

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Воронежский филиал РАНХиГС**

---

Международно-правовой факультет

Кафедра государственной и муниципальной службы и кадровой политики

Утверждена

решением кафедры государственной и  
муниципальной службы и кадровой  
политики

Протокол от «24» апреля 2017 г.

№ 11

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.Б.10 «Психология личности»**

Краткое наименование дисциплины – Психол. личн.

по направлению подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Профиль «Управление в государственной и муниципальной службе»

Квалификация бакалавр

Форма обучения – очная

Год набора – 2017

Воронеж, 2017 г.

**Автор—составитель:**

Доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры ГМСК Воротникова Елена Владимировна

**Заведующий кафедрой**

ГМСК, доктор экономических наук, профессор Соломахин Александр Николаевич

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	59
6.1. Основная литература .....	59
6.2. Дополнительная литература.....	59
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	59
6.4. Нормативно-правовые документы	59
6.5. Интернет-ресурсы.....	60
6.6. Иные источники	60
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	60

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

**1.1. Дисциплина Б1.Б.10 «Психология личности» обеспечивает овладение следующей компетенцией:**

Формирование УК ОС - 3 осуществляется в рамках одного этапа, включает в себя:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК ОС – 3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе

Формирование компетенции завершается в течение изучения данной дисциплины.

**1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:**

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК ОС – 3	<p><b>на уровне знаний:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- освоение студентами основных парадигм психологии личности, приобретение знаний о специфике содержаний теорий</li> <li>- в области основных категории, понятий: проблемы личностного развития человека, типов личности, психотипов</li> <li>- знание следующих базовых категорий и понятий: индивид, индивидуальность, личность, тип личности,</li> <li>- формирование и развитие установки на самопознание и саморазвитие</li> <li>- в области основных категорий, понятий: проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия, основные техники позиционирования перед группой</li> <li>- в области основных категорий, понятий: феномен командной работы, принципов проведения в командной работе</li> <li>- знание следующих базовых категорий и понятий: команда, роли в командной работе, специфику межличностного и межгруппового взаимодействия</li> </ul> <p><b>на уровне умений</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать личность в системе современного научного знания;</li> <li>- рассматривать личность с позиции целостности и систематичности;</li> <li>- выявлять общее и различное в теоретических подходах к исследованию личностных феноменов</li> <li>- осуществлять подбор техник для позиционирования себя перед группой</li> <li>- выявлять свою ролевую позицию в командной работе;</li> <li>- использовать конструктивные социально-психологические ресурсы, необходимые для командной работы.</li> </ul> <p><b>на уровне навыков</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использования полученных в эмпирических исследованиях фактов для подготовки и обоснования решений в области личностного развития</li> <li>- способности и готовности к диалогу;</li> <li>- самостоятельного определения своей роли для командной работы.</li> </ul>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.10 «Психология личности» относится к дисциплинам части Б.1. Базовой части блока Б.1. Дисциплин ОП ВО направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Освоение дисциплины осуществляется в 1 семестре 1 курса. Общая трудоёмкость дисциплины 4 ЗЕ, что соответствует 144 аудиторным /108 астрономическим часам.

Общее количество академических часов или астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся представлено в Таблице 1.

Таблица 1

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины, акад.час. / астр. час									
		Всего (акад.час./ астр.час.)	Семестр								
			1	2	3	4	5	6	7	8	
Очная форма обучения											
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:											
лекционного типа (Л)		18 / 13,5	18 / 13,5								
практического (семинарского) типа (ПЗ)		38 / 28,5	38 / 28,5								
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		52 / 39	52 / 39								
Промежуточная аттестация	форма	экзамен	ЭКЗАМЕН								
	час.	36 / 27	36 / 27								
Общая трудоемкость (акад.час. / астр. час / з.е.)		144 / 108 / 4	144 / 108 / 4								

