формы воздействия в политической жизни.
68. Коммуникативные воздействия на человека средств массовой информации; лидера группы, сектора, учителя.
69. Интериоризированное психическое воздействие.
70. Причины, виды, формы психической защиты.
71. Этическая, гражданская и уголовная оценка способов психического воздействия.
72. Социальные роли и психическое воздействие (руководитель, режиссер, учитель, следователь).
73. Структуры сознания и воздействие – резистентность.
74. Авторитарные личности и их методы психологического воздействия.
75. Влияние родства, власти, богатства, красоты, силы.
76. Агрессивные воздействия и способы защиты.
77. Влияние группы, групповое давление.
78. Гармония и дисгармония в психике и окружении, открытые и закрытые пространства.
79. Психологические ловушки, капканы, игры, розыгрыши во взаимоотношениях.
80. Воздействие толпы на человека.
81. Эффективность рекламы и психологические закономерности.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

Теоретические вопросы

1. Социальное мышление.
2. Универсальные приемы воздействия (внушение, убеждение, заражение).
3. Техники социально-психологического воздействия.
4. Теоретические проблемы психологического воздействия одного социального объекта на другого.
5. Приемы педагогического воздействия учителя на учеников.
6. Малая группа. Ее структурные характеристики.
7. Групповая динамика.
8. Группа как фактор формирования социальной психики.
9. Теории малой группы.
10. Специфика производственной группы.
11. Специфика маргинальной группы.
12. Специфика детской группы (класса).
13. Специфика терапевтической группы.
14. Специфика криминальной группы.
15. Большие группы и движения.
16. Этнографические группы.
17. Массы и массовидные явления.
18. Политическая психология.
19. Психология управления.
20. Психолого-социальная коррекция поведения.
21. Деформация социальных отношений и общения.
22. Предмет и задачи социальных отношений и общения.
23. Бихевиоризм в социальной психологии.
24. Социально-психологические открытия когнитивизма.
25. Психологические воззрения в социальной психологии.
26. Личность как предмет социальной психологии.
27. Общение как основа формирования социальной психики.
28. Коммуникативная сторона общения.
29. Общение как интеракция.
30. Социальная перцепция.

31. Интеракционизм как одно из направлений социальной психологии.
32. Личность в группе.
33. Социализация личности.
34. Социальная компетентность личности.
35. Проблема одиночества в социальной психологии.
36. Агрессия и альтруизм.
37. Теории конфликтов.
38. Динамика конфликта.
39. Социальные отношения.
40. Влияние группы на личность.

Практические вопросы

1. Как организовать психотерапевтическую группу?
2. Какие тренинги можно провести в школе (с учителями, родителями)?
3. Почему при консультировании не рекомендуется давать советы клиенту?
4. Каким образом можно изучить общественное мнение по какому-либо вопросу, выяснить отношение людей к определенному явлению?
5. Что делает имиджмейкер?
6. Профессиограмма профконсультанта.
7. Гетеро- и аутотренинг.
8. Релаксационный тренинг.
9. Организация и проведение группового интервью.
10. Организация и проведение мозгового штурма.
11. Признаки негативного и позитивного трансфера.
12. Психологическая защита консультанта и психотерапевта.
13. Кинесика и физиогномика в работе психолога.
14. Анализ ЭГО состояний человека.
15. Организация аттестации в учреждении.
16. Ведение продаж, основные принципы рекламы.
17. Психологическая оценка социальной напряженности в группах.
18. Этика и позиция практического психолога.

19. Заключение контракта на выполнение социально-психологических работ.
20. Составление отчета по итогам социально-психологических исследований.
21. Работа психолога в спортивной команде.
22. Обязанности психолога в организации.
23. Особенности работы психолога в банке.
24. Помощь подростку в самоопределении.
25. Использование инсоляционного эффекта в работе с подростками.
26. Гуманитарная экспертиза в экстремальных ситуациях.
27. Практика работы с персоналом организации.
28. Социальная психология как прикладная и практическая профессиональная деятельность.

Методические вопросы

1. Социометрия.
2. Анкетирование – опросы (требования, методика проведения).
3. Планирование и организация эксперимента в социальной психологии.
4. Методы исследования групповой сплоченности.
5. Экспресс-методика диагностики социально-психологического климата коллектива О. С. Шалыто – А. Ю. Михалюк.
6. Методы изучения межличностных отношений и межличностного восприятия.
7. Измерение мотивации достижения.
8. Измерение мотивации аффилиации.
9. Измерение личностных особенностей.
10. Методика Розенберга.
11. Тест Люшера.
12. Тест Розенцвейга.
13. Шкалы тревожности подростковые (Кондаш) и взрослые (Ч. Спилберг, Тейлор).
14. Проективные диагностические методики.
15. Тест «Педагогическая компетентность».
16. Методика УСК.
17. Методика экспертных оценок.

18. Методы демоскопии.
19. Методы статистики, применяемые в социальных исследованиях.
20. Исследование нормативных предпочтений в группе (О. Н. Комиссарова).
21. Исследование восприятия индивидом группы (Е. В. Залюбовская).
22. Вопросник для оценки мотивации одобрения (С. Марлоу-Краун).
23. Измерение потребности в общении (Ю. М. Орлов).
24. Исследование ценностных ориентаций (М. Рокич).
25. ОСО – исследование самоотношений личности (В. В. Столин).
26. Этнопсихологический опросник (Л. М. Дробижева).
27. Диагностический тест отношений ДГО (Г. У. Кцоева).
28. Опросник оценки способов реагирования на конфликтные ситуации (К. Томас).
29. Тест Хекхаузена.
30. ЦОЕ-методики (Немов, Шпалинский).
31. Методика оценки психологической атмосферы в группе (Ю. Л. Ханин).
32. ШРЛТ – шкалы реактивной и личностной тревожности (Ч. Спилбергер).
33. САТ – самоактуализационный тест (Л. Я. Гозман).
34. ДКГІ – оценка стиля руководства коллективом (А. Л. Журавлев).
35. ПОР-1 – методика оценки удовлетворенности трудом (В. М. Степанков).
36. Методика ценностного обмена (Э. В. Моруга).
37. Методика оценки удовлетворенности групповым членством (Р. Л. Кричевский).
38. Карта оценки морального климата коллектива (Б. А. Буйвол и др.)
39. Методика изучения психологического климата первичного производственного коллектива (А. Н. Лутошкин).

Вопросы для самостоятельного анализа

1. Взаимоотношения социального и биологического.
2. Социальная память.
3. Компетентность в социальной жизни.
4. Взаимоотношения мужчин и женщин.
5. Любовь в социальной жизни.
6. Фальшь и обман в социальной жизни.
7. Акцентуации и социальные процессы.
8. Наказание и поощрение в обществе.
9. Эстетика и социальное взаимодействие (музыка, телевидение, театр, шоу-бизнес).
10. Роль религии в социальной жизни.
11. Роль социальных факторов в развитии интеллекта.
12. Организация контроля за качеством исполнения работ.
13. Дружба в социальной жизни.
14. Границы между социальными группами.
15. Социальные лифты и тупики.
16. Социальное творчество и пророчество.
17. Досуг и праздники в обществе.
18. Роль игры в социальной жизни.
19. Пафос и юмор в социальной жизни.
20. Альтруизм в социальной жизни.
21. Климат и его отражение в социальной жизни.
22. Инерционность психики в социальной жизни.
23. Представления о времени, отражающиеся на социальных процессах.
24. Роль музыки в социальной жизни.
25. Принцип «сходства» в общественной жизни.
26. Физическая привлекательность человека в социальных процессах.
27. Инстинкт самосохранения в социальных институтах государства.
28. Стремление к социальной справедливости.

29. Спорт в обществе.
30. Контроль и стимулирование качества работы в обществе.
31. Предвззудки и предубеждения, влияющие на социальные процессы.
32. Вербальная речь в русле общей культуры нации.
33. Пространственные и временные отношения в культуре народов.
34. Криминальные традиции в развитии нации, общества.
35. Психологические знания в общей культуре общества.
36. Предприимчивость и инициатива в обществе.
37. Язык и мышление в социальной жизни.
38. Многообразие и социальные унификации.
39. Исторические события и их влияние на социальное сознание людей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Учебное пособие, предназначенное для студентов гуманитарных направлений подготовки в высших учебных заведениях, актуально и своевременно. Во-первых, оно является прекрасным дополнением к лекционному материалу, что способствует углубленному изучению дисциплины «Социальная психология личности». Во-вторых, в приложениях к пособию представлены перечень ученых, внесших вклад в социальную психологию (прил. 1), сценарии тренингов личностного роста как эффективный метод для развития и саморазвития личности – представителя общества (прил. 2). В книге имеются кроссворды (прил. 3), тесты и учебные задания для разных форм контроля знаний и помощи студентам в подготовке к практическим занятиям, а также словарь основных понятий.

В пособии проанализированы литературные источники по таким проблемам, как личность и общество, личность как субъект общения, личность как субъект профессиональной деятельности, личность и творчество. Анализ психологической литературы свидетельствует об интересе исследователей к проблемам личности, общества, социальных отношений, что связано со значимостью данной проблематики в современной России. В работе освещены не только теоретические аспекты изучения личности в обществе, но и современные методы диагностики, коррекции и психологического сопровождения личности. Каждая глава заканчивается списком контрольных вопросов и библиографических ссылок. Для подготовки студентов по данной дисциплине представлен рекомендательный библиографический список.

В заключение хочется отметить, что авторы выражают сердечную благодарность профессору, доктору психологических наук, научному руководителю Валерию Александровичу Зобкову за долголетнюю и продуктивную работу с преподавательским составом и аспирантами кафедры и оказанную помощь в издании данного учебного пособия.

РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Психология учебной и профессиональной деятельности : материалы IV Междунар. науч.-практ. студенческой конф. 15 апр. 2020 г. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2020. – 353 с. – ISBN 978-5-9984-1206-6. – Электрон. текстовые данные (2,90 Мб). – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: Intel от 1,3 ГГц ; Windows XP/7/8/10 ; Adobe Reader ; дисковод CD-ROM. – Загл. с титул. экрана. Госрегистрация № 0322002749 от 08.10.2020 г.

2. Психология учебной и профессиональной деятельности : материалы III Регион. науч.-практ. студенческой конф. / отв. ред. С. А. Великова, Н. В. Шаманин. – Новосибирск : Академиздат, 2018. – 220 с. – ISBN 978-5-6041010-4-9.

3. *Великова, С. А.* Межличностное отношение подростков, воспитывающихся в различных условиях : учеб. пособие / С. А. Великова ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2018. – 104 с. – ISBN 978-59984-0898-4.

4. *Великова, С. А.* Социально-психолого-педагогические средства воспитания современных подростков : учеб. пособие / С. А. Великова, И. П. Черкасова ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2020. – 104 с. – ISBN 978-59984-1159-5.

5. *Великова, С. А.* Девиантное поведение : Ч. 1 программно-метод. комплекса «Социально-психологическое формирование подростка» : практикум / С. А. Великова. – Владимир : Ред.-издат. комплекс ВлГУ, 2003. – 60 с. – ISBN 5-89368-440-0.

6. *Великова, С. А.* Одаренные : Ч. 2 программно-метод. комплекса «Социально-психологическое формирование подростка» : учеб. пособие / С. А. Великова, Е. С. Ткаченко, Т. К. Супагина. – Владимир : Ред.-издат. комплекс ВлГУ, 2004. – 71 с. – ISBN 5-89368-466-4.

7. *Зобков, В. А.* Психология отношения человека к жизнедеятельности: проблемы и перспективы / В. А. Зобков, А. Л. Журавлев, А. В. Зобков ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых ; Гуманитар. ин-т ; Ин-т психологии Рос. акад. наук. – Владимир : Шерлок-пресс, 2021. – 244 с. – ISBN 978-5-907197-54-1.

8. *Филатова, О. В.* Динамика структурной организации личности: концепции, методики, модели : монография / О. В. Филатова. – Germany : LAP Lambert Academic Publishing. Germany, 2011. – 103 с. – ISBN 978-3-846-59943-3.

9. *Филатова, О. В.* Современные методы психологической диагностики : практикум / О. В. Филатова, Н. Ю. Литвинова, Е. А. Винарчик. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2011. – 296 с. – ISBN 978-5-9984-0155-8.

10. *Филатова, О. В.* Методологические основы психологии труда : учеб. пособие / О. В. Филатова, Н. В. Шаманин. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2007. – 57 с. – ISBN 5-89368-726-4.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ПЕРЕЧЕНЬ ПСИХОЛОГОВ, ВНЕСШИХ ВКЛАД В СОЦИАЛЬНУЮ ПСИХОЛОГИЮ

Адлер Альфред (1870 – 1937) – австрийский ученый, представитель психоаналитического направления, автор «индивидуальной психологии», теории «комплекса неполноценности», компенсаторного стремления к превосходству, власти, могуществу.

Адорно Теодор (1903 – 1969) – американский психолог, автор книг «Авторитарная личность», «Негативная диалектика», «Нонконформистский конформизм», «Культурная индустрия».

Андреева Галина Михайловна (1924 – 2014) – психолог, автор учебников «Социальная психология» (1974), «Зарубежная социальная психология XX столетия» (2002).

Бандура Альфред (1925 – 2021) – канадско-американский психолог, представитель бихевиоризма, автор теорий агрессии в научении и теории социального научения (или социального когнитивизма), а также эксперимента с куклой Бобо.

Бейлс Роберт (1916 – 2004) – американский социальный психолог, автор классификации взаимодействия в малых группах, разработал метод группового наблюдения SYMLOG.

Беннис Уоррен Гамалиэль (1925 – 2014) – американский психолог, исследовавший малые группы, лидерство, межличностные отношения; совместно с Г. Шепардом создали теорию развития группы (психоаналитическое направление).

Берн Эрик (1902 – 1970) – американский психолог, психиатр, разработал трансактный анализ, три «ЭГО-состояния» и позиции в общении.

Бодалев Алексей Александрович (1923 – 2014) – русский психолог, автор книги «Формирование понятия о другом человеке как личности». Автор социального познания. При этом межличностное общение трактуется им как одна из сторон целостного процесса общения, в котором существуют познавательный, эмоциональный и поведенческий принципы социального познания.

Вундт Вильгельм (1832 – 1920) – немецкий психолог, автор «Психологии народов» (душа народа, дух целого).

Выготский Лев Семенович (1896 – 1939) – советский психолог, разработал теорию развития высших психических функций, автор книги «Мышление и речь» (1934).

Гальтон Френсис (1882 – 1911) – английский психолог, разработал дифференциальную психологию, первым использовал измерения в психологии.

Джеймс Уильям (1842 – 1910) – американский психолог, основоположник прагматизма, автор книги «Принципы психологии».

Доллард Джон (1900 – 1980) – американский психолог, представитель бихевиоризма, автор теории фрустрации – агрессии.

Дуаз В. (род. 1935) – французский психолог, автор теории фасилитации: социальных представлений, коллективного принятия решений и социально-когнитивного развития.

Дьюи Джон (1859 – 1952) – американский педагог-психолог, представитель позитивизма (Чикагская школа) и прагматизма.

Дюркгейм Эмиль (1858 – 1917) – французский социолог, автор концепции коллективных представлений, исследовал взаимоотношения между индивидуумом и обществом.

Зимбардо Филипп Джордж (род. 1933) – американский психолог, исследователь проблемы социальных ролей, автор «Тюремного эксперимента».

Келли Джорж (1905 – 1966) – американский психолог, исследователь каузальной атрибуции, создатель репертуарных решеток.

Ковалев Александр Григорьевич (1913 – 2004) – отечественный психолог, исследовал проблемы личности в группе.

Кули Чарльз (1864 – 1929) – американский психолог, один из основоположников символического интеракционизма и теории малых (первичных) групп, автор зеркальной теории.

Кун Майкл (1911 – 1963) – американский социолог, психолог-теоретик методологии интеракционистской психологии, изучал самосознание человека.

Лебон Густав (1841 – 1931) – французский психолог, исследователь поведения толпы и национальных общностей.

Левин Курт (1890 – 1947) – германо-американский психолог, исследовал динамику групп.

Мак-Дугалл Вильям (1871 – 1938) – англо-американский психолог, автор гормической психологической концепции. Назвал ряд социальных инстинктов.

Маслоу Абрахам (1908 – 1970) – американский социальный психолог, представитель гуманистической психологии, автор теории иерархии потребностей и самоактуализующейся личности.

Мид Джордж (1867 – 1931) – американский психолог, основатель символического интеракционизма.

Мид Маргарет (1901 – 1978) – американский психолог, этнограф, изучала проблему социализации у разных народов.

Морено Джекоб (1889 – 1974) – румынский психиатр сефардско-еврейского происхождения, социальный психолог, доказавший, что психологическое благополучие человека определяется его местом в системе межличностных отношений, взаимными симпатиями и антипатиями; разработал уникальный метод социометрии; автор социометрии и социодрамы. Исследователь межличностных отношений.

Мэйо Элтон (1880 – 1949) – американский социальный психолог, создатель теории «человеческих отношений», изучал влияние различных факторов (условия и организация труда, заработная плата, межличностные отношения, стиль руководства и др.) на повышение производительности труда.

Мюнстерберг Гуго (1863 – 1916) – немецко-американский психолог. Изучал вопросы руководства предприятиями, профотбора, профориентации (психотехники).

Ньютон Теодор (1903 – 1984) – американский социолог и психолог, специалист по проблемам социальной психологии, психологии личности и социальных установок, коммуникаций и групповых процессов, автор теории коммуникативных актов.

Обозов Николай Николаевич (1941 – 2018) – русский психолог. Научный интерес представляли пограничные проблемы дифференциальной и социальной психологии (межличностное взаимодействие и отношения, совместимость и сработанность людей), автор книги «Межличностные отношения».

Оллпорт Гордон (1897 – 1967) – американский психолог, один из основателей гуманистической психологии, автор книги «Личность», автор опросника ММРІ (1937).

Осгуд Чарльз (1916 – 1961) – американский психолог-когнитивист, автор сборника «Теории личностных черт», автор «Семантического дифференциала».

Парыгин Борис Дмитриевич (1930 – 2012) – русский психолог, автор книги «Основы социально-психологической теории». Разрабатывал социально-методологические основы социально-психологической теории.

Петровская Лариса Андреевна (1937 – 2006) – социальный психолог, соавтор (совместно с Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой) книги «Современная социальная психология на Западе» (1978).

Петровский Артур Владимирович (1924 – 2006) – социальный психолог. Автор стратометрической концепции группы, концепции развития личности, которую можно описать как процесс вхождения человека в социум, как постоянную смену различных общностей.

Пиаже Жан (1896 – 1980) – швейцарский психолог-исследователь генезиса интеллекта ребенка. Концепция стадийного развития психики.

Роджерс Карл (1902 – 1987) – американский психотерапевт. Лидер гуманистической психологии. Автор метода психотерапии, centered на клиенте (1954).

Рубинштейн Сергей Леонидович (1889 – 1960) – советский психолог. Разработал принципы детерминизма, преломления внешнего через внутреннее, автор учебника «Общая психология» (1946).

Салливен Гарри Стэк (1892 – 1949) – американский психиатр и психолог. Представитель неофрейдизма. Автор межличностной теории психотерапии. Рассматривал систему динамизмов личностей как особые образцы энергии.

Селье Ганс (1907 – 1982) – канадский биолог и врач. Разработал учение о стрессе.

Скиннер Беррес Фредерик (1904 – 1990) – американский психолог, бихевиорист. Автор книг «Поведение организмов» (1933), «Наука и человеческое поведение» (1953).

Спенсер Герберт (1820 – 1903) – английский философ и психолог. Считал, что в силу действия закона наследственности совокупный опыт предшествующих поколений передается последующим.

Теджфел Генри (1920 – 1982) – английский психолог. Разработал теорию социальной идентичности. Исследовал теорию межгрупповых взаимодействий.

Термен Льюис (1877 – 1955) – американский психолог. Один из основоположников учения о психологических тестах, разработал шкалу интеллекта.

Тибо Джон (1917 – 1986) – американский психолог. Сподвижник Дж. Келли. Совместно с Келли разработали теорию матриц исходов.

Торндайк Эдуард Ли (1874 – 1949) – американский психолог и педагог. Автор законов о научении (готовности, упражнения, эффекты) и методов проб и ошибок.

Уотсон Джон Бродес (1878 – 1958) – американский психолог – основоположник бихевиоризма.

Фестингер Лео (1919 – 1989) – американский психолог, автор теории когнитивного диссонанса и теории социального сравнения, согласно которой человек в большинстве случаев оценивает себя и свое поведение на основе сравнения с другими людьми и их поведением.

Фрейд Зигмунд (1856 – 1939) – австралийский психолог, создатель психоанализа, автор книг «Психопатология обыденной жизни» (1901). «Тотем и Табу» (1913), «Психология масс и анализ человеческого “Я”» (1921), «Толкование сновидений» (1900).

Фромм Эрих (1900 – 1980) – немецко-американский психолог, неофрейдист. Исследовал проблему гармонии личности и общества. Автор книг «Бегство от свободы», «Искусство любви» (1966).

Хайдер Фриц (1896 – 1988) – современный американский психолог. Автор теории структурного баланса межличностных отношений.

Хаймен Герберт Хайрам (1918 – 1985) – американский психолог, автор теории референтной группы.

Хоманс Джордж Каспар (1910 – 1989) – современный американский психолог. Представитель необихевиоризма. Автор теорий элементарного социального поведения и баланса вкладов.

Хортни Карен (1885 – 1952) – американский психолог. Сторонница неопрейдизма. Основу мотивации рассматривала в чувстве беспокойства, источником которого являются межличностные отношения.

Шериф Музафер (1906 – 1988) – современный американский психолог. Исследовал проблему группового влияния, взаимодействия. Провел эксперименты в местечке Робер-Кейвз.

Шибутани Томацу (1920 – 2004) – американский психолог, эклектик. Автор книги «Социальная психология» (1965).

Шпильрейн Исаак Нафтулович (1881 – 1937) – один из организаторов советской психотехники. Автор книги «Трудовой метод анализа профессий» (1925).

Штерн Вильям (1871 – 1938) – немецкий психолог, основатель «персоналистической психологии», заложил основы дифференциальной психологии, концепции конвергенции унаследованных факторов и условий социокультурной среды.

Шутц Вильям (1925 – 2002) – современный американский психолог. Автор теории трехмерного интерперсонального поведения.

Эриксон Эрик (1902 – 1994) – американский представитель ЭГО-психологии.

Юнг Карл Густав (1875 – 1961) – немецкий психолог. Соратник З. Фрейда и А. Адлера, автор теории архетипов (коллективного бессознательного). Автор психологических типов интроверсии, экстраверсии и др.

Тренинг № 1. ПРОГРАММА ЛИЧНОСТНОГО РОСТА «ПОЙМИ СЕБЯ»

Цель тренинга – создать условия для личностного роста работника.

Задачи:

1. Создать условия для формирования стремления к самопознанию, погружению в свой внутренний мир и ориентации в нем.
2. Расширение знания участников о чувствах и эмоциях, создание условий для развития способности безоценочного их принятия, формирования умения управлять выражением своих чувств и эмоциональных реакций.
3. Способствовать формированию навыков общения, умения слушать, высказывать свою точку зрения, приходить к компромиссному решению и пониманию других людей.
4. Способствовать осознанию своей жизненной перспективы, жизненных целей, путей и способов их достижения.

Категория участников: тренинг рассчитан на рабочих и руководителей одной организации.

Состав групп: оптимальная численность – 10 – 15 человек; группы должны комплектоваться на добровольной основе; предпочтительно проводить занятия с разнополой группой, но допустимы и гомогенные группы. Желательно включать в группу участников с небольшой разницей в возрасте.

Место проведения – зал для проведения тренингов, аудитория.

Форма проведения – групповые занятия. Рекомендуемая частота занятий – один раз в неделю. Каждое занятие состоит из трех частей: вводная часть (разминка). Основная часть (рабочая). Завершение. Тренинг рассчитан на 6 занятий по 2 академических часа (общая продолжительность – 12 часов). Вводная часть и завершение обычно занимают примерно по 1/4 времени занятия. Около половины времени уделяется собственно работе.

Программа занятий

1-е занятие «На старте». Посвящено знакомству и установлению контакта ведущего с группой, снятию барьеров, созданию атмосферы доверия и сплоченности группы.

2-е занятие «В мире людей». Предполагает дальнейшее сплочение группы, повышение коммуникативной грамотности участников, обучение навыкам конструктивного общения, умения слушать, высказывать свою точку зрения, приходить к компромиссному решению и пониманию других людей.

3-е занятие «В море эмоций». Расширяет знания участников о чувствах и эмоциях, развивает способности безоценочного их принятия, способствует обучению навыкам выражения собственных эмоций и «чтения» их у других людей.

4-е занятие «В глубине души». Посвящено созданию условий для самопознания, погружения в собственный внутренний мир и ориентации в нем.

5-е занятие «Прошлое, настоящее, будущее». Посвящено созданию условий, способствующих осознанию своей жизненной перспективы, жизненных целей, путей и способов их достижения.

6-е занятие «Финал». Подводит итоги, закрепляет достигнутые результаты, завершает групповую работу и помогает выходу из контакта.

УПРАЖНЕНИЯ РАЗМИНКИ

«Ассоциация со встречей». Участникам предлагается высказать свои ассоциации со встречей. К примеру: «Если бы наша встреча была с животным, то это была бы... собака».

«Прогноз погоды». Инструкция. «Возьмите лист бумаги и карандаши и нарисуйте рисунок, который будет соответствовать вашему настроению. Вы можете показать, что у вас сейчас “плохая погода” или “штормовое предупреждение”, а может быть для вас солнце уже светит вовсю».

«Печатная машинка». Участникам загадывается слово или фраза. Буквы, составляющие текст, распределяются между членами группы. Затем фраза должна быть сказана как можно быстрее, причем каждый называет свою букву, а в промежутках между словами все хлопают в ладоши.

«Карлики и великаны». Все стоят в кругу. На команду: «Великаны!» – все продолжают стоять, а на команду: «Карлики!» – нужно присесть. Ведущий пытается запутать участников – приседают на команду «Великаны!».

«Сигнал». Участники стоят по кругу достаточно близко и держатся сзади за руки. Кто-то, легко сжимая руку, посылает сигнал в виде последовательности быстрых или более длинных сжатий. Сигнал передается по кругу, пока не вернется к автору. В виде усложнения можно посылать несколько сигналов одновременно, в одну или в разные стороны движения.

«Посылка». Участники сидят в кругу близко друг к другу. Руки держат на коленях соседей. Один из участников «отправляет посылку», легко хлопнув по ноге одного из соседей. Сигнал должен быть передан как можно быстрее и вернуться по кругу к своему автору. Возможны варианты сигналов (различное количество или другие виды движений).

«Меняющаяся комната» Инструкция: «Давайте сейчас будем медленно ходить по комнате. ... А теперь представьте, что комната наполнена жвачкой и вы продираетесь сквозь нее. ... Теперь комната стала оранжевой – оранжевые стены, пол и потолок. Вы чувствуете себя наполненными энергией, веселыми и легкими, как пузырьки в «Фанте». ... А теперь пошел дождь, все вокруг стало голубым и серым. Вы идете печально, грустно, усталые...».

«Ревущий мотор». Инструкция: «Вы видели настоящие автомобильные гонки? Сейчас мы организуем нечто вроде автогонок по кругу. Представьте себе рев гоночного автомобиля – “Рррмм!” Один из вас начинает, произнося “Рррмм!”, и быстро поворачивает голову налево или направо. Его сосед, в чью сторону он повернулся, тут же “вступает в гонку” и быстро произносит свое “Рррмм!”, повернувшись к следующему соседу. Таким образом, «рев мотора» быстро передается по кругу, пока не сделает полный оборот. Кто хотел бы начать?»

УПРАЖНЕНИЯ ЗАВЕРШЕНИЯ

«Аплодисменты по кругу». Инструкция: «Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихо, а затем становятся все сильнее и сильнее. Ведущий начинает тихо хлопать в ладоши, постепенно подходя к одному из участников и глядя на него. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и так далее, последнему участнику аплодирует уже вся группа».

«Подарок». Участники встают в круг. Инструкция: «Сейчас мы будем делать подарки друг другу. Начиная с ведущего, каждый по очереди средствами пантомимы изображает какой-то предмет и передает его своему соседу справа (мороженое, ежика, гирю, цветок и т. п.)»

«Спасибо за приятное занятие». Инструкция: «Пожалуйста, встаньте в общий круг. Я хочу предложить вам поучаствовать в небольшой церемонии, которая поможет нам выразить дружеские чувства и благодарность друг другу. Игра проходит следующим образом: один из вас становится в центр, другой подходит к нему, пожимает руку и произносит: “Спасибо за приятное занятие!”. Оба остаются в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий участник, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: “Спасибо за приятное занятие!”. Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

Занятие № 1 «На старте»

«Баранья голова». Инструкция: «Нам предстоит большая совместная работа, поэтому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. В тренинге нам представляется возможность, обычно не доступная в реальной жизни, – выбрать себе имя. Часто бывает, что кому-то не очень нравится имя, данное ему родителями; кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих; скажем, все зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались «Леночка» или «Ленуля». Есть люди, которые в детстве имели забавную кличку и были бы не против, чтобы и сейчас в неформальной обстановке к ним обращались именно так. У вас есть тридцать секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя. Все остальные члены группы и ведущий в течение всего тренинга будут обращаться к вам только по этому имени.

А теперь представимся друг другу. Сделаем это так, чтобы сразу и точно запомнить все игровые имена. Наше представление будет организовано так: первый участник называет свое имя, второй – имя предыдущего и свое, третий – имена двух предыдущих и свое и т. д. Последний, таким образом, должен назвать имена всех членов группы, сидящих перед ним. Записывать имена нельзя – только запоминать. Эта

процедура называется «баранья голова». Почему? Если вы, называя своих партнеров, забыли чье-то имя, то произносите фразу «баранья голова», конечно, имея в виду себя, а не того, чье имя забыли. Дополнительное условие: называя имя человека, обязательно посмотреть ему в глаза».

«Заключение контракта». Выработка правил группы производится с помощью мозгового штурма; следует записать все выработанные правила на доске или листе ватмана.

Закон «ноль-ноль» (о пунктуальности).

Правило поднятой руки: высказываются по очереди, когда один говорит, остальные молча слушают и, прежде чем взять слово, поднимают руку.

Без оценок: принимаются различные точки зрения, никто друг друга не оценивает, обсуждаем только действия: критика должна быть конструктивной.

Конфиденциальность: то, что происходит на занятии, остается между участниками.

Правило «Стоп»: если обсуждение какого-то личного опыта участников становится неприятным, тот, чей опыт обсуждается, может закрыть тему, сказав «Стоп».

Активность: чаще всего те, кто проявляют активность на занятиях, приобретают по окончании курса больше, чем те, кто был пассивен. И другие правила.

«Дигикон». Порядок действий: в соответствии с замыслом игры участники должны исполнять роли «узников» и «роботов» (т. е. тех, кто ведет себя подобно механизмам). На каждую «камеру» с 3 – 7 «узниками» положено по одному «роботу». Таким образом, из 9 участников можно сформировать 3 «камеры» по 3 «узника» в каждой и к ним 3 «робота». Снабдите каждого узника бумагой и карандашом.

Разбейте игроков на группы любой численности от 4 до 8 (размеры можно варьировать). В каждой группе попросите одного добровольца сыграть робота. Предложите «роботам» представить, что они являются механическими рабами, которые обязаны повиноваться своим хозяевам. Они могут видеть, слышать, двигаться и реагировать, но не умеют говорить. Сообщите остальным, что они являются «узниками», заключенными в камеры, и поместите каждую группу в угол или возле стены, отгородив ее столами и стульями, чтобы получилась

камера. Расположите «камеры» как можно дальше друг от друга. Роботы стоят снаружи перед камерами своих хозяев и ждут начала деятельности. Обратите общее внимание на большой дверной ключ, который вы положите у всех на виду. Ознакомьте всех со следующим сценарием. По ходу чтения он покажется сложным, но разъяснения займут всего несколько минут и управлять игрой будет трудно лишь в первый раз. С каждым последующим разом она будет проходить все легче, и вы даже начнете украшать ее всякими фантастическими подробностями.