## 3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 2

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, акад.час. / астр. час						Форма текущего контроля успеваемос ти**, промежудо чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Понятия «команда», «командная работа» и «командообразование» в психологии	8/6	2/1,5		2/1,5		2/1,5	Н, О
Тема 2	Личность в психологии	16/12	10/7,5		4/3		4/3	В/О, Ф, ПР
Тема 3	Социализация личности	8/6			4/3		4/3	КЛ
Тема 4	Социальная адаптация личности	8/6			4/3		4/3	ПР
Тема 5	Я-концепция личности	8/6			2/1,5		6/4,5	ПР, И
Тема 6	Социальная зрелость и ответственность	4/3			2/1,5		2/1,5	ПР
Тема 7	Дисгармоничность характера	10/7,5	2/1,5		4/3		4/3	С, О, П
Тема 8	Мотивация поведения	8/6	2/1,5		2/1,5		4/3	Л, ПР
Тема 9	Личность типа А	8/6			2/1,5		6/4,5	ПР
Тема 10	Агрессия личности	8/6	2/1,5		2/1,5		4/3	С, Б
Тема 11	Социальная перцепция. Общие закономерности	6/4,5			2/1,5		4/3	ПР
Тема 12	Психотипы	8/6			4/3		4/3	ПР,И
Тема 13	Личность и общение	4/3			2/1,5		2/1,5	ПР
Тема 14	Саморефлексия	4/3			2/1,5		2/1,5	П/П
Промежуточная аттестация		36/27						Экзамен
Всего:		144/ 108	18/ 13.5	0	38/ 28.5	0	52/ 39	

примечание:

\*\* - формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), коллоквиум (КЛ), презентация (ПР), психологический портрет (П/П), задание на коллективное исполнение (И), обсуждение фильма (Ф), командный брифинг (Б), наблюдение за поведением студентов во время занятий (Н); заполнение студентами листа обратной связи (Л); вопросы студентам и ответы студентов на понимание новой терминологии (В/О); задания студентам для подготовки конспекта занятия в виде опорных сигналов (С)

## Содержание дисциплины

Тема 1 Понятия «команда», «командная работа» и «командообразование» в психологии

Понятие «Команда». Команда как единство небольшой группы людей. Целевая направленность, интенсивное взаимодействие членов команды и продуктивность их деятельности. Автономия в управлении процессами внутри команды. Командообразование как

определение способов распределения командных ролей. Оценка личностных особенностей членов команды для выстраивания эффективных композиций.

#### *Тема 2 Личность в психологии*

Понятие «личность». Личность как системное единство. Психодинамическая теория личности З. Фрейда. Индивидуальная теория личности А. Адлера. Теория личности Э.Эриксона. Теория личности К.Хорни. Теория личности Э.Берна и др.

#### *Тема 3 Социализация личности*

Представление о социализации. Первичная и вторичная социализация. Социализация агрессии. Ординарная и парадоксальная социализация агрессии.

#### *Тема 4 Социальная адаптация личности*

Типы адаптационного процесса. Когнитивные структуры и интерпретационные процессы. Вектор активности. Достижение гомеостаза. Адаптация с точки зрения гуманистической психологии. Конструктивные и неконструктивные поведенческие реакции. Адаптация и когнитивный диссонанс. Преодоление дезадаптации. Модель социальной адаптации.

#### *Тема 5 Я-концепция личности*

Я-концепция в структуре личности. Реальная и идеальная Я-концепции. Я-концепция и самооценка. Особенности Я-концепции при девиантном поведении. Уровень самооценки подростков-делинквентов. Профессиональная самооценка. Квантификация межличностных отношений и Я-концепция. Я-концепция и тенденции профессионально-личностного развития.

#### *Тема 6 Социальная зрелость и ответственность*

Социальная зрелость личности. Ответственность. Терпимость. Саморазвитие. Развитие ответственности личности. Концепция локуса контроля. Интернальность как компонент личностной зрелости.

#### *Тема 7 Дисгармоничность характера*

Понятие о характере. Характер и система отношений. Акцентуированная личность и акцентуация характера. Акцентуация и патология. Распространенность акцентуаций. Описание типов акцентуированных личностей (по К. Леонгарду). Тестирование и обработка результатов Опросник Х. Смишека.

#### *Тема 8 Мотивация поведения*

Мотивы и потребности личности. Современные определения мотивации. Позитивная теория мотивации А. Маслоу. Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи. Методы диагностики мотивации успеха и боязни неудачи. Диагностика мотивации достижения по тесту Х. Хекхаузена.