Сценарий: «Вы все являетесь героями научно-фантастического рассказа. Одни – пришельцы из космоса, а другие – роботы. Земляне заключили всех пришельцев в тюрьму и заперли в камеры. Стража в любой момент может увести их на казнь. Единственная возможность для пришельцев убежать – приказать роботам принести ключ (лежит на виду), который подходит к двери каждой из камер. Но необходимо спешить, потому что неизвестно, кем окажутся пленники в других камерах – друзьями или врагами. Те, кому удастся бежать, могут либо выпустить остальных, либо убить их. Роботы могут заходить куда угодно, кроме камер. До того как узники смогут воспользоваться услугами своих роботов, им придется создать их «память» и отдать последним ряд команд, которые нужно записать. К сожалению, память роботов способна удержать лишь 10 команд, каждая из которых состоит максимум из двух слов. Это единственные фразы, на которые роботы могут реагировать. Более того, команды нельзя отдавать на каком-либо известном языке; они должны состоять из бессмысленных слов: например «зин» – «иди вперед» или «чат» – «иди назад». Это продиктовано тем, что в каждой камере сидят представители различных цивилизаций, у которых нет общего языка и потому им приходится его изобретать. В каждой камере группа заключенных должна выработать свои условные команды и занести их в «справочные таблицы» (словарь) соответствующих роботов, чтобы затем им можно было приказать пойти, взять ключ и принести его в камеру. Таким образом, роботы реагируют на ряд заранее определенных команд.

Эти команды, когда их усвоят, можно повторять и отдавать в любой последовательности. Однажды сформированную память роботов нельзя изменить».

Когда вы закончите объяснения, кратко ответьте на вопросы и убедитесь, что все понимают, что им нужно делать. Затем дайте узникам 5 минут на формирование памяти роботов. Каждая камера должна обсудить, какие слова будут означать команды для роботов, и записать их вместе с переводом на «нормальный» язык в словарь. Вы же продолжаете следить за ходом работы, не вмешиваясь в нее и не выражая свое мнение. Если вы играете с международной группой, то почти наверняка обнаружите, что как минимум одна из команд берет слова из реально существующего – непонятного другим – языка, на котором говорит кто-либо из ее членов: например, баскского или тамильского. Такое разрешается. По истечении 5 минут удалите всех роботов из комнаты.

После этого объявите, что стражники сделали в тюрьме кое-какие перестановки, и сдвиньте мебель, например, перетащите стол на середину комнаты и скажите, что это туннель, по которому роботам придется ползти за ключом. Добавьте еще несколько препятствий, чтобы роботам пришлось их преодолевать (например, перелезть). Если хотите, можете перекладывать ключ с места на место, а если вы играете в «Дигикон» с очень умной группой, то можете позволить себе настоящую «подлость» и положить ключ туда, где роботам будет трудно его увидеть.

В результате отдельные «узники» придут в полное смятение, поскольку им наверняка и в голову не приходило ввести в память роботов слова «ползти» или «перелезть». Успокойте их и посоветуйте стараться изо всех сил. После того как пленники уяснят последовательность действий, которые необходимо выполнить их роботам, чтобы добыть ключ, пригласите роботов подойти к вам, заберите у них списки с командами, перемешайте их и снова раздайте так, чтобы ни у одного из них не оказалось в руках первоначального варианта. Это наверняка посеет панику как в рядах роботов, так и пленников. Вы прокомментируете свои действия тем, что роботы – всего лишь машины и неважно, чьим командам они подчиняются. Объявите, что теперь роботы готовы к действию.

В первый момент все игроки будут в замешательстве, но спустя время кто-либо из «узников», а может быть, сразу несколько начнут выкрикивать команды из своих списков. Роботы примутся лихорадочно изучать собственные списки, чтобы выяснить, чьи команды в

них записаны и что они означают. В конце концов кто-нибудь из них узнает «свою» команду и отреагирует на нее, что подстегнет других игроков, и начнется гонка. Может подняться страшный шум, на роботов посыплются приказы, брань и одобрительные возгласы. В общей суматохе и напряжении играющие могут нарушать правила, поэтому будьте внимательны и «тормозите» наиболее ретивых игроков. Возможно, вам придется заталкивать людей назад в камеры, проверять словари, если у вас возникло подозрение, что роботы откликаются более чем на 10 командных слов, и запрещать команды, заставляющие роботов нападать друг на друга. При работе с молодежной группой лучше всего предупредить, что если один робот дотронется до другого, то оба немедленно «замрут» до тех пор, пока не поступит команда разойтись.

Возможно, что непосредственно вам придется подать сигнал об окончании игры, поскольку игроки в пылу борьбы могут не заметить, что один из роботов уже захватил ключ, и его команда побеждает, но если и заметят, то часто продолжают направлять своих роботов, полагая, что именно трудности по преодолению препятствий – наиболее важная часть игры. Или, наоборот, некоторые игроки могут сдаться задолго до финала, расценив свой словарь как никуда не годный. Однако такое решение может быть опрометчивым, поскольку при наличии творческого подхода даже очень бедный словарный запас можно использовать самым удивительным образом.

Занятие № 2 «В мире людей»

«Рекламный ролик». Инструкция: «Всем нам хорошо известно, что такое реклама. Ежедневно мы множество раз видим рекламные ролики на экранах телевизоров и имеем представление, какими разными могут быть презентации того или иного товара. Поскольку мы все – потребители рекламируемых товаров, то не будет преувеличением считать нас специалистами по рекламе. Вот и представим себе, что мы собрались для того, чтобы создать свой собственный ролик для какого-то товара. Наша задача – представить этот товар публике так, чтобы подчеркнуть его лучшие стороны и заинтересовать, как в обычной рекламной службе. Но объектом нашей рекламы будут конкретные люди, сидящие здесь. Каждый из вас вытянет карточку, на которой написано

имя одного из участников группы. Может оказаться, что вам достанется карточка с вашим собственным именем. Ничего страшного! Значит, вам придется рекламировать самого себя. В нашей рекламе будет действовать еще одно условие: вы не должны называть имя человека, которого рекламируете. Более того, вам предлагается представить человека в качестве какого-то товара или услуги. Придумайте, чем мог бы оказаться ваш протеже, если бы он не был в человеческом облике. Может быть, холодильником? Или загородным домом? Тогда что это за холодильник? И каков этот загородный дом? Назовите категорию населения, на которую будет рассчитана ваша реклама. Разумеется, в рекламном ролике должны быть отражены самые важные достоинства рекламируемого объекта. Длительность каждого рекламного ролика – не более одной минуты. После этого собравшиеся должны будут угадать, кто из членов группы был представлен в этой рекламе. При необходимости можете использовать в качестве антуража любые предметы, находящиеся в комнате, и просить других игроков помочь вам. Время на подготовку – десять минут».

«Говорю, что вижу». Инструкция: «Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых специфических действиях других людей без оценивания, т. е. без приписывания им мотивов действий, оценки установок, личностных черт. Высказывание в описательном ключе, а не форме оценок позволяет внимательно наблюдать и сообщать о своих наблюдениях, не давая им оценок. Описательные высказывания, в отличие от оценочных, вызывают у партнера желание понять и изменить свое поведение. К примеру: «Лена – ты неряха» – это оскорбление, оценка. «Лена, ты не убрала свою постель» – описание поведения. Сидя в кругу, вы наблюдаете за поведением других игроков и по очереди называете действия любого из участников. К примеру: «Коля сидит, положив ногу на ногу», «Катя улыбается».

Информация для ведущего. Ведущий следит за тем, чтобы не использовались оценочные суждения и умозаключения. После выполнения упражнения обсуждается, часто ли наблюдалась тенденция использовать оценки, было ли сложным это упражнение, что чувствовали участники.

«Официант, в моем супе муха». Членам группы предлагается поучаствовать в конфликтной ситуации, случившейся в одном из дорогих ресторанов. Дайте каждому из участников по одному из нижеприведенных сценариев, чтобы ознакомиться. Объясните, что упражнение представляет собой ролевую игру, призванную продемонстрировать некоторые аспекты общения. Попросите двух исполнителей выйти и встать так, чтобы все могли их видеть и слышать, после чего начните игру. После проигрывания ситуации следует обсудить впечатления, мнения, переживания, возникшие у участников игры, а затем наблюдения остальных членов группы. Если позволит время и найдутся желающие, упражнение можно повторить, но с другими участниками.

РОЛЬ А. Вы путешествуете по чужой стране. Сегодня, обедая в весьма дорогом ресторане, вы обнаружили в супе нечто, похожее на часть насекомого. Вы пожаловались официанту, но тот уверил, что это не насекомое, а специи. Вы не согласились и пожелали переговорить с управляющим. И вот управляющий подходит к вашему столику.

РОЛЬ Б. Вы управляете очень хорошим рестораном. Цены могут показаться высокими, но качество обслуживания в высшей степени оправдывает их. У вашего ресторана хорошая репутация, и он привлекает многих иностранцев. Сегодня в ваш ресторан пришел пообедать иностранец, и один из новых официантов подал ему суп. Возникли какие-то претензии, и официант передал вам, что иностранец желает с вами переговорить. Итак, вы направляетесь к его столику.

Анализ: жаловался ли А? Отменил ли он заказ? Отказался ли заплатить за суп? Вник ли Б в суть проблемы, преодолел ли непонимание сторон? Выразил ли искреннее сожаление? Принес ли вежливые извинения? Удалось ли сторонам дать объяснения, воспринять их и разрешить проблему к обоюдному удовлетворению? Мог ли А изложить свою жалобу ясно и внятно? Ролевая игра может быть использована для демонстрации специфики культуры человеческого поведения, например: одинаково ли выражают мужчины и женщины одну и ту же жалобу?

Завершение: никто не в силах указать «наилучший способ» решения проблем, которыми сопровождается общение с иностранцами, однако обсуждение данной ролевой игры может помочь участникам увидеть широкие возможности для этого.

Занятие № 3 «В море эмоций»

«Называем чувства». Инструкция: «Давайте посмотрим, кто может назвать больше слов, обозначающих разные чувства. По очереди называйте слова и записывайте их на лист ватмана. Информация для ведущего: целью является обогащение лексики, обозначающей эмоции участников. Можно проводить это упражнение как соревнование между двумя командами или как общегрупповой «мозговой штурм». Результат работы группы – лист ватмана с написанными на нем словами – можно использовать на протяжении всего занятия. По ходу работы в этот список необходимо вносить новые слова – это словарь, отражающий эмоциональный опыт группы».

Обсуждение. Какое из названных чувств тебе нравится больше других? Какое, по-твоему, самое неприятное чувство? Какое из названных чувств знакомо тебе лучше (хуже) всего?

Водящему предлагается загадать чувство, а затем только с помощью интонации, отвернувшись от круга и произнося только слова «шуррум-бурум», показать задуманное им чувство.

«Бумажные мячики (снежки)». Материалы: старые газеты или что-то подобное; клейкая лента, которой можно будет обозначить линию, разделяющую две команды. Инструкция. «Возьмите каждый по большому листу газеты, тщательно скомкайте его и сделайте достаточно плотный мячик. Теперь разделитесь на две команды, и пусть каждая выстроится в линию так, чтобы расстояние между командами составляло примерно четыре метра. По моей команде вы начнете бросать мячи на сторону противника. Игроки каждой команды стремятся как можно быстрее забросить мячи, оказавшиеся на их стороне, на сторону противника. Услышав команду “Стоп!”, вам надо будет прекратить бросаться мячами. Выигрывает та команда, на чьей стороне оказалось меньше мячей».

Занятие № 4 «В глубине души»

«Волшебная рука». Каждый участник группы на листе бумаги сверху пишет свое имя, затем обводит свою руку карандашом. На каждом нарисованном пальце предлагается написать какое-либо свое качество, можно раскрасить пальцы в разные цвета. Затем «ладошки» пускаются по кругу, и другие участники между пальцев могут написать другие качества, которые присущи тому, чья ладошка. Обсуждение:

что нового ты узнал о себе? Акцент при обсуждении ставится на следующем: в записях участников есть доля правды о нас; как мы сами воспринимаем себя, и как видят нас другие люди.

«Волшебная лавка». Участники могут сосредоточиться на анализе своего характера и своих особенностей, обдумать, что им хотелось бы изменить в себе. Упражнение позволяет прийти к мысли: чтобы приобрести что-то новое, нам всегда приходится за это платить, а также задуматься о важнейших жизненных целях. Инструкция: «Я хочу предложить вам упражнение, которое даст возможность разобраться в себе. Устройтесь поудобнее. Несколько раз глубоко вдохните и выдохните и полностью расслабьтесь. Представьте себе, что вы идете по узенькой тропинке через лес. Вообразите окружающую вас природу. Осмотритесь вокруг. Сумрачно или светло в окружающем вас лесу? Что вы слышите, какие запахи ощущаете? Что вы чувствуете? Внезапно тропинка поворачивает и выводит вас к какому-то старому дому. Вам становится интересно, и вы заходите внутрь: видите полки, ящики, повсюду стоят сосуды, банки, коробки. Это старая лавка, причем волшебная. Теперь представьте, что я продавец этой лавки. Добро пожаловать! Здесь вы можете приобрести что-нибудь, но не вещи, а черты характера, способности – все, что пожелаете. Но есть еще одно правило: за каждое качество и желание вы должны отдать что-либо (другое качество) и от чего-то отказаться. Тот, кто пожелает воспользоваться волшебной лавкой, может подойти ко мне и сказать, чего он хочет. Ответьте на вопрос: “А что ты отдашь за это?”. Он должен решить, что это будет. Обмен состоится, если кто-либо из группы захочет приобрести эти качество, способность, умение, которые отдаются, или если мне, хозяину лавки, покажется этот обмен равноценным, понравится эта способность или умение. Через некоторое время ко мне может подойти следующий член группы. В заключение мы обсудим, что пережил каждый из нас».

Занятие № 5 «Прошлое, настоящее, будущее»

«Автобиография». Инструкция: «Основная цель этого занятия – ощутить, каким образом наше прошлое повлияло на наше настоящее, и как это влияние продолжает сказываться до сих пор, чтобы освободиться от него и тех стереотипов поведения, которые уже не соответствуют нашим сегодняшним интересам. Нас будет интересовать не столько перечень внешних событий как таковых, сколько внутренняя

история нашей жизни, исследование тех условий, событий и людей, которые повлияли на нее, и то, как происходило взаимодействие с ними. Для того чтобы люди, которые, возможно, будут читать вашу биографию, понимали, о чем идет речь, следует коротко остановиться на каких-то существенных внешних событиях вашей жизни, таких как время и место рождения, национальность, социально-экономическое положение вашей семьи, количество братьев и сестер, и каким по счету родились вы, общие социальные условия, в которых вы жили, и какие природные условия вас окружали. Постарайтесь указать влияние всех этих факторов на ваше развитие. Если вы ссылаетесь на какие-то внешние обстоятельства своей жизни, объясните, какое, по вашему мнению, влияние они на вас оказали.

Излагать свою биографию можно по-разному. Некоторые делают это в хронологическом порядке, рассказывая о своей жизни год за годом; другие предпочитают начинать с того события в своей жизни, которое по каким-то причинам привлекает их больше всего. Каждый из этих подходов может применяться достаточно успешно. Иногда хорошо их сочетать, набросав вначале общий план основных событий в хронологическом порядке, а потом подробно остановиться на том, что в данный момент больше всего привлекает, затем вновь возвратиться к плану, чтобы проверить, не выпали ли из рассказа какие-то существенные моменты. Пишите так, чтобы вам было легко, даже если в вашем изложении могут появиться грамматические и стилистические ошибки. Самое важное – начать писать любым способом.

Попробуйте излагать мысли в виде потока сознания. Не страшно, если важные вопросы и проблемы проявятся не сразу, это лучше, чем ограничивать изложение жесткими рамками плана. Описывая свою жизнь, будьте как можно более откровенны и беспристрастны, не пытайтесь подвергать цензуре те места, которые могут, по вашему мнению, представить вас в невыгодном свете. Наоборот, вы почувствуете, что, обращая внимание на те моменты своей жизни, которых вы стесняетесь, вы узнаете немало полезного для себя. Постарайтесь указать, в чем заключаются ваши «больные места». Стремясь достичь наиболее объективной и честной позиции во взгляде на свою жизнь, вы сможете лучше ее понять и в дальнейшем совершать более конструктивные поступки. Если вы обнаружите, что ваша биография оказалась слишком длинной и бессвязной, хорошо бы написать ее более короткой и четко

организованный вариант, который поможет вам лучше увидеть собственные стереотипы. Длинный вариант послужит тому, чтобы вы почувствовали себя свободнее и отобрали материал; он важен для вашего внутреннего использования. Короткий вариант поможет рассказать о себе другим и организует ваши собственные мысли. Очень важны ответы на такие вопросы: ваше развитие в целом, каким человеком вы были в разные периоды своей жизни? Как вы изменились с тех пор? Воспринимали ли вас окружающие так же, как вы воспринимали себя? Какие маски вы носили? Как искажали свою истинную натуру, чтобы быть принятым окружающими или защититься от них? Проиллюстрируйте все это рисунками. Опишите любые кризисы развития или поворотные моменты вашей жизни, во время которых происходили изменения вашего осознания или отношения к жизни. Такие события часто переживаются как «испытание» или «инициация» и могут проходить как кризис или проверка на прочность. Какие стереотипы вы замечаете в своей жизни? Существуют ли какие-нибудь определенные конфликты, которые повторились в различных ситуациях? Вынесли ли вы из своего жизненного опыта какие-то уроки?»

Конкретные задания. Опишите ваши самые ранние воспоминания, и неважно, действительно вы это помните или это плод воображения. Опишите свои повторяющиеся детские сны. Укажите любые травмировавшие вас события, например болезни, несчастные случаи, смерти, расставания, насилие, сексуальные оскорбления и т. д. Как это повлияло на вас?

Характер жизни в целом и ее значение. Рассказывая о своей жизни, подумайте, какой архетип, как вам кажется, она отражает? Придумайте миф или сказку о своей жизни. Запишите ее и проиллюстрируйте рисунками, на которых основные действующие лица будут представлены в виде каких-то архетипов. Если бы вам пришлось ее озаглавить, какие бы названия (название) и подзаголовки вы использовали? Принимаете ли вы свой жизненный опыт или относитесь к нему отрицательно? В чем, как вы полагаете, состоит более глубокое предназначение вашей жизни?

«Планирование будущего». Инструкция: «Предлагаю написать вам приблизительный план своего будущего. Для начала необходимо выделить основные сферы, присутствующие в жизни каждого чело-

века: семейную, профессиональную, досуговую. В каждой сфере необходимо отметить главные достижения, которых вы хотели бы добиться; события, которые могут произойти или вы бы хотели, чтобы они произошли. Постарайтесь поставить более-менее реальные цели и спрогнозировать реальные события. Теперь нужно выделить ближайшие цели как этапы и пути достижения дальних целей. Можно расположить их в хронологическом порядке и даже написать приблизительные даты. Обратите внимание, нет ли противоречия между целями и событиями из разных областей вашей жизни? Может быть, они помогают друг другу или не оказывают друг на друга никакого влияния. Постарайтесь согласовать их. Оцените свои собственные достоинства и недостатки, которые могут повлиять на успешность достижения различных целей. Определите пути преодоления этих недостатков и внешних препятствий на пути к вашим целям. Оцените возможность резервных вариантов в разных сферах жизни (на случай непреодолимых препятствий или глубокого противоречия между целями из разных сфер жизни). С каких целей вы начнете практическую реализацию своего плана? Укажите конкретную дату».

Занятие № 6 «Финал»

«Розовый куст». Введение. Инструкция. С древних времен и на Востоке, и на Западе определенные цветы считались символами высшего человеческого «Я». В Китае таким был золотой цветок, в Индии и на Тибете – лотос, в Европе и Персии – роза. Примером этому могут служить «Песнь о розе» французских трубадуров, «вечная роза», так замечательно воспетая Данте, роза, изображенная в середине креста и являющаяся символом целого ряда духовных традиций. Распустившийся цветок символизирует высшее «Я», и хотя этот образ по своей природе статичен, его визуализация стимулирует процессы в высших сферах нашего сознания, пробуждает силу. Динамический образ цветка – развитие от бутона до раскрывшейся розы.

Такой динамический символ соответствует внутренней действительности, которая лежит в основе развития и раскрытия человека и всех процессов природы. В нем сливаются воедино свойственные всему живому энергия и напряжение, исходящие от человека, побуж-

дающие его к постоянному росту и эволюции. Эта внутренняя жизненная сила и есть то средство, которое полностью высвобождает сознание и ведет к открытию нашего духовного центра и высшего «Я».

Порядок выполнения. «Сядьте поудобнее, закройте глаза, сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов и расслабьтесь. Представьте себе розовый куст с большим количеством цветов и нераспустившихся бутонов. Переведите свое внимание на один из бутонов, он еще совсем закрыт, окружен зеленой чашечкой, но на самом его верху уже заметен розовый кончик. Полностью сосредоточьте свое внимание на этом образе. Теперь очень медленно зеленая чашечка начинает раскрываться. Видно даже, что она состоит из отдельных чашелистиков, которые постепенно, отходя друг от друга, загибаются книзу, открывая розовые лепестки, которые все еще остаются закрытыми. Чашелистики продолжают раскрываться, и вы уже видите весь бутон целиком. Теперь и лепестки тоже начинают раскрываться, медленно разворачиваясь, пока не превратятся в полностью расцветший цветок.

Постарайтесь почувствовать, как пахнет эта роза, ощутите ее характерный, только ей одной присущий аромат. Представьте себе, что на розу упал луч солнца. Он отдает ей свое тепло и свет. В течение некоторого времени продолжайте удерживать в центре своего внимания розу, освещенную солнцем. Загляните в самую сердцевину цветка. Вы увидите, как там появляется лицо мудрого существа. Оно преисполнено понимания и любви к вам. Поговорите с ним о том, что для вас является важным в данный момент жизни. Не стеснясь спросите о том, что вас сейчас больше всего волнует. Это могут быть какие-то жизненные проблемы, вопросы выбора и направления движения. Постарайтесь использовать это время для того, чтобы выяснить все, что необходимо (можно прерваться и записать то, что вы узнаете). Попытайтесь развить и углубить те откровения, которые были вам даны. отождествите себя с розой. Представьте, что вы стали этой розой или вобрали в себя этот цветок. Осознайте, что роза и мудрое существо всегда с вами и что вы в любое время можете обратиться к ним и воспользоваться какими-то их качествами. Символически вы и есть эта роза, этот цветок. Та же сила, что вдыхает жизнь во Вселенную, создала розу и дает вам возможность развить в себе вашу самую заветную сущность и все, что из нее исходит».

«Чемодан в дорогу». Группа садится по кругу. Инструкция: «Мы завершаем нашу работу. Сейчас каждый из вас по очереди будет ставить перед собой этот стул (ведущий ставит стул в центр круга)». Все участники группы в удобном для всех порядке будут подходить к вам, садиться на стул и называть одно качество, которое, на их взгляд, помогает вам, и одно, которое мешает. При этом надо помнить, что называть следует те качества, которые проявились в ходе работы группы и поддаются коррекции. После того как все выскажут свое мнение, следующий участник берет стул, ставит напротив себя и упражнение повторяется.

Тренинг № 2. ПРОГРАММА ЛИЧНОСТНОГО РОСТА «ПОЙМИ ДРУГОГО»

Тренинг представляет собой проведение системы упражнений и предполагает работу по основным блокам:

- сплочение группы, выработка правил поведения на занятиях;
- развитие представлений о ценности другого человека и себя самого, развитие коммуникативных навыков, осознание проблем в отношениях с людьми, формирование положительных стратегий взаимодействия;
- приобретение навыка деятельности в конфликтной ситуации, усвоение способов разрешения собственных проблем, осознание мотивов межличностных отношений.

Программа направлена также на развитие средств самопознания, повышение представлений о собственной ценности, развитие мотивов межличностных отношений, уверенности в собственных силах, а также способности наиболее успешно реализовать себя в поведении и взаимодействии.

Программа состоит из 10 занятий и рассчитана на 5 недель. Занятия проводятся по принципу социально-психологического тренинга два раза в неделю, их продолжительность не превышает 1 часа. Каждому участнику обеспечивается возможность проявить себя, быть открытым и не бояться ошибок. Проведение тренинга с детьми младшего школьного возраста не требует специальных материалов: понадобятся

только тетради для рисования и записей (на время перерыва между занятиями хранятся у ведущего), наборы цветных карандашей, листы бумаги с булавками для именных табличек.

Работа осуществляется с помощью игровых методов, метода групповой дискуссии, проективных методов «репетиции поведения» и элементов психогимнастики.

Содержание программы:

1-й этап – ориентировочный (1 – 2-е занятия),

2-й этап – основной (3 – 9-е занятия),

3-й этап – завершающий (10-е занятие).

Занятие 1

Цель – создание положительной эмоциональной атмосферы, сплочение группы. Время: 40 – 60 минут.

«Здравствуйте, я рад познакомиться». В течение трех минут каждый учащийся выбирает себе имя, пишет его фломастером на карточке-визитке и закрепляет на самом видном месте. Затем в течение 10 минут каждый участник по кругу должен сказать фразу: «Здравствуйте, я рад с вами познакомиться!» Далее нужно назвать свое имя и сказать несколько слов о себе. Во время знакомства необходимо подчеркнуть свою индивидуальность, чтобы вас запомнили. Рекомендации ведущему: в группе не должно быть двух одинаковых имён, во время знакомства каждый может говорить с места, обсуждение ведется по кругу.

Психологический комментарий. Это упражнение тренинга должно настроить участников на серьезное отношение к занятию. Даже простейшее знакомство дает много информации о человеке, необходимо учиться запоминать информацию о нем, проявлять внимание не только к внешнему виду, но и смыслу его слов.

Выработка правил поведения на занятиях. **Ход занятия.** Ведущий предлагает правила поведения на занятиях, подчеркивая, что эти правила в равной степени относятся и к нему, и к участникам: доверительный стиль общения и обращение на «ты». Чтобы группа работала с наибольшей отдачей, необходимо полное доверие друг к другу. Не существует правильных или неправильных ответов: правильный ответ тот, который на самом деле выражает твое мнение.

Анонимность рассказываемых ситуаций, случаев из жизни. Нельзя превращать занятия в классный час по разбору поведения кого-либо.

Искренность в общении. Во время работы в группе мы говорим только то, что чувствуем по поводу происходящего, т. е. только правду. Если нет желания говорить искренне и откровенно, то мы молчим. Лучше промолчать, чем говорить не то, что ты думаешь.

Нельзя давать оценку выступлению другого участника, если он сам тебя об этом не просит. При обсуждении происходящего в группе оцениваем не участников, а только их действие и поведение. Не используем высказывание «Ты мне не нравишься», а заменяем на «Ты совершил плохой поступок», «Мне не нравится твоя манера...».

Вне занятий нельзя обсуждать то, что мы узнали друг о друге на занятиях, и то, как другие ребята ведут себя на них. Все, что происходит на занятиях, должно остаться нашей общей тайной.

Уважение к говорящему. Когда кто-либо из участников высказывается, нельзя перебивать его; обращаясь к кому-либо из участников, нужно смотреть на него.

Активное участие в происходящем. Это норма поведения, в соответствии с которой в любую минуту мы реально включаем группу в работу. Мы активно смотрим, чувствуем, слушаем себя, партнера и группу в целом, не замыкаемся в себе и не таим внутри неприятное. Мы не думаем только о себе, получив много положительных эмоций. Мы все время в группе, внимательны к другим.

Постоянный состав группы. Никто не должен опаздывать на занятие.

Рекомендации ведущему. Необходимо подробно объяснить участникам эти правила, ответить на вопросы, затем обсудить предложения участников. Дается возможность высказаться всем участникам.

Ритуал принятия правил. Ведущий торжественно обещает следовать этим правилам и предлагает участникам сделать то же самое. Предлагается придумать ритуал начала и окончания занятия, напоминающая участникам об их обещании.

«Ветры дуют на ...». Со словами «Ветры дуют на ...» ведущий начинает игру. Чтобы участники игры побольше узнали друг о друге, характеристики могут быть следующими: «Ветер дует на того, у кого светлые волосы» – все светловолосые собираются вместе. «Ветер дует

на того, у кого ... есть машина», «кто любит животных», «кто много работает», «у кого есть друзья» и т. д. Ведущего необходимо менять, давая возможность каждому игроку спрашивать участников.

«Общий язык». Группа разбивается на тройки. Каждая тройка должна договориться между собой, например, о том, где, когда и зачем они должны встретиться. Но средства общения у каждого ограничены. Среди троих договаривающихся один сидит неподвижно с завязанными глазами. Другой молчит и также неподвижен. Третий также лишается права разговаривать, вдобавок у него завязаны глаза. Итак, находясь в ситуации ограниченных возможностей общения, тройка должна договориться о чем-то за минимальное время. Допустимо сочинить скрытые задания каждому участнику и дать предварительно ознакомиться с ними. Возможно проведение игры несколькими тройками одновременно, можно предлагать тройкам выступать по очереди. Обсуждение следует строить вокруг вопроса о том, что способствует, а что препятствует успешному поиску общего языка. Кроме того, здесь очевидны параллели, сравнения с настоящими жизненными ситуациями, в которых по каким-либо причинам люди не в состоянии договориться и возникает впечатление, что говорят они как слепой с немым. Предложить участникам встать в круг, взяться за руки и смотреть друг другу в глаза, улыбаться.

Занятие 2

Цель – развитие способности слаженной работы в группе, сплочение группы. Время: 40 – 60 минут.

«Печатная машинка». «Давайте проверим, можем ли мы слаженно работать в группе. Попытаемся воспроизвести процесс печатания на машинке отрывка хорошо известной вам песни или стихотворения. Например, «В лесу родилась елочка». Каждый по очереди произносит по одной букве слова («В-л-е-с-у...»). В конце слова – все встают, на знак препинания – топают ногой, в конце строки – хлопают в ладоши. Есть одно условие игры: кто ошибется – выходит из игры, покидает круг. Итак, первый участник произносит первую букву, второй – вторую и т. д. Не забывайте о знаках препинания. Начали. ...Ну, а сейчас можно оценить, кто у нас стал победителем. Спасибо, на этом игра закончена».

«Сочинил историю». Ведущий: «Начинаем историю: “Жили-были...”, следующий участник продолжает начатую фразу и так далее по кругу. Когда очередь опять доходит до ведущего, он дополняет сюжет истории, делает более осмысленным, и игра продолжается. В конце проводится обсуждение, трудно ли было выполнять задание, следить за ходом сочинения истории.

«Слепой и поводырь». Группа распределяется на пары. В каждой паре один из партнеров берет на себя роль ведомого, а другой – ведущего. Ведомый завязывает себе глаза. После этого ведущие коллективными усилиями быстро переставляют мебель (стулья, столики и т. п.), находящуюся в комнате. Например, все стулья сваливаются кучей в центр. После этого ведущие возвращаются к своим ведомым. Задача ведущих состоит в том, чтобы познакомить ведомых с особенностями видоизмененного пространства комнаты. Причем объявляется запрет на любые звуки и прежде всего на речевое общение. Ведущие должны провести своих подчиненных по самому сложному маршруту в комнате. Участники могут не только перелезть через нагромождения из стульев, но и передвигаться по столам, подоконникам, протискиваться за отодвинутыми шкафами и прочее. Игра ведется либо на время, либо на выполнение задачи – преодоление конкретного набора препятствий.

Затем участники меняются ролями, и все повторяется вновь. У игры два условных уровня эффектов. Первый уровень связан с отработкой навыков достижения взаимопонимания между партнерами. При обсуждении полезно обращать внимание на личный опыт каждого, на успешный и неудачный контакт с партнером. Второй уровень эффектов связан с личностными переживаниями зависимости и ответственности. Обсуждение этих переживаний может оказаться более ценным для группы, чем предыдущее. Кто-то из участников трудно переносит ситуацию практически полной зависимости от ведущего. С чем это связано с точки зрения самого игрока: с личными особенностями конкретного ведущего или со своими собственными чертами? Для кого-то, наоборот, более тяжелой оказалась позиция ведущего, отвечающего за другого человека, в том числе и за то, например, чтобы ведомый не набил себе синяков и шишек, не подвернул ногу. Результатом подобного обсуждения становятся не только взаимные переживания участников, но и намерение группы повторить игру с другими

партнерами. Игра создает возможности для самодиагностики установления взаимного контакта в паре.

Занятие 3

Цель – снятие напряжения среди участников, осознание себя.
Время: 40 – 60 минут.