#### *Тема 9 Личность типа А*

Личность типа А как психологический феномен. Распространенность личностей типа А. Факторы дистресса для личности типа А. Опросник Дженкинса.

#### *Тема 10 Агрессия личности*

Агрессия как психологический феномен. Определения агрессии. Этико-гуманистический подход к агрессии. Эволюционно-генетический подход. Социоонтогенетическая детерминация

и оценка агрессии. Модель Э. Фромма: доброкачественная и злокачественная агрессия. Опросник Басса—Дарки. Аутоагрессивный паттерн личности. Агрессия и самооценка.

#### *Тема 11 Социальная перцепция. Общие закономерности*

Стереотипизация. Антропологические стереотипы. Этно-национальные стереотипы. Социально-статусные стереотипы. Социально-ролевые стереотипы. Экспрессивно-эстетические стереотипы. Психологические механизмы, влияющие на объективность межличностных оценок: проецирование, идентификация, эмпатия, децентрация.

#### *Тема 12 Психотипы*

Ядро человеческой личности. Восемь типологических качеств. Построение формулы психотипа. Теория интертипных отношений. Основные характеристики психотипов. Типовые роли психотипов в команде. Принципы построения команды. Роли в команде.

#### *Тема 13 Личность и общение*

Структура общения. Правила и техники общения. Правила позитивного общения. Техники выравнивания напряжения. Активное слушание. Барьеры общения.

#### *Тема 14 Саморефлексия*

Саморефлексия. Определение своей роли (своих ролей) в команде.

### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации**

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.10 «Психология личности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:**

- при проведении занятий лекционного типа:

- ✓ наблюдение за поведением студентов во время занятий (Н), за проявлением заинтересованности к содержанию занятия лекционного типа;
- ✓ заполнение студентами листа обратной связи (Л) (Таблица 3);

Таблица 3

О чем идет речь? Что вы услышали, поняли и запомнили?	Дополнения. Уточнение. Критика.

- ✓ вопросы студентам и ответы студентов на понимание новой терминологии, с которой знакомятся студенты на занятии (по ходу занятия) (В/О);
- ✓ задания студентам для подготовки конспекта занятия в виде опорных сигналов (С).



- при проведении занятий семинарского типа:

- ✓ опрос (О);
- ✓ коллоквиум (КЛ);
- ✓ презентация (ПР);
- ✓ психологический портрет (П/П);
- ✓ задание на коллективное исполнение (И);
- ✓ обсуждение фильма (Ф);
- ✓ командный брифинг (Б).
- ✓

- при контроле результатов самостоятельной работы студентов:

контроль самостоятельной работы осуществляется на занятиях семинарского типа

#### **4.1.2. Экзамен проводится с применением следующего методов и средств :**

Экзамен проводится в объеме программы учебной дисциплины. Форма и порядок проведения экзамена определяются кафедрой. Для проведения экзамена на кафедре разрабатываются:

- экзаменационные билеты, количество которых должно быть больше числа экзаменуемых обучающихся учебной группы.

Материалы для проведения экзамена обсуждаются на заседании кафедры и утверждаются заведующим кафедрой.

Средствами оценивания являются:

- устный ответ на вопросы билета;
- полнота представленной психологической характеристики студентом при подготовке психологического портрета в теч. семестра, уровень осмысления полученных результатов в выборе им своей ролевой позиции в командной работе;

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

*Типовые оценочные материалы по теме 1*

*Понятия «команда», «командная работа» и «командообразование» в психологии*

Форма текущего контроля – устный опрос в парах.

Вопросы опроса:

1. Команда как организационная форма коллективного управления
2. Типология и факторы формирования команд
3. Роли в командной работе
4. Командообразование и преимущества работы в команде

### ***Типовые оценочные материалы по теме 2***

#### ***Личность в психологии \_ История открытий З.Фрейда (2 часа)***

Форма текущего контроля – презентации студентов с последующим групповым обсуждением услышанного и увиденного (позиционирование себя в группе)

Темы презентаций:

1. Человек как сложная энергетическая система.
2. Защитные механизмы Эго.