«Волшебное слово». Ведущий напоминает участникам о важности некоторых «волшебных слов» и выражений типа: спасибо, пожалуйста, будьте любезны, вы так любезны, вы такой замечательный. Участники по кругу должны приветствовать друг друга, используя те «волшебные слова», которые они ВСПОМНИЛИ. Время: 4 – 5 минут.

«Если птичка, то какая?» Когда один из играющих выходит за дверь, группа выбирает из присутствующих того, кого надо будет угадать. Угадывать предстоит игроку, который выходил за дверь. Вернувшись в комнату, он начинает задавать группе вопросы, предлагая сравнивать загаданного участника с различными видами, классами, типами животных и растений, рыб и птиц, кухонной утвари и времен года, частью суток и странами света. В зависимости от того, какие ассоциации вызывает у группы загаданный игрок, у спрашивающего постепенно начинает складываться целостный образ этого человека. Каждая новая ассоциация уточняет и конкретизирует этот образ. Когда разгадывающий чувствует, что догадался, о ком идет речь, он делает попытку назвать имя загаданного человека. Обычно разгадывающему дается три попытки. Выигравшим считается тот, кто угадывает человека за минимальное количество вопросов-ассоциаций. Вопросы строятся примерно так: если это цветок, то какой? Если это зверь, то какой? Если это насекомое, то какое? Если это вид одежды, то какой? На каждый вопрос разгадывающий просит сообщить конкретную ассоциацию, возникающую у любого члена группы. При этом у участников могут возникать совершенно непохожие ассоциации на один и тот же вопрос.

Для «запуска» игры при самых первых попытках разгадать задуманного игрока ведущий может занимать довольно активную позицию. Кроме того, ведущий должен следить за «техникой безопасности» во время игры, предусматривать и отводить возможные обидные ассоциации. После того как разгадывание состоялось или не состоялось и

разгадывающий сдался, ведущий обязательно должен поинтересоваться у игрока, к которому относились все высказанные ассоциации: каково ему было все это слушать, что было неожиданным, что ожидаемым, что обрадовало, что огорчило? Дать возможность высказаться человеку, которому пришлось выслушать про себя столько неожиданной информации, да еще в непривычной форме – это центральный момент игры. Все предыдущее было лишь подготовкой. В процессе высказывания накопившихся впечатлений, мыслей, благодарностей, неудовлетворенностей, удивлений и разочарований участник, находившийся в центре внимания группы, оказывается близок к тому, чтобы изменить отношение к себе и свою систему самооценок.

«Зеркало». Участники игры поднимаются со своих кресел и образуют круг. Теперь каждый играющий становится на время игры зеркалом, отражающим того, кто в него смотрит. Члены группы по одному обходят «зеркальный круг», смотрясь поочередно в каждое из зеркал. Причины, по которым вдруг возникает необходимость посмотреть в зеркало, может объявлять ведущий, хотя это необязательно. Однако объявление конкретной причины, заставляющей человека разглядывать себя в зеркале, еще более оживляет и без того несерьезную атмосферу игры. Многие «зеркала» не выдерживают, смущаются. Таким участникам хорошо сразу же менять роль зеркала на роль смотрящего в него. Вот некоторые примеры причин поглядеть в зеркало, объявленных ведущим: Вы проснулись утром. Пошли в ванную умываться. Вы делаете это перед зеркалом. Теперь вы чистите зубы, начинаете причесываться. Вы переодеваетесь в выходную одежду. У вас попала в глаз соринка. Посмотрите внимательно в свой правый глаз, оттянув слегка нижнее веко. Вы наносите на лицо косметику (для женщин). Вы бреетесь (для мужчин). У вас болит горло и вы пытаетесь увидеть через зеркало, нет ли у вас воспаления. Вы проверяете свой язык. Вы просто гримасничаете перед зеркалом, потому что у вас игривое настроение. Игра, как правило, проходит весьма оживленно. Обнаруживается, что не так просто быть внимательным и фиксировать все действия другого человека, когда он смотрит на вас.

Занятие 4

Цель – развитие внимания к поведению другого и способности к получению обратной связи. Время: 40 – 60 минут.

«Таможня». Ведущий: «Предлагаю попрактиковаться в наблюдательности, внимательном анализе поведения другого человека, умении понять его душевное состояние. Итак, наша группа – пассажиры, идущие на рейс самолета. Один из них – контрабандист. Он пытается вывезти из страны уникальное ювелирное изделие (в качестве «предмета контрабанды» используется реальный маленький предмет, например, булавка). “Итак, кто хочет быть таможенником?”» Взявший на себя эту роль выходит из комнаты. Один из участников группы (по желанию) прячет у себя булавку, после чего впускают «таможенника». Мимо него по одному проходят «пассажиры», он пытается определить, кто из них провозит контрабанду. Чтобы облегчить задачу, ему предоставляют две или три попытки. После того как в роли «таможенника» побывали двое-трое участников, ведущий просит их рассказать, на что они ориентировались, определяя «контрабандиста».

«Ассоциации». Один из участников группы добровольно выполняет роль водящего, остальные участники игры загадывают кого-то из оставшихся. Водящий по ассоциации должен отгадать того, кого загадала группа. Перед началом игры ведущий объясняет, что все вопросы водящего должны быть однотипны: на что или на кого похож тот, кого загадали (на какое время суток, на какое время года, на какую погоду, день недели, на какой цвет радуги и т. д.). Следует напомнить, что задание нужно выполнять так, чтобы не задеть самолюбие, не оскорбить того игрока, который был загадан.

«Стена позиций». Пока вызвавшийся добровольно участник игры находится за дверью или портьерой, группа меняет позы и позиции. Те, кто стоял, могут сесть, поменяться креслами, замереть в измененных позах. Задача добровольца заключается в том, чтобы вернуть каждого члена группы в ту позицию и позу, которую тот занимал первоначально. В качестве облегчения задания вызвавшийся добровольно участник может получить возможность запомнить позиции, в которых находятся члены группы. Кроме того, он может «заказать» фиксированное количество изменений. Как правило, такое упражнение выполняется участниками от одного до трех раз.

Занятие 5

Цель – развитие представлений о ценности другого человека и способности выражать свое эмоциональное состояние. Время: 40 – 60 минут.

«Значимые люди». Ведущий просит участника игры рассказать о самых значимых для него людях. Это могут быть не обязательно те, с кем он постоянно общается в настоящее время, но непременно те, кто значит для него больше, чем все остальные, кого он или она знал(а), кто для него дороже всех. Ведущий также рассказывает о значимых для него людях и просит участников группы строить рассказ по следующей схеме: кто они, чем значимы для вас, чем дороги, близки ли они вам теперь так же, как в прошлом, что вы хотели бы им сказать, если бы была такая возможность (например, выразить чувство благодарности). Если кому-то из участников группы действительно хотелось бы поговорить с дорогим ему человеком, можно использовать практикуемую в гештальт-терапии технику «пустого стула».

«Приветствие». Обмен приветствиями – это обмен человеческим теплом. Встречая человека, мы прежде всего встречаемся с ним взглядом и выражаем в той или иной форме, что мы рады существованию этого человека, рады, что он есть среди нас. Конечно, так происходит, если мы искренни в выражении своих чувств и поведении. Давайте попробуем приветствия в разных формах. Для этого каждый участник приветствует всех присутствующих. Ведущий подходит к каждому участнику группы, и они обмениваются разными приветствиями. Это могут быть рукопожатия, объятия, похлопывание, восторженные восклицания, тихие многозначительные взгляды и др. Подумайте, как лучше приветствовать нового партнера; что подходит именно для этого человека. Затем проводится обсуждение того, как каждый участник чувствовал себя, легко ли было приветствовать, какие чувства он вкладывал в свое приветствие.

«Чужие колени». Группа садится в тесный круг, сдвинув стулья ближе друг к другу. Каждый участник игры кладет свои руки на колени соседям. Причем правая рука каждого оказывается на левом колене соседа справа. После такого перераспределения рук по коленям у каждого участника на его собственных коленях оказываются руки его соседей по кругу. На левом колене – правая рука соседа слева, а на правой – левая рука соседа справа. Разобравшись с этим, можно начинать игру.

Игра ведется на выбывание. Тот, кто ошибся, убирает руку, которой была совершена ошибка. Игра заключается в том, чтобы руки хлопнули по коленям последовательно, не обгоняя друг друга. Поначалу это не так просто, как кажется, поскольку все руки расположены на чужих коленях и нужно внимательно следить, когда очередь дойдет до собственной руки, а не до собственного колена. Игра требует постоянной сосредоточенности. Как только внимание ослабевает, участник ошибается. Когда группа освоила хлопки по кругу, можно усложнить задание. Любой участник, когда очередь сделать хлопок доходит до одной из его рук, вправе поменять направление движения хлопков. Для этого ему необходимо дважды хлопнуть своей рукой по колену, на котором эта рука лежит. Тот, чья рука пропустила этот сигнал и ошиблась, также убирает свою проштрафившуюся руку.

Таким образом, каждый участник может ошибиться дважды, сначала одной рукой, а затем другой. После этого он полностью выбывает. Игра часто пробуждает в группе азарт и в таком случае ведется до победного конца. Обсуждение впечатлений, переживаний, ощущений по окончании этой игры нередко опускается. Однако чуткий на изменения настроений в группе ведущий не упустит случая спросить персонально у каждого участника: «Ну, как Вам было во время игры?» Этот пробный, ни к чему не обязывающий, как бы между прочим проявленный интерес иногда может вызвать кого-то из участников игры на довольно развернутое сообщение о своих волнениях, трудностях, радостном азарте, испытанных в игре. Для иных участников узнать об эмоциях других людей не менее важно, чем рассказать о своих.

Занятие 6

Цель – развитие коммуникативных навыков, воспитание различных черт характера и чувств. Время: 40 – 60 минут.

«*Спина к спине*». Ведущий говорит о том, что в группе имеется возможность получить опыт общения, недоступный в повседневной жизни. Двое участников группы садятся спиной к спине и в таком положении в течение 3 – 5 минут поддерживают разговор. По окончании они делятся своими ощущениями. Ведущий задает вопросы: было ли это похоже на знакомые житейские ситуации (например, телефонный разговор), в чем отличия; легко ли было вести разговор; какой получается беседа – откровенной или нет.

«Монстр». Ведущий: «Все мы признаем за собой разные недостатки. Представим себе, что в центре нашего круга стоит чучело – очень несимпатичное, вроде того, что ставят на огородах отпугивать птиц. Оно воплощает все качества, которые мы считаем своими недостатками. Так, если кто-то признает за собой некоторую слабость, он говорит: “Чучело такое-то” – и называет этот недостаток. Затем каждый из группы выскажет, чем, в сущности, неплохи те качества, которые были названы, но не те качества, которые назвал сам, а те, которые назвали у чучела другие». Ведущий записывает высказывания участников и сам называет одну или несколько черт чучела. После того как все участники высказались, ведущий показывает, что записал, а участники говорят, какие плюсы имеет то или иное качество.

«Колпак». Ведущий произносит следующий текст: «Колпак мой треугольный. Треугольный мой колпак. А если не треугольный, то это не мой колпак». Затем вместо слова «колпак» ведущий предлагает всем дважды в соответствии с количеством слогов в слове слегка похлопать себя по голове, а само слово не произносить. Все вслед за ведущим выполняют это. Кто-то хлопает себе по голове невпопад. Это может вызвать улыбки. Далее ведущий предлагает заменить жестом следующее по порядку слово «мой». Вместо слова «мой» предлагается показать на себя. Текст произносится теперь уже с двумя изменениями. Так последовательно меняются на жесты все остальные слова, причем слово «треугольный» заменяется в два приема. Сначала вместо слога «тре-» все выбрасывают по три пальца вперед, а потом вместо оставшейся части «угольный» – каждый выпячивает локоть. Главный итог упражнения – общее приподнятое настроение, можно также поздравить тех, кто сумел сделать минимальное количество ошибок.

Занятие 7

Цель – формирование положительных стратегий взаимодействия.
Время: 40 – 60 минут.

«За что мы любим». «Вступая во взаимодействие с окружающими, мы обычно обнаруживаем, что они нам нравятся или не нравятся. Как правило, эту оценку связываем с внутренними качествами человека. Давайте попробуем оценить, какие качества в людях мы ценим и принимаем. Задание будет выполнено письменно. Выберите в

группе человека, который по многим своим качествам вам очень нравится. Не указывая самого человека, запишите пять его качеств, для вас привлекательных. Начали! Ваше время вышло. Теперь по очереди прочитайте вашу характеристику, а мы попробуем определить, к какому человеку она относится. Кто начинает?»

«Ералаи». Ведущий называет четыре слова: плавание, волейбол, бокс, велосипед. На каждое из этих слов группа реагирует определенным жестом, движением, соответствующим названному слову. При слове «плавание» участники должны делать движение руками как при плавании брассом. Слово «бокс» заставит их боксировать с воображаемым противником. «Волейбол» требует отбивать двумя руками вперед и вверх невидимый мяч. «Велосипед» соответствует движению ног, как бы вращающих педали (участники сидят). Когда ведущий произносит фразу «горшок на голове», участники подхватывают этот воображаемый горшок так, чтобы он не свалился с головы. Игра заключается в том, что ведущий называет все четыре слова и фразу «горшок на голове» в случайном порядке, а участники группы стремятся безошибочно реагировать на это соответствующими движениями. В игре может определяться самый внимательный и сосредоточенный победитель.

«Шпион». Группа располагается по кругу на стульях или встает в круг. В центр круга выходит «шпион» и начинает шпионить. Работа шпиона заключается в том, что он задает вопросы окружающим, которые реагируют на них по правилу. Тот, кто нарушает правило, сам становится шпионом. Правило таково. Когда тебе задают вопрос, молчи. Пусть ответит сосед справа. Нарушившим правило считается как тот, кто ответил, когда надо было молчать, так и тот, кто молчал, когда ему было положено отвечать. Вопросы и ответы могут быть любые. Их содержание роли не играет. Главное – не нарушать правила. Игра ведется до тех пор, пока не надоест либо пока кто-то слишком долго будет оставаться в роли шпиона. Ведущий может помочь ему выйти из игры, доиграв шпионскую роль за него.

Занятие 8

Цель – повышение представления о собственной значимости и ценности другого человека, осознание проблем в отношениях с людьми. Время: 40 – 60 минут.

«Я не такой, как все, и все мы разные». Участникам предлагается в течение пяти минут с помощью цветных карандашей нарисовать, что такое радость. Подчеркивается, что рисунок может быть конкретным, абстрактным, каким угодно. После выполнения задания участники, в том числе ведущий, по очереди показывая свои рисунки группе, рассказывают, что на них изображено, трудно ли было выполнить задание и объяснить, что изобразили. Ведущий просит ребят обратить внимание на различия в понимании понятия «радость». Делается вывод о том, что каждый человек – особенный, неповторимый, поэтому каждый незаменим, и это важное основание для того, чтобы он ощущал свою ценность.

«Подарки». Все члены группы анонимно дарят друг другу воображаемые подарки, представляя, что возможности дарящего ничем не ограничены. Для этого игроки запасаются маленькими листочками бумаги на одну единицу меньше числа участников. Затем ведущий объявляет, что начат сбор подарков для игрока Р. Все пишут названия, наименования, обозначения, характеристики и количество тех вещей, предметов, объектов, явлений, которые хотят подарить именно игроку Р. Каждый пишет название подарка на одном из листочков своего набора. Подарки не подписываются. Ведущий собирает и складывает их, не передавая адресату до тех пор, пока не будут собраны подарки для всех желающих. Затем «подарочные наборы» раздаются. Некоторое время участники изучают содержание записок.

Обсуждение итогов может вылиться в свободный обмен впечатлениями. При этом неплохо поинтересоваться, есть ли у кого-нибудь несколько совпавших по содержанию записок, т. е. одинаковых подарков. Есть ли у кого-нибудь подарки, оказавшиеся неприятным сюрпризом, или, наоборот, приятно удивившие. Выводы, догадки, соображения, связанные с характером подаренного друг другу, участники делают сами. Ведущий лишь констатирует, повторяет, резюмирует выводы. Поскольку дарить можно все, что угодно, – от «увядшей розы, забытой в вазе на дачной веранде», до «необитаемого острова», от «стройных ног» до «доброты» – то понятно, какие неожиданности таит в себе на первый взгляд наивная процедура. Ведь набор листочков с написанными на них «подарками» – это форма выражения отношения игроков друг к другу, сообщения о том, чего, по мнению остальных, не хватает в жизни их коллег.

Занятие 9

Цель – осознание проблем в отношениях с людьми, активизация самосознания. Время: 40 – 60 минут.

«Продолжить». Участникам дается список предложений, которые надо закончить так, как «видят» их другие члены группы. Мне хорошо, когда ... Мне грустно, когда ... Я сержусь, когда ... Я боюсь, когда ... Я чувствую себя смелым, когда ... Затем по кругу участники зачитывают свои предложения, исходя из ответов, ведется обсуждение, в каких ситуациях они чаще чувствуют себя хорошо, когда им грустно и т. д.

«Давка». Эта игра рекомендуется для участников, испытывающих трудности во взаимоотношениях с группой в целом, например, переживающих ощущения отвержения, неприятия себя группой, уже крепко сплотившейся между собой. Сюда же относят и обратный случай, когда участник испытывает чувство чрезмерной зависимости от группы, беспокойство, что группа посягает на его самостоятельность, «подминает» под себя его индивидуальность.

По нашим наблюдениям, игра способна за короткое время ее проведения изменить эмоциональную атмосферу в группе, сводя к минимуму холодок взаимного отчуждения, создать обстановку теплоты и взаимной приязни. Игровая задача – прорваться в битком набитый автобус, поскольку вы опаздываете и вам необходимо уехать именно этим рейсом. Группа создает подобие автобуса в час «пик». Для этого имеющиеся в комнате кресла, стулья сдвигаются спинками к центру для создания с их помощью небольшого ограниченного пространства. Образовавшаяся площадка должна вмещать всю группу без одного человека, только если люди тесно прижмутся друг к другу, как в автобусе. Ведущий или кто-нибудь из игроков становится водителем. Он объявляет остановки, открывает двери, отодвигая один стул, и закрывает двери через небольшой промежуток времени, лишая возможности войти в автобус тех, кто не успел.

«Благодарность без слов». Участники по желанию разбиваются на пары. Пары выходят в центр круга, сначала один из них, а потом другой пытаются без помощи слов выразить чувство благодарности.

Затем пары делятся впечатлениями о том, что чувствовали, выполняя это упражнение; искренно или наигранно выглядело изображение благодарности партнером; понятно ли было, какое чувство изображал партнер.

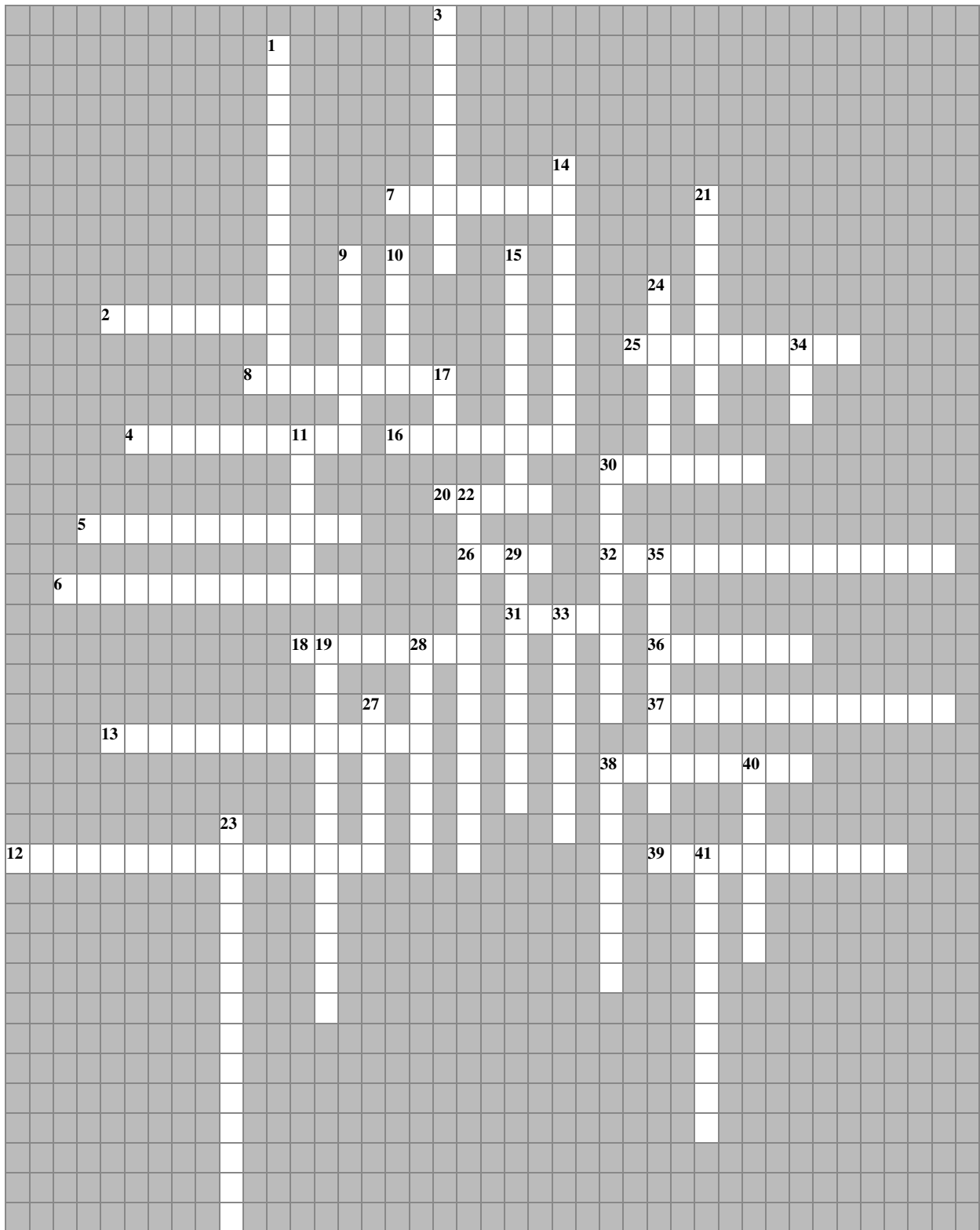
Занятие 10

Цель – осознание мотивов межличностных отношений.

Завершение тренинга. Каждый участник рассказывает, что ему дала работа в группе, что нового он узнал о себе и других (время – 40 минут).

Заключительное слово ведущего. Ведущий говорит о том, что эти занятия показали, что, с одной стороны, у всех нас много общего, а с другой – каждый из нас неповторим, уникален. Поэтому мы нужны друг другу, каждый человек может добиться в жизни успеха и сделать так, что другим людям рядом с ним будет весело и радостно жить. До свидания. Спасибо за работу.

КРОССВОРД



По горизонтали:

2. Начальный этап в динамике открытого конфликта, характеризующийся прямым противоборством сторон.

4. Форма разрешения конфликта, в которой люди пытаются обсудить те или иные проблемы, согласовать какие-либо действия, договориться о чем-либо, решить спорные вопросы.

5. Любой фактор (как внешний, так и внутренний), воздействующий на организм и способный вызвать в нем какую-либо реакцию.

6. Стратегия поведения оппонента в конфликте, характеризующаяся ориентацией на свои собственные интересы.

7. Противоборство сторон взаимодействия, имеющих противоположно направленные мотивы, цели и интересы.

8. Согласие, способ урегулирования конфликтов, ориентированный на совместное согласованное решение проблемы.

12. «Психологическая температура» в отношениях между людьми.

13. Стратегия поведения оппонента в конфликте, характеризующаяся ориентацией на совместный поиск решений.

16. Окончание конфликта по любым причинам.

18. Наука, изучающая позы человека при коммуникации.

20. Групповое решение творческой проблемы, обеспечиваемое и облегчаемое рядом особых приемов называется – мозговая

25. Переживание неудачи, блокирование целенаправленного поведения.

26. Участники, субъекты конфликта.

30. Индивид, отличающийся по своим характеристикам от основной массы ему подобных.

31. Основной элемент языка и речи.

32. Процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь.

36. Многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, в основе которого лежат потребности в совместной деятельности и который включает в себя обмен информацией, взаимодействие и понимание другого человека.

37. Процесс опознания того качества личности индивида (или социальной общности), на основании которого она может быть отнесена к какому-либо классу или типу или же на основании которого личность (социальная общность) может быть признана целостной и идентичной самой себе.

38. Притязание, заявление права на обладание чем-либо.

39. Процесс, в ходе которого две или более группы, ранее различавшиеся внутренней организацией, ценностными ориентациями, культурой, создают новую общность, в которой происходит смена групповой самоидентификации, утрачивается ощущение своей самобытности, специфичности.

По вертикали:

1. Качество, свойство, выгодно отличающие данного человека от других, демонстрирующие перевес, превосходство.

3. Причиной конфликта может быть возрастной фактор, так называемый «разрыв ...»

9. Психологические препятствия на пути передачи и принятия информации между партнерами по общению.

10. Идеям какого немецкого философа, социолога, экономиста, общественного деятеля противоречило понятие конфликта.

11. Материальная, социальная, политическая или духовная ценность, по поводу которой возникает противоборство сторон, стремящихся к обладанию или пользованию ею.

14. Проявление таких отношений человека с миром, при которых продукты его деятельности, он сам, а также другие индивиды и социальные группы осознаются как противоположные ему самому. Оно выражается в соответствующих переживаниях субъекта – чувствах одиночества, обособленности, покинутости, враждебности и т. д.

15. Третья сторона в конфликте, призванная обеспечить конструктивное обсуждение и разрешение конфликта, не имеющая полномочий принимать решение.

17. Страна, в которой в 60-е годы XX века стали выпускать специалистов в области конфликтологии.

19. Сторона общения, в которой конфликт происходит по причине личных или предметно-деловых факторов.

21. Поведение в конфликте, связанное с нанесением психологического или физического ущерба одним из участников другому. Может проявляться как в словесном оскорблении, так и в физическом насилии.

22. Терпимость к чужому образу жизни, поведению, обычаям, мнениям, идеям, верованиям; отсутствие или ослабление реагирования на какой-либо неблагоприятный фактор.

23. Междисциплинарная область научного исследования конфликта, объектом которой являются конфликты различного уровня, а предметом – наиболее общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов, а также основные принципы, приемы и способы управления конфликтами.

24. Русский религиозный и политический философ, представитель экзистенциализма, до существования Бога связывавший зло с первичной материей.

27. Состояние человека, возникающее в ответ на разнообразные экстремальные воздействия.

28. Письменное обращение к оппоненту в конфликте с целью искреннего и длительного разговора.

29. Состояние психического дискомфорта индивида, вызванное столкновением в его сознании конфликтующих представлений: идей, верований, ценностей или эмоциональных реакций, называется когнитивным

30. Когда были предприняты первые попытки осмысления конфликта?

33. Один из субъектов конфликта, занимающий иную (отличную от других) или противоположную другим позицию, придерживающийся иного мнения, преследующий интересы, отличающиеся от интересов других сторон конфликта.

34. Фамилия человека, который указал, что конфликт предполагает несколько уровней знаний.

35. Общепризнанное значение, влияние; человек или группа, пользующиеся общим признанием.

38. Конфликт – это двигатель

40. Основоположник направления социального конфликта, в частности теории функционального конфликта. Являясь автором 30 книг, теорию конфликта он описал в работах «Социология» (1908), «Социальная дифференциация», «Конфликт и групповые связи», «Как возможно общество»; «конфликт в обществе неизбежен и универсален, так как стимулирует изменения и развивает общество в лучшую сторону».

41. Конфликтология – раздел в ... психологии (записать слово в именительном падеже).

СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ

Автономия. Внутреннее чувство зависимости только от себя самого, способность в определенной степени управлять событиями, влияющими на собственную жизнь.

Агрессия. Физическое или вербальное поведение, направленное на причинение кому-либо вреда. В лабораторных экспериментах под этим может подразумеваться удар электрическим током или словесный выпад, рассчитанный на то, чтобы задеть чьи-либо чувства. При таком социально-психологическом определении агрессии человек может быть напористым, не будучи агрессивным.

Адаптация социально-психологическая. Результат взаимодействия личности и социальной среды, который приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы.

Альтруизм. 1. Мотив оказания кому-либо помощи, не связанный сознательно с собственными эгоистическими интересами. 2. Система ценностных ориентаций личности, при которой центральным мотивом и критерием нравственной оценки являются интересы другого человека или социальной общности.

Асоциализация. Приспособление личности к преступной субкультуре.

Ассимиляция. Постепенное слияние группы меньшинства с доминирующей культурой.

Атрибуция. 1. Приписывание человеком причин поведения другим людям на основе житейских, обыденных представлений. 2. Приписывание человеком причин и мотивов поведения, личностных качеств и характеристик другим людям на основе обыденного, житейского анализа их действий и поступков.

Аттракция. В социальной психологии обозначает процесс взаимного тяготения людей друг к другу. Формирование привлекательности одного человека для других, механизм формирования привязанностей, дружеских чувств, симпатий и любви.

Аутизм. Крайняя форма психологического отчуждения, выражающаяся в уходе индивида от контактов с окружающей действительностью и погружении в мир собственных переживаний.

Аффилиация (присоединять, присоединяться). 1. Стремление человека быть в обществе других людей. 2. Потребность в общении, в эмоциональных контактах.

Базальная враждебность. В теории К. Хорни это чувство злости у ребенка по отношению к тем, кто отвергает его или плохо обращается с ним (например, родителям).

Базальная тревога. В теории К. Хорни это всепроникающее чувство одиночества и изоляции во враждебном мире.

Базальное доверие. Внутреннее ощущение, что социальный мир – это безопасное и стабильное место, а опекающие люди заботливы и надежны.

Барьер психический. Психическое состояние, проявляющееся в неадекватной пассивности субъекта, что препятствует выполнению им тех или иных действий. Эмоциональный механизм состоит в усилении отрицательных переживаний и установок стыда, чувства вины, страха, тревоги, низкой самооценки.

Барьер смысловой. Преграда, препятствие взаимопониманию между людьми, являющееся следствием того, что одно и то же явление имеет для них разный смысл. Несовпадение смыслов, высказываний, просьб, приказов создают у партнеров препятствия для развития их взаимодействия.

Бессознательное. Совокупность психических явлений, не осознаваемых субъектом.

Биографический метод. В психологии это способ исследования, диагностики, коррекции и проектирования жизненного пути личности.

Боязнь оценки. Обеспокоенность тем, как нас оценивают другие.

Верифицируемость. Критерий, используемый для определения ценности теории. Адекватная теория должна содержать четко определенные, логически взаимосвязанные и поддающиеся эмпирическому обоснованию концепции.

Верность. Психосоциальное позитивное качество, вытекающее из эгоидентичности, благодаря которому юноши и девушки имеют возможность мыслить и действовать согласно идеологии, несмотря на присущие ей противоречия и ограничения.

Взаимость самораскрытия. Тенденция к возникновению обоюдной откровенности при доверительном разговоре.

Взаимодействие. Эффект влияния одного фактора, например биологического, на другой, например на окружающую среду.

Взаимозависимость. Термин, использовавшийся Э. Эриксоном для выражения представления, согласно которому потребности и способности разных поколений находятся во взаимной зависимости.

Взаимоотношения. Системы взаимосвязей людей между собой в различных группах (трудовых, учебных и др.). Взаимоотношения могут быть официальными и неофициальными, деловыми и личными.

Вина. Чувство собственной никчемности и неуверенности в себе у детей, чьи родители не склонны давать возможность действовать самостоятельно.

Влияние. Процесс и результат изменения индивидом поведения другого человека, его установок, намерений, представлений, оценок в ходе взаимодействия с ним.

Влияние функционально-ролевое. Вид влияния, характер, интенсивность и направленность которого определяются не личностными особенностями партнеров по взаимодействию, а их ролевыми позициями.

Внутригрупповая пристрастность. Тенденции благосклонного отношения к собственной группе.

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

Возврат к среднему. Статистическая тенденция, заключающаяся в том, что самые высокие результаты или неординарное поведение стремятся возвратиться к средним величинам.

Воздействие. Целенаправленный перенос движения и информации от одного участника взаимодействия к другому.

Воздействие педагогическое. Влияние педагога на сознание, волю, эмоции воспитуемого, на организацию его деятельности и общения в интересах формирования знаний, умений, навыков, определенных качеств личности.