### ***Типовые оценочные материалы по теме 3***

#### ***Социализация личности (4 часа)***

Форма текущего контроля – коллоквиум

Вопросы занятия коллоквиума:

1. Представление о социализации. Первичная и вторичная социализация.
2. Социализация агрессии. Ординарная и парадоксальная социализация агрессии.

*Рекомендуемая литература для проведения коллоквиума:*

1) Мудрик А.В. Социализация человека: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А.В. Мудрик - 2-е изд. испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2006. - 304 с.

Источник : <http://www.klex.ru/6wi>

2) Белинская Е. П., Стефаненко Т. Г. Этническая социализация подростка / Е.П. Белинская, Т.Г. Стефаненко. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2000. - 208 с. (Серия «Библиотека школьного психолога»).

Источник : <http://www.klex.ru/c1b>

3) Гулевич О.А., Голынчик Е.О. Правосознание и правовая социализация. Аналитический обзор: Учебное пособие для студентов факультетов психологии высших учебных заведений по специальности 020400 — «Психология». Москва: Международное общество им.Л.С.Выготского, 2003. — 270 с.

Источник : <http://www.klex.ru/hr1>

4) Глава 16 «Социализация» и Глава 18 «Личность в группе» из кн. Г.М. Андреевой «Социальная психология» Источник: <http://www.klex.ru/314>

### ***Типовые оценочные материалы по теме 4***

#### ***Социальная адаптация личности (4 часа)***

Форма текущего контроля – презентации студентов с последующим групповым обсуждением услышанного и увиденного (позиционирование себя в группе)

Темы презентаций:

1. Типы адаптационного процесса.
2. Модель социальной адаптации.
3. Понятие «дезадаптация». Преодоление дезадаптации.
4. Влияние социальной адаптации на выбор ролевой позиции в командной работе.

### *Типовые оценочные материалы по теме 5*

#### *Я-концепция личности (2 часа)*

Форма текущего контроля – презентации студентов с последующим групповым обсуждением услышанного и увиденного (позиционирование себя в группе); игра организационно-мыслительная в микрогруппах

Темы презентаций:

1. Я-концепция в структуре личности. Реальная и идеальная Я-концепции.
2. Я-концепция и самооценка. Я-концепции тенденции профессионально-личностного развития.

*На занятии может быть использована одна из предложенных игр*

Цель: выявление лидеров в группе и наблюдение как студенты выбирают роли при выполнении задания на коллективное исполнение

Для этого ребята делятся на две-три равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Ведущий предлагает условия: "Сейчас команды будут выполняться после того, как я скамандую "Начали!". Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание". Таким образом, вы создадите дух соревнования, который является весьма немаловажным для ребят.

**ПЕРВОЕ ЗАДАНИЕ.** Сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. "Начали!"

Для того чтобы выполнить это задание, необходимо всем членам команды как-то договориться. Именно эти функции берёт на себя человек, стремящийся к лидерству.

**ВТОРОЕ ЗАДАНИЕ.** Здесь необходимо, чтобы ни о чем, не договариваясь, быстро встали пол-команды. "Начали!"

**ТРЕТЬЕ ЗАДАНИЕ.** Сейчас все команды летят в космическом корабле на Марс, но для того, чтобы полететь, нам нужно как можно быстрее организовать экипажи. В экипаж входят: капитан, штурман, пассажиры и "заяц". Итак, кто быстрее?!

Обычно, функции организатора опять же берёт на себя лидер, но распределение ролей часто происходит таким образом, что лидер выбирает себе роль "зайца". Это можно объяснить его желанием передать ответственность командира на плечи кого-нибудь другого.

**ЧЕТВЁРТОЕ ЗАДАНИЕ.** Мы прилетели на Марс и нам нужно как-нибудь разместиться в марсианской гостинице, а в ней только трёхместный номер, два двухместных номера и один одноместный. Вам необходимо как можно быстрее распределиться, кто в каком номере будет жить. "Начали!"

Проведя эту игру, вы можете увидеть наличие и состав микрогрупп в вашем коллективе. Одноместные номера обычно достаются либо скрытым, невыявленным лидерам, либо "отверженным".