Возможные «Я». Образы того, какими мы мечтаем или боимся стать в будущем.

Вознаграждающая теория привлекательности. Теория, согласно которой нам нравятся те люди, чье поведение нам выгодно, или те, с кем мы связываем выгодные нам события.

Воспитание. Объективно-закономерный процесс подготовки людей к трудовой и иной деятельности в обществе, к выполнению многообразных функций.

Восприятие человека человеком. Процесс психологического познания людьми друг друга в условиях непосредственного обучения.

Враждебная агрессия. Агрессия, побуждаемая злостью и являющаяся самоцелью.

Выученная беспомощность. Состояние, возникающее у человека и животных после более или менее длительного авersive воздействия, избежать которого не удастся.

Гендер. В психологии социально-биологическая характеристика, с помощью которой люди дают определение понятиям «мужчина» и «женщина». Поскольку «пол» является биологической категорией, социальные психологи часто ссылаются на биологически основанные гендерные различия как «половые различия».

Гендерная роль. Набор ожидаемых образцов поведения (норм) для мужчин и женщин.

Гетеростаз. Исходное положение о том, что люди мотивированы главным образом стремлением к личностному росту, поиску стимулов и саморегуляции.

Группа. Двое или более лиц, которые взаимодействуют друг с другом, влияют друг на друга дольше нескольких мгновений и воспринимают себя как «МЫ».

Группа большая. Социальная группа, включающая значительное число людей, как правило, распределенных на большой территории.

Группа малая. Группа из двух и более человек (обычно не более 25), объединенных единой целью, сходными интересами и потребностями в общении и совместной деятельности, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. Основным принципом объединения людей в ГМ – единство цели, основное средство объединения – межличностное взаимодействие.

Группа референтная. Реальная или условная социальная общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности и оценки которой он ориентируется в своем поведении и самооценке.

Групповая динамика. 1. Область социально-психологических исследований, изучающая закономерности поведения, общения и взаимовлияния людей друг на друга в малых группах. 2. Совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад.

Групповая оценка личности. Социально-психологический метод, основанный на оценках различных качеств и поведения конкретных людей, даваемых лицами, достаточно близко с ними знакомыми.

Групповая поляризация. Социально-психологический феномен, проявляющийся в том, что в некоторых случаях в ходе групповой дискуссии противоположные мнения, имеющиеся у различных группировок людей внутри группы, еще сильнее обнажаются.

Гуманистический общинный социализм. Описанное Э. Фроммом утопическое общество, в котором находят удовлетворение базисные потребности человека и где он может максимально развивать свой потенциал.

Двухступенчатый коммуникационный поток. Процесс, в ходе которого воздействие средств массовой коммуникации зачастую осуществляется через «лидеров мнения», влияющих, в свою очередь, на окружающих.

Деиндивидуализация. Утрата самосознания и боязни оценки; возникает в групповых ситуациях, которые обеспечивают анонимность.

Делинквент. Правонарушитель, субъект, чье отклоняющееся поведение в крайних своих проявлениях представляет собой уголовно наказуемое действие.

Диагностика социально-психологическая. Теория и практика выявления социально-психологических характеристик групп людей.

Дискриминация. Неоправданно негативное поведение по отношению к группе или ее членам.

Диспозиционная концепция. Концепция, характеризующая социальное поведение личности в зависимости от ее состояния и готовности к определенному способу действия.

Диспозиция. Готовность, предрасположенность субъекта к поведенческому акту, действию, поступку, их последовательность.

Диффузия идентичности. Статус эгоидентичности, при котором молодой человек или девушка могут переживать или не переживать кризис идентичности, связанный с выбором карьеры или идеологических убеждений, но тем не менее он (она) не делает определенного выбора или еще очень далек от того, чтобы сделать выбор.

Достижение идентичности. Статус эгоидентичности характеризуется переживанием кризиса, связанного с выбором карьеры и идеологических убеждений, в результате чего человек делает твердый выбор того и другого.

Достижение мотива. Внутреннее относительно устойчивое стремление человека к успехам в различных видах деятельности.

Достижение мотивации. Побудительная причина – одна из разновидностей мотивации деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успеха и избегать неудач.

Жизненный цикл. Последовательность психосоциальных стадий, следующих друг за другом от рождения до смерти.

Житейское понятие. Донаучное понятие, образующееся вне специального обучения при условии знания значений слов на бытовом уровне.

Забота. Психосоциальное качество, дающее человеку возможность чувствовать, что кто-то или что-то имеет для него значение.

Защита психологическая. Специальная регулятивная система стабилизации личности, направленная на устранение или сведение до минимума чувства тревоги, связанного с осознанием конфликта.

Защищенность психологическая. Относительно устойчивое положение, эмоциональное переживание и осознание индивидом возможности удовлетворения своих основных потребностей и обеспеченности собственных прав в любой, даже неблагоприятной ситуации, при возникновении обстоятельств, которые могут блокировать или затруднять их реализацию.

Зеркальное восприятие. Взаимно негативные представления друг о друге, часто возникающие у сторон конфликта; например, своя сторона считается нравственной и миролюбивой, другая – злонамеренной и агрессивной.

Идентификация. 1. Один из специфических социально-психологических феноменов межличностных отношений, свойственных развитому коллективу. 2. Процесс усвоения социальных ролей, отождествление индивида с реальным или воображаемым объектом.

Изолия. Чувство социальной опустошенности и болезненности, возникающее в результате неспособности достичь интимности.

Иллюзорная взаимосвязь. Восприятие индивидом взаимоотношений там, где их в реальности нет, или взаимоотношения кажутся более тесными, чем они есть на самом деле.

Импульсивность. Особенность поведения человека, заключающаяся в склонности действовать по первому побуждению под влиянием обстоятельств или эмоций.

Инвайронментализм. Исходное положение о том, что личность сформирована социальными и культурными влияниями.

Ингибиция социальная. Ухудшение продуктивности выполняемой деятельности, ее скорости и качества в присутствии посторонних людей или наблюдателей, как реальных, так и воображаемых.

Индивидуализм. Концепция, отдающая приоритет личным целям по сравнению с целями группы. При этом самоидентификация осуществляется на основе личностных атрибуций, а не посредством отождествления себя с группой.

Инертность. Состояние поглощенности самим собой, при котором индивидуум заботится только об удовлетворении своих потребностей.

Инициатива. Отражает активный интерес к работе других, исследование всего нового, а также внутреннее чувство собственной способности предпринимать активные действия.

Инструментальная агрессия. Агрессия, являющаяся средством достижения какой-либо иной цели.

Интеграция групповая. Состояние группы, характеризующееся упорядоченностью внутригрупповых структур, согласованностью основных компонентов системы групповой активности.

Интеракционизм. Направление в западной социальной психологии, базирующееся на концепциях американского социолога и психолога Дж. Мида.

Интерес. Избирательное, эмоционально окрашенное отношение человека к действительности; одна из характеристик личности.

Интимность. Сопровождает раннюю зрелость: включает в себя сексуальность и тесные отношения с другими.

Иррациональность. Исходное положение о том, что поведение человека направляется иррациональными силами, которые частично или полностью не осознаются.

Катарсис (очищение). 1. Первоначально: эмоциональное потрясение, состояние внутреннего очищения. В психоанализе – специальный прием терапевтического воздействия, заключающийся в разрядке, «отреагировании» эффекта, ранее вытесненного в подсознание, являю-

щегося причиной невротического конфликта. 2. Эмоциональная разрядка. С позиции катарсиса агрессия находит следующее объяснение: агрессивное побуждение ослабляется, когда индивидуум «высвобождает» энергию агрессии либо посредством агрессивного действия, либо за счет воображаемой агрессии.

Каналы коммуникации (в группе). Понятие, относящееся к структуре социальной группы; характеризует систему деловых и межличностных контактов людей в процессе совместной деятельности.

Каузальная схема. Понятие, используемое в социальной психологии для обозначения принципов анализа причинности в сфере социального восприятия; устойчивых представлений о конкретных причинных связях.

Качество жизни. Интегральный показатель, характеризующий качество «экологии» человека или социальной группы, т. е. качество питания, жилищных условий, отдыха, лечения, образования и др.

Климат социально-психологический. Психологический настрой в группе или коллективе.

Коммуникация. В социальной психологии – передача информации, сообщений, сведений между людьми; может иметь как двухсторонний, так и односторонний характер.

Компетентность социально-психологическая. Знания о социально-психологических явлениях, в том числе о возможностях по установлению доверительного общения, психологического портретирования, влияния.

Конфликт. Осознанное столкновение интересов, целей, ролей, ценностей. Различают как деструктивные (разрушительные), так и позитивные функции конфликтов.

Конформизм. Изменение поведения или убеждений в результате реального или воображаемого давления группы.

Конформность. Психологическая характеристика позиции индивида относительно позиции группы, мера «подчинения» индивида групповому давлению.

Кредитность. Убедительность. «Кредитный» коммуникатор воспринимается одновременно и как эксперт, и как заслуживающий доверия человек.

Лидер. Член группы, который вносит наибольший вклад в решение проблемы и оказывает влияние на других участников группы. Существуют различные теории лидерства. Выделяют разные типы лидеров.

Лидерство. Процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу.

Личностное пространство. Пространство, которое мы предпочитаем сохранять вокруг себя. Размер этого пространства зависит от степени нашей близости с лицом, находящимся рядом.

Локус контроля. 1. Степень, в какой люди воспринимают свою жизнь как контролируемую «изнутри» посредством собственных усилий и действий или контролируемую «извне» случаем или внешними силами. 2. Устойчивое свойство личности, характеризующее тип ответственности за события. Внутренний локус контроля означает, что человек объясняет неудачи собственными недостатками. Внешний локус контроля, наоборот, внешними обстоятельствами.

Любовь. Психосоциальное качество, вытекающее из чувства интимности, благодаря которому молодой человек или девушка вверяет себя другому человеку, хранит верность, даже если для этого может потребоваться самоотречение и компромисс.

Межгрупповые отношения. Субъективное отношение многообразных связей, возникающих между социальными группами, а также обусловленный им способ взаимодействия групп.

Мировоззрение личности. Система взглядов на природу, общество, других людей и самого себя, которая сложилась у человека и определяет его линию поведения, жизнедеятельность.

Моделирование в социальной психологии. Построение понятий, знаковой или процессуальной конструкции; внутренние связи, которые отражают наиболее важные свойства изучаемого объекта.

Мораторий. Статус эгоидентичности, при котором девушка или молодой человек переживает кризис идентичности, связанный с выбором профессии и идеологических убеждений, но их выбор и решения еще слишком неопределенны.

Мотивация (мотив – побуждение). Совокупность психологических явлений, в которых отражается наличие в человеческой психике некой готовности, направляющей к определенной цели.

Мудрость. Психосоциальное качество, связанное с чувством целостности «Я» (эгоинтеграция), благодаря которому человек признает относительность знаний, приобретенных на протяжении жизни.

Надежда. Психосоциальное качество, сопряженное с чувством базисного доверия, служащее фундаментом для осознания смысла своего существования.

Накапливающий тип характера. В теории Э. Фромма – скупой, упрямый и ориентирующийся на прошлое человек.

Направленность личности. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от реальных ситуаций.

Национальная определенность личности. Органический сплав объективно существующих связей личности с данной общностью и субъективного, личностного к ним отношения; отражение во внутриличностной структуре национальных связей, выраженное в национальной определенности личности, что в той или иной мере проявляется в национальном самосознании.

Национальная психология. Отрасль науки, возникшая на стыке этнопсихологии, социальной психологии, социологии больших групп, изучающая особенности национального и этнического самосознания, проблемы национального характера, протекания и закономерности межнациональных контактов.

Национальная установка. Определенное состояние внутренней готовности (настроенности) личности или группы людей (представителей той или иной национальной общности) на специфические для

каждой из них проявления чувств, интеллектуально-познавательной, волевой активности, динамики и характера взаимодействия, общения, соответствующих сложившимся национальным традициям.

Национальное самосознание. Осознание людьми своей принадлежности к определенной социально-этнической общности, осознание положения своей нации в системе общественных отношений, понимание национальных интересов, взаимоотношений своей нации с другими социально-этническими общностями, проявляющееся в идеях, чувствах, стремлениях.

Национальное сознание. Одна из форм группового сознания, системы взглядов, идей, представлений этнической группы, возникающих на основе взаимодействия с другими этническими группами и отражающих ее знание о них, отношение к ним, а также состояние и формы самосознания роли и места своей этнической группы.

Национальный характер. Совокупность специфических психологических черт, ставших в большей или меньшей степени свойственными той или иной социально-этнической общности в конкретных историко-экономических, культурных и природных условиях ее развития.

Недоверие. Чувство страха, подозрительность и мрачные предчувствия у маленького ребенка по отношению к людям и миру в целом, сформировавшиеся благодаря непостоянному или отвергающему стилю материнского воспитания.

Неизменность. Исходное положение о том, что структура личности упорядочивается в ранние годы жизни и не меняется в дальнейшем.

Неполноценность. Чувство неуверенности и некомпетентности, являющееся следствием недостаточной успешности; низкая самооценка.

Норма социальной ответственности. Ожидание, что люди будут помогать тем, кто от них зависит.

Нормативное влияние. Конформизм, основанный на желании человека удовлетворить ожидания других, как правило, для того, чтобы добиться признания.

Нормы групповые. Принятые в данной общности стандарты, регламентирующие отношения людей.

Образ жизни. Система разновидностей материальной и духовной жизнедеятельности в единстве с объективными условиями, характерная для того или иного общества, класса, социальной группы, коллектива, личности.

Общение. Межличностный или групповой процесс, в основе которого лежит обмен между людьми определенными результатами их психической деятельности – усвоенной информацией, мыслями, суждениями, оценками, чувствами, установками.

Общность. Социально-психологическое понятие, используемое для обозначения сходства, единства элементов, составляющих целое.

Объективность. Исходное положение о том, что поведение человека является главным образом результатом действия внешних, поддающихся измерению факторов.

Обычаи. Система норм, предписаний определенного общества. Обычаи являются частью культуры, общественного и индивидуального сознания.

Обычай. Система норм и предписаний определенного общества.

Огруппление мышления. «Режим мышления, возникающий у людей в том случае, когда поиски консенсуса становятся настолько доминирующими для сплоченной группы, что она склонна отбрасывать реалистические оценки альтернативного способа действий» (Ирвинг Джонис, 1971).

Ориентация к людям. В теории К. Хорни – стратегия оптимизации межличностных отношений, нацеленная на совладание с базисной тревогой посредством эмоциональной обособленности от других людей; другое название – уступчивый тип.

Ориентация от людей. В теории К. Хорни – стратегия оптимизации межличностных отношений, нацеленная на совладание с базисной тревогой посредством эмоциональной обособленности от других людей; другое название – обособленный тип.

Ориентация против людей. В теории К. Хорни – стратегия оптимизации межличностных отношений, нацеленная на совпадение с базисной тревогой посредством доминирования и эксплуатации других людей; другое название – враждебный тип.

Отчаяние. Свойственное пожилым людям чувство, что их жизнь была последовательностью нереализованных способностей и упущенных возможностей.

Перенос. Переключение агрессии с источника фрустрации на другую мишень. Обычно новая мишень безобиднее или более социально приемлема.

Перцепция социальная. Процесс формирования в общественном и индивидуальном сознании образов социальных объектов в форме восприятия и понимания одним человеком другого. Перцепцию социальную окрашивают и направляют эмоции, мнения, отношения, установки, пристрастия.

Потребность. Состояние нужды в объективных условиях, предметах, без которых невозможно развитие и существование живых организмов, их жизнедеятельность.

Потребность в корнях. По Э. Фромму – экзистенциальная человеческая потребность быть неотъемлемой частью социального мира; потребность ощущать свою принадлежность к нему.

Потребность в преодолении. В теории Э. Фромма – базисная человеческая потребность в преодолении в себе пассивности животной природы, чтобы стать активным и творческим создателем своей жизни.

Потребность в системе взглядов и преданности. По Э. Фромму – потребность индивидуума в стабильной значимости системы убеждений, позволяющих объяснить сложность социального и физического миров.

Потребность в установлении связей. В теории Э. Фромма – базисная человеческая потребность заботиться о других и принимать в них участие.

Потребность идентичности. По Э. Фромму – уникальная человеческая потребность воспринимать себя отличным от других.

Прайминг. Активация специфических ассоциаций в памяти.

Предрешенность. Статус эгоидентичности, благодаря которому юноша или девушка не переживают кризиса, связанного с выбором карьеры или идеологических убеждений, но тем не менее уверенно делают определенный выбор.

Препятствия, которые мы создаем себе сами. Защита своего Я-образа посредством нахождения оправдания собственной неудачи.

Привлекательность. Качества, очаровывающие аудиторию. Обаятельный коммуникатор (зачастую чем-то похожий на аудиторию) наиболее убедителен в случаях, когда большую роль играет субъективное предпочтение.

Привычки. Установленные, отработанные способы поведения личности в определенных ситуациях, типичные для той или иной этнической группы.

Приобретенная беспомощность. Безднадежность и покорность, приобретаемая в случае, если человек или животное не чувствует возможности контроля над повторяющимися неприятными событиями.

Пристрастия в пользу группы. Объяснения позитивного поведения членов группы с известными оправданиями; объяснение негативного поведения своей группы.

Продуктивность. Связанная со средним возрастом черта, отражающая заботу о благополучии следующего поколения и благополучии общества, в котором это поколение будет жить и работать.

Продуктивный тип характера. В теории Э. Фромма – целостный, любящий, творческий индивидуум. Представляет собой идеальную конечную цель в развитии человечества.

Просоциальное поведение. Позитивное, конструктивное, социально полезное поведение; противоположность антисоциального поведения.

Прямой способ убеждения. Убеждение, имеющее место, когда заинтересованная аудитория сосредоточивает все внимание на благоприятных аргументах.

Психический склад нации. Субъективный психической опыт нации, представляющий собой совокупность относительно устойчивых свойств, черт национальной психологии, которые детерминированы всем общественно-историческим ходом становления и развития нации, спецификой социально-психологического отражения восприятия объективных условий ее существования.

Психоистория. Тип исследования, в котором предпринимается попытка связать важные жизненные темы индивидуума с конкретными историческими событиями и обстоятельствами.

Психосоциальный кризис. Критический период в жизни индивидуума, обусловленный физиологическим созреванием и социальными требованиями; может завершиться как позитивно, так и негативно.

Психосоциальный мораторий. Период позднего подросткового возраста, в течение которого индивидууму дается некоторая отсрочка в принятии ролей и ответственности взрослого.

Рациональность. Исходное положение о том, что люди являются рациональными существами, способными направлять свое поведение путем рассуждений.

Реактивное сопротивление. Мотив защитить или восстановить свое ощущение свободы. Возникает, когда кто-то угрожает нашей свободе действий.

Реактивность. Исходное положение о том, что действительные причины поведения человека являются исключительно внешними по отношению к нему и что его поведение представляет собой просто серию ответов на внешние стимулы.

Рейтинг. Термин, обозначающий оценку какого-либо явления по заданной шкале.

Ресоциализация. Процесс усвоения новых ролей, ценностей взамен асоциальных норм.

Ритуалы. Одна из форм поведения, часть культуры общества, тесно связанные с традициями и обычаями, образуют вместе с ними нормативную систему поведения, принятую в данной области.

Роль социальная. Функция социального положения человека; нормативно одобренный образ поведения.

Роль. Набор норм, определяющих, как должны вести себя люди в данной социальной позиции.

Рыночный тип характера. В теории Э. Фромма – человек, оценивающий себя как товар, который можно выгодно продать или обменять; предельно отчужденный от других.

Самомониторинг. Изучение способов презентации себя в социальных ситуациях и регулирование поведения с целью произвести желаемое впечатление.

Самоопределение коллективистское. Особая форма межличностных отношений в коллективе, выступающая как избирательное отношение индивида к воздействиям данной конкретной общности, при котором он принимает одни из групповых влияний и отвергает другие в зависимости от опосредующих факторов – оценок, идеалов, убеждений.

Самоотношение. Система эмоционально-ценностных установок в адрес собственного «Я»; важнейший фактор удовлетворения ряда потребностей.

Самооценка. Компонент самосознания, включающий наряду со знаниями о себе оценку человеком самого себя, своих способностей, нравственных качеств и поступков.

Самопрезентация. Акт самовыражения и поведения, направленный на то, чтобы создать благоприятное впечатление или впечатление, соответствующее чьим-либо идеалам.

Самосознание. 1. Осознанное отношение человека к своим потребностям и способностям, влечениям и мотивам поведения, переживаниям. 2. Состояние сознания, когда внимание фокусируется на себе самом. Это делает людей более восприимчивыми к своим собственным установкам и диспозициям.

Самоутверждение. Стремление человека к высокой оценке своей личности и вызванное этим стремлением поведение.

Самозффективность. 1. Концепция, предложенная А. Бандурой, в которой подразумевается убежденность индивидуума в том, что он может управлять поведением так, чтобы оно являлось результативным. 2. Чувство собственной компетентности и эффективности. Отличается от самоуважения и чувства собственного достоинства. Например, у бомбардира может быть высокая самозффективность и низкая самооценка.

Свобода. Исходное положение о том, что люди ответственны за свои собственные действия и способны преодолевать влияние среды на поведение.

Сила воли. Психосоциальное качество, связанное с автономией, благодаря которому ребенок учится делать свободный выбор и ограничивать себя.

Симпатия. Одно из основных явлений групповой интеграции; положительное отношение к окружающим.

Склонность. Любое положительное внутренне мотивированное отношение (влечение, интерес и др.) к какому-либо занятию.

Совместимость групповая. Один из компонентов групповой сплоченности.

Социализация. 1. Процесс усвоения и активного воспроизводства индивидом социального опыта, систем социальных связей и отношений в его собственном опыте. 2. Процесс усвоения человеком социального опыта, норм, ценностей, ролей.

Социальная идентичность. Аспект «Мы» в нашей Я-концепции. Вариант ответа на вопрос «Кто Я такой?», базирующийся на

нашей принадлежности к той или иной группе. Пример: «Я – австралиец», «Я – католик».

Социальная психология. Наука, изучающая психологические явления в обществе, в больших и малых социальных группах, коллективах, общение и взаимоотношение людей, личность как систему отношений и общения.

Социальная фасилитация. 1. Первоначальная тенденция, побуждающая людей лучше выполнять простые или хорошо знакомые задачи в присутствии других. 2. Современное значение – усиление доминантных реакций в присутствии других.

Социальное окружение. Макро- и микросреда, с которой прямо или опосредованно взаимодействует индивид.

Социальное сравнение. Оценивания своих мнений и способностей путем сравнения себя с другими.

Социально-психологические отношения. Различные формы взаимосвязи людей, возникающие в процессе их совместной жизнедеятельности.

Социальный институт. Совокупность ролей и статусов, предназначенных для удовлетворения определенных социальной потребности.

Социальный стереотип. Упрощенное, схематизированное, характерное для сфер обыденного сознания представление о каком-либо социальном объекте.

Социограмма. Специальный график, рисунок, диаграмма, изображающие целостную картину взаимоотношений взаимных и односторонних выборов отклонений, ожидаемых выборов и отклонений, сделанных в ходе исследования, проведенного при помощи социометрической методики.

Социометрическая методика. Способ исследования эмоционально-непосредственных отношений внутри малой группы.

Сплоченность групповая. Характеристика ступени связанности, единения членов группы.

Способности. Индивидуально-психологические особенности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности.

Статус. Понятие, обозначающее положение человека в системе межличностных отношений и меру его психологического влияния на членов.

Стиль общения. Индивидуальная стабильность, форма коммуникативного поведения человека, проявляющаяся в любых условиях взаимодействия: в деловых и личных отношениях, стиле руководства и т. д.

Стратификация социальная. Система социального неравенства, состоящая из совокупности взаимосвязанных и иерархически организованных социальных слоев (страт).

Структура личности. В теории личности понятие структуры имеет отношение к наиболее стабильным и неизменным свойствам, проявляемым индивидуумами в разное время и в различных ситуациях.

Стыд. Чувство гнева у ребенка, направленное на себя, потому что его родители не позволяли ему развивать свою автономию.

Теории личности. Различные системы внутренне согласованных концепций, созданные исследователями для объяснения многообразия и согласованности целостного индивидуума, функционирующего в реальном мире.

Теория атрибуции. Теория о том, как люди, объясняя поведение других, приписывают причину действий внутренним диспозициям человека (устойчивым чертам, мотивам и установкам) или внешним ситуациям.

Теория обмена. Концепция о взаимодействии, согласно которой на поведение людей влияет то, как оно вознаграждалось в прошлом.

Теория реалистического группового конфликта. Теория, согласно которой предрассудок является результатом конкуренции между группами за дефицитные ресурсы.

Теория самовоспитания. Теория, согласно которой неуверенность в собственных установках заставляет нас делать о них выводы посредством «наблюдения за собой», отслеживая свое поведение и ситуацию, в которой установки проявляются.

Теория социального научения. Теория, согласно которой мы учимся социальному поведению посредством наблюдения и имитации и под воздействием вознаграждений и наказаний.

Теория социального обмена. Теория, согласно которой человеческие взаимодействия представляют собой своеобразные сделки, ставящие своей целью увеличить «вознаграждение» и уменьшить «затраты».

Техника «Заманивания». Тактика, чтобы добиться согласия о чем-либо. Человек, уступивший первой просьбе, зачастую продолжает давать согласие, когда проситель повышает ставку. Люди, к которым сразу обратились с большой просьбой, менее склонны соглашаться на нее.

Техника «Прямо в лоб». Стратегия для получения уступок. После первой попытки, когда некто просит об огромном одолжении и получает отказ («прямо в лоб»), тот же проситель обращается с более разумной просьбой.

Традиции. Элементы социального и культурного наследия, передающиеся из поколения в поколение и сохраняющиеся в обществе, социальных общностях и в течение длительного времени.

Трудности общения. Коммуникативные и психологические барьеры, возникающие в процессе различных видов общения.

Трудолюбие. Соответствует школьному возрасту и отражает стремление продвигаться вперед, приобретать навыки и самостоятельно выполнять задачи.

Убеждения. Представления, знания, идеи, ставшие мотивами поведения человека и определяющие его отношение к действительности.

Умение. Промежуточный этап овладения новым способом действия, основанным на каком-либо правиле и соответствующим адекватному использованию этого знания в процессе решения определенного класса задач, но еще не достигшим уровня навыка.

Уровень притязания личности. Стремление к достижению целей той степени сложности, на которую человек считает себя способным.

Установка социальная. Социально-психологическое понятие, обозначающее предрасположение индивида или группы определенным образом реагировать на те или иные явления социальной действительности.

Установка. Благоприятная или неблагоприятная оценочная реакция на что-либо или кого-либо, которая выражается в мнениях, чувствах и целенаправленном поведении.

Феномен «Нога в дверь». Тенденция, в соответствии с которой люди, сначала согласившиеся на необременительную просьбу, позднее уступают более серьезным требованиям.

Фрустрация. Блокирование целенаправленного поведения.

Фундаментальная ошибка атрибуции. Тенденция наблюдателей недооценивать ситуационные и переоценивать диспозиционные влияния на поведение других; предубеждение соответствия, так как мы часто считаем, что поведение соответствует диспозициям).

Холизм. Исходное положение о том, что поведение можно объяснить только путем изучения индивидуумов как целостных систем.

Цель. Психосоциальное качество, вытекающее из чувства инициативы, благодаря которому у ребенка постоянно возрастает способность к целенаправленному поведению.

Ценности социальные. Общественная значимость материальных объектов, социально-политических и духовных образований для человека, коллектива, социальной группы, общества в целом.

Ценностные ориентации. Субъективное, индивидуальное отражение в психике и сознании человека социальных ценностей общества и природы на данном историческом этапе.

Черта личности. Стабильная предрасположенность вести себя определенным образом, что выражается в поведении человека в различных социальных условиях (например, напряженное и консервативное поведение).

Эвристическая ценность. Критерий, используемый для определения ценности теории. Адекватная теория должна стимулировать новые идеи для дальнейшего научного поиска.

Эгоидентичность. Совокупность представлений о себе, дающих возможность чувствовать свою уникальность и аутентичность.

Эгоинтеграция. Чувство завершенности на кульминационном отрезке жизненного цикла; проявляется в осознании того, что реализовано главное дело жизни, в том числе работа, достижения и дети.

Эгопсихология. Теоретический подход к личности, базирующийся на психоаналитической теории, развивающий новые линии научного поиска, берущие начало в теории Фрейда. В эгопсихологии эго понимается как рациональность и рассматривается в качестве фундаментального человеческого поведения и функционирования.

Экономичность. Критерий, используемый для определения ценности теории. Адекватная теория должна содержать только те концепции и положения, которые действительно необходимы для объяснения феномена, попадающего в сферу данной теории.

Эксплуатирующий тип характера. В теории Э. Фромма – человек, который добивается желаемого от других силой или обманом.

Элементаризм. Исходное положение о том, что понимание поведения человека может быть достигнуто только путем исследования каждого из его фундаментальных аспектов независимо от остальных.

Эмпатия. Самозабвенное переживание чувств другого; попытки поставить себя на его место; способность индивида эмоционально отзываться на переживания других людей.

Эпигенетический принцип. Предположение о том, что человек в своем развитии проходит через неизменную последовательность стадий, универсальных для человечества. Каждая стадия сопровождается кризисом, обусловленным биологическим созреванием и социальными требованиями, предъявляемыми личности на данной стадии.

Этикет. Формализованный и установленный предписаниями образец поведения отдельных этнических групп.

Этническая психология. 1. Междисциплинарная отрасль знания, изучающая этнические особенности психики людей, национальный характер, закономерности формирования и функции национального самосознания этнических стереотипов и т. д. 2. Междисциплинарная отрасль знания, эмоционально насыщенный, сложившийся в исторической практике межэтнических отношений образ этнической группы, регулирующий восприятие и поведение ее представителей.

Этнос. Совокупность людей, проживающих на одной территории, обладающих самобытной культурой.

Эффект ложного консенсуса. Тенденция переоценивать распространенность какого-либо мнения, нежелательного или неэффективного поведения.

Эффект ложной уникальности. Тенденция недооценивать тот факт, что способности и желательное или эффективное поведение имеют широкое распространение.

Эффект недостаточного оправдания. Уменьшение диссонанса путем внутреннего оправдания своего поведения, когда внешние оправдания «недостаточны».

Эффект очевидца. Событие, согласно которому человек с меньшей вероятностью будет склонен оказывать кому-либо помощь, когда имеются очевидцы.

Эффект сверхоправдания. Если платить людям за то, что они и так с удовольствием делали, то они будут рассматривать свои действия как управляемые извне, а не внутренне мотивированные.

Я-концепция». Организованная когнитивная структура, извлеченная из собственных переживаний своего собственного «Я». Выделяет пять функций данного явления.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. ЛИЧНОСТЬ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ	5
1.1. Личность и общество.....	5
1.1.1. Психологические особенности межличностных отношений	9
1.1.2. Психологические концепции адаптации личности.....	10
1.2. Личность как субъект общения	13
1.3. Личность как субъект профессиональной деятельности....	18
1.3.1. Труд как специфический вид человеческой деятельности	18
1.3.2. Профессиональное развитие личности.....	26
1.3.3. Профессиональные деформации и деструкции личности	32
1.4. Личность и творчество	37
1.4.1. Творчество как научная проблема современной психологии	37
1.4.2. Проблема соотношения понятий: творчество, личность, способности, деятельность	40
Контрольные темы и вопросы.....	46
Список библиографических ссылок	47
Глава 2. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ	50
2.1. Психологическая диагностика	50
2.2. Методы психологической коррекции.....	57
Контрольные темы и вопросы.....	67
Список библиографических ссылок	68
ТЕМЫ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ	73
ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ	76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	82
РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	83
ПРИЛОЖЕНИЯ	85
СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ.....	126

Учебное издание

ФИЛАТОВА Ольга Валерьевна
ВЕЛИКОВА Светлана Анатольевна
ФИЛАТОВ Денис Олегович

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

Учебное пособие

Редактор А. П. Володина

Технические редакторы Ш. В. Абдуллаев, Н. В. Пустовойтова

Компьютерная верстка Л. В. Макаровой

Выпускающий редактор А. А. Амирсейидова

Подписано в печать 06.09.22.

Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 8,84. Тираж 77 экз.

Заказ

Издательство

Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.
600000, Владимир, ул. Горького, 87.