Предложенное количество номеров и комнат в них составлено для команды, состоящей из 8 участников. Если в команде больше или меньше участников, то составьте количество номеров и комнат сами, но с тем условием, чтобы были трёхместные, двухместные и один одноместный.

Источник : Сайт практического психолога <http://iemcko.ru/5601.html>

### **Типовые оценочные материалы по теме 6**

#### **Социальная зрелость и ответственность (2 часа)**

Форма текущего контроля – презентации студентов с последующим групповым обсуждением услышанного и увиденного (позиционирование себя в группе)

Темы презентаций:

1. Социальная зрелость личности.
2. Концепция локуса контроля.
3. Интернальность как компонент личностной зрелости

### **Типовые оценочные материалы по теме 7**

#### **Дисгармоничность характера (4 часа)**

Форма текущего контроля – опрос, презентации студентов с последующим групповым обсуждением услышанного и увиденного (позиционирование себя в группе)

Вопросы опроса:

1. Понятие акцентуаций характера. Основные варианты акцентуаций
2. Акцентуация характера.
3. Расстройства личности(психопатии). Определение (критерии П. Б. Ганнушкина). Систематика психопатий. Динамика психопатий. Отличие от акцентуации характера.
4. Типология акцентуаций характеров подростков по А.Е. Личко.
5. Сравнение в описании типов акцентуированных личностей (по К. Леонгарду и А.Е. Личко).
6. Особенности поведения в выборе ролей в команде у лиц с акцентуациями характера.

Темы презентаций:

1. Типология акцентуаций характеров подростков по К. Леонгарду:
  - Гипертимный – деятельный, оптимистичный, общительный, инициативный, безответственный, конфликтный, раздражительный.
  - Дистимный – серьезный, добросовестный, справедливый, пассивный, медлительный, пессимистичный.
  - Циклоидный – тип, попеременно проявляющий себя как гипертимный и дистимический.
  - Возбудимый – добросовестный, заботливый, неуживчивый, властный, раздражительный, вспыльчивый, ориентированный на инстинкты.
  - Застревающий – целеустремленный, волевой, требовательный, подозрительный, обидчивый, мстительный, ревнивый.
  - Педантичный – неконфликтный, аккуратный, добросовестный, надежный, занудный, нерешительный, формалист.
  - Тревожный – дружелюбный, исполнительный, самокритичный, боязливый, робкий, покорный.
  - Эмотивный – добрый, сострадательный, справедливый, слезливый, чрезмерно ранимый и мягкосердечный.
  - Демонстративный – обходительный, неординарный, харизматичный, самоуверенный, эгоистичный, тщеславный, хвастливый, лицемерный, склонный обманывать.
  - Экзальтированный – эмоциональный, влюбчивый, альтруистичный, непостоянный, переменчивый, склонный паниковать и преувеличивать.

## **Типовые оценочные материалы по теме 8**

### **Мотивация поведения (2 часа)**

Форма текущего контроля – презентации студентов с последующим групповым обсуждением услышанного и увиденного (позиционирование себя в группе); тестирование в парах

Темы презентаций:

1. Потребности (пирамида А. Маслоу)
2. Рождение мотива. Виды мотивов.
3. Понятие мотивация.
4. Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи.
5. Поведение в командной работе человека с мотивацией успеха и человека с мотивацией боязни неудачи.

## **Типовые оценочные материалы по теме 9**

### **Личность типа А (2 часа)**

Форма текущего контроля – презентации студентов с последующим групповым обсуждением услышанного и увиденного (позиционирование себя в группе); тестирование в парах

Темы презентаций:

1. Личность типа А как психологический феномен.
2. Распространенность личностей типа А.
3. Факторы дистресса для личности типа А.

## **Типовые оценочные материалы по теме 10**

### **Агрессия личности (2 часа)**

Форма текущего контроля – командный брифинг «Психологические аспекты агрессии и агрессивного поведения в команде»

Подготовка и проведение командного брифинга.

1. Между студентами заранее распределяются роли : журналистов, «незваные гости», ньюсмейкеров (НЬЮСМЕЙКЕР. калька с англ. «newsmaker» — лицо или событие, достойные внимания журналистов, т. е. в буквальном переводе «делающие новость»), операторы, ответственный за регистрацию, дающие пресс-конференцию, ведущий пресс-конференции.

**Функции ведущего следующие:** он открывает пресс-конференцию, сообщает о количестве присутствующих журналистов, благодарит их за внимание к организации и реакцию на приглашение, объявляет тему, представляет дающих пресс-конференцию, объявляет регламент, порядок ведения, далее — руководит общением присутствующих в соответствии с принятым регламентом.

**Центральные фигуры пресс-конференции** — это лидеры, ради диалога с которыми собрались журналисты. Они дают пресс-конференцию. Сколько их может быть? Известные личности чаще всего дают персональные пресс-конференции, то есть являются единственными ньюсмейкерами. Но иногда в интересах организации с учетом объявленной темы необходимо представить в роли дающих пресс-конференцию несколько руководителей, специалистов. Рекомендуемое количество дающих пресс-конференцию — не более трех человек.

## 2. Необходимо подготовить :

- столы для пришедших на пресс-конференцию. Они должны стоять перед входом в зал проведения пресс-конференции. Список пришедших и зарегистрированных журналистов в момент начала пресс-конференции нужно оперативно передать.

- таблички с названиями основных приглашенных СМИ, ТВ-каналов, расставленные на столиках, создают ощущение гостеприимства: важно показать журналистам, что их здесь ждали.

- на столе президиума размещаются таблички, на которых крупными буквами указаны не только фамилии, но и имена и отчества дающих и ведущего пресс-конференцию. Это делается из нескольких соображений: облегчается общение, страхуемся от ошибок в написании фамилий. Должности указывать необязательно — у нас будут другие способы это сделать.

- пакет для журналистов. Его называют еще «пресс-пакет» или «раздаточный материал». Так называемый раздаточный материал ценен как дополнение к содержанию пресс-конференции: ведь не все прозвучавшие цифры будут восприняты на слух, не все факты будут понятны в устном изложении. К тому же есть возможность предложить журналистам фотоматериалы или ксерокопии публикаций, итоги социологических исследований и т. д. Но этот материал не должен быть излишне перегружен информацией. Важна золотая середина: пакет для журналистов — это выразительно и со вкусом дополняющий пресс-конференцию материал. В папку для журналистов вы можете вложить фото или слайды в электронном виде (CD-ROM).

Порядок раскладки документов (в котором его будут видеть журналисты) примерно следующий: программа пресс-конференции, пресс-релиз, биографии и фото ньюсмейкеров, информация по теме пресс-конференции (бэкграундер), факт-лист, кейс-стори, электронные приложения, брошюра, корпоративное издание, визитки контактных лиц.

## Ход брифинга:

После вступительных слов ведущего лидер делает сообщение по теме пресс-конференции (желательно не более 10-15 минут), затем отвечает на вопросы журналистов.

Почему не рекомендуется лидерам самим вести пресс-конференцию? В самом начале следует ярко, значительно представить центральные фигуры, сделав нужные акценты на их заслугах и т. д. Поэтому руководители, берущие на себя ведение пресс-конференции, теряют возможность быть хорошо представленными. Кроме того, сам процесс ведения предполагает объявление регламента, контроль за его соблюдением, учет нюансов поведения журналистов. Это определенная нагрузка, она отвлекает от главного — дать нужные ответы на порой трудные и непредвиденные вопросы.

## Регламент ведения брифинга

Пресс-конференция должна длиться от 40 минут до 1 часа 20 минут. Примерно 1/5 времени (не более) может быть посвящена вступительным речам, остальное — диалог с журналистами. Регламентом устанавливается также порядок, в котором задаются вопросы (например, не более двух вопросов от одного СМИ — по первому кругу, лишь затем — по второму кругу). Крайне важно, чтобы ведущий не навязывал регламент, а предлагал его присутствующим, затем заручался их поддержкой. «Итак, мы с вами определились, как будем задавать вопросы и когда закончим работу... Все ли согласны? Нет возражений?» — после такого принятия регламента он становится как бы общим договором присутствующих. Это позволяет более четко и бесконфликтно вести пресс-конференцию, предоставить возможность всем журналистам равные возможности.

Нередко возникает вопрос — в чем разница между пресс-конференцией и брифингом? Оговоримся сразу, что слово «брифинг» не всегда означает общение с журналистами. Иногда

брифингом называют совещания с персоналом компании, когда есть необходимость сообщить новую информацию.

Применительно к работе со СМИ слово «брифинг» означает — «сообщение для прессы». Брифинг устраивают, как правило, по оперативным поводам, когда есть необходимость срочно проинформировать журналистов по общественно значимому вопросу. Правила проведения брифинга позволяют организаторам ограничиться сообщением и не вступать в диалог с журналистами. Таково главное отличие брифинга от пресс-конференции. Но организаторы брифинга могут и пойти на диалог, предложить задавать вопросы в связи со сделанным сообщением. В этом случае брифинг проходит в режиме пресс-конференции, но длится гораздо меньше, содержание диалога оказывается ограниченным одним информационным поводом. Брифинги в основном устраивают официальные органы, особенно близкие к правоохранительным и силовым структурам.

Вопросы брифинга:

1. Этико-гуманистический подход к агрессии.
2. Эволюционно-генетический подход к агрессии.
3. Социоонтогенетическая детерминация и оценка агрессии.
4. Аутоагрессивный паттерн личности.
5. Влияние самооценки.

### ***Типовые оценочные материалы по теме 11***

#### ***Социальная перцепция. Общие закономерности (2 часа)***

Форма текущего контроля – презентации студентов с последующим групповым обсуждением услышанного и увиденного (позиционирование себя в группе)

Темы презентаций:

1. Стереотипизация.
2. Стереотипы: антропологические, этно-национальные, социально-статусные, социально-ролевые, экспрессивно-эстетические стереотипы.
3. Психологические механизмы, влияющие на объективность межличностных оценок: проецирование, идентификация, эмпатия, децентрация.

### ***Типовые оценочные материалы по теме 12***

#### ***Психотипы (4 часа)***

Форма текущего контроля – презентации студентов с последующим групповым обсуждением услышанного и увиденного (позиционирование себя в группе); задание на коллективное исполнение

Темы презентаций:

1. Ядро человеческой личности. Восемь типологических качеств.
2. Построение формулы психотипа.
3. Основные характеристики психотипов.
4. Административно-управленческие характеристики психотипов
5. Составляющие управленческой компетентности
6. Развитие управленческой компетентности



## **Задание на коллективное исполнение**

*Цель: формирование умения распределять роли в команде*

### **Упражнение «Из спичек – имена»**

Инструкция: "Вот лежит коробок спичек. Ваша задача в течение 10 минут из этих спичек выложить имена всех здесь присутствующих, используя все спички, лежащие в коробке. Одна буква может принадлежать разным именам. Спички ломать нельзя".

Ø Спички выдаются из расчета 10 спичек на одного члена группы.

Ø Если они не успевают за 10 минут, задается вопрос: «Сколько вам нужно времени, чтобы закончить?». Если опять не успевают, то опять вопрос и т.д.

### **Упражнение «Круг-треугольник-квадрат-спираль»**

Упражнение помогает участникам задуматься о мерах по улучшению деятельности своей команды.

Время: 20-30 минут

Размер группы: 12-20 человек.

*Описание.*

1. Преподаватель рисует на доске или флипчарте круг, квадрат, треугольник и спираль. Каждого участника он просит выбрать фигуру, которая ему больше всего нравится.

2. После этого участники объединяются в мини-группы согласно той фигуре, которую они выбрали. Мини-группы получают следующие задания:

Люди, любимой фигурой которых является круг, как правило хорошо умеют взаимодействовать с окружающими и строить отношения. Поэтому группа людей, выбравших круг, придумывает, что можно сделать для того, чтобы эмоциональная атмосфера всегда была позитивной, а команда сплоченной.

Люди, выбравшие квадрат, как правило, любят и умеют поддерживать порядок и структуру, для них важным является выполнение правил. Поэтому группа «квадратов» придумывает нормы и правила, по которым должна существовать хорошая команда, что должно присутствовать для того, чтобы в команде всегда были порядок и структура.

Любители треугольников обычно хорошие знающие свои цели и умеющие их достигать. Поэтому мини-группа из участников, выбравших треугольник, придумывает меры, которые помогут команде быстрее и эффективнее достигать стоящих перед ней целей и задач.

Участники, выбравшие спираль, как правило, творческие натуры, иногда увлеченные оторванными от реальности идеями, но всегда готовы придумать новый проект и очень быстро реагирующие на что-то новое. Поэтому группа, состоящая из этих людей, придумывает, как команде стать максимально творческой и быстро реагировать на изменения во внешнем мире.

3. Мини-группам дается 10 минут на подготовку. После этого один участник от каждой группы выступает и рассказывает всем идеи своей группы.

Вариант. Упражнение может использоваться после любого активного упражнения на командообразование, например такого, как «Остров» или «Переправа». В таком случае лучше

попросить участников каждой мини-группы сформулировать факторы эффективности деятельности команды согласно своим геометрическим фигурам:

Квадрат – что помогает поддерживать порядок и структуру.

Треугольник – что помогает достигать результатов.

Круг – что помогает команде поддерживать хорошие человеческие отношения.

Спираль – что помогает быть творческим и создавать новые идеи.

### ***Типовые оценочные материалы по теме 13***

#### ***Личность и общение (2 часа)***

Форма текущего контроля – презентации студентов с последующим групповым обсуждением услышанного и увиденного (позиционирование себя в группе)

Темы презентаций:

1. Структура и модель общения.
2. Правила и техники общения.
3. Барьеры общения.

### ***Типовые оценочные материалы по теме 14***

#### ***Саморефлексия (2 часа)***

Форма текущего контроля – экспертиза психологических портретов составленных одноклассниками

Цель составления психологического портрета : использование психологического портрета для определения своей роли в команде

*Задачи экспертизы психологического портрета:*

- 1) Выявить акцентуации характера;
- 2) Произвести диагностику уровня субъективного контроля, в которой определяется степень независимости человека, его самостоятельности, ответственности и активности в достижении целей;
- 3) Исследовать индивидуально-типологические свойства, ведущие тенденции;
- 4) Выполнить углубленную диагностику личностных особенностей и выявить возможные роли в командной работе.

## **4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

### **4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования**

Код компетенции	Наименование компетенции
УК ОС – 3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе

Этап освоения компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания
Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	1) Учет работы студентов в течение семестра: - результаты текущего контроля деятельности студента, выбор студентом адекватной ситуации позиции в общении и своей роли в групповом взаимодействии при выполнении учебных заданий; - качество выполнения студентом самостоятельной работы	Полнота представленной психологической характеристики студентом при оформлении психологического портрета, уровень осмысления полученных результатов в выборе им своей ролевой позиции в командной работе
		Умение использовать полученных при выполнении психологического теста результатов для определения своей пригодности к выполнению ролевой позиции в командной работе.
	2) Теоретические знания студентов, выявленные при проведении экзамена	- уровень осмысления полученных теоретических основ; - владение умениями применять полученные теоретические знания в ответе на сформулированные в билете вопросы.

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### Вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Психология личности»

1. Проясните знание и понимание современного определения понятия «Личность», охарактеризуйте историю становления этого понятия.
2. Проясните знание и понимание исторических периодов к изучению личности.
3. Проясните знание и понимание подходов к изучению личности отечественных и зарубежных психологов.
4. Проясните знание и понимание психодинамической теории личности З. Фрейда.
5. Проясните знание и понимание топографической модели личностной организации (по З. Фрейду).
6. Проясните знание и понимание структуры личности (структурная модель психической жизни) (по З. Фрейду).
7. Проясните знание и понимание влияния психосексуальных стадий развития личности на формирование типов личностей (по З. Фрейду).
8. Примените свои знания и понимание защитных механизмов Эго (по З. Фрейду), для аргументированного предположения об их влиянии на поведение личности в командной работе.
9. Примените свои знания и понимание о представлении З.Фрейда, что человек – это сложная энергетическая система, для аргументированного предположения о влиянии энергии бессознательного на поведение личности в командной работе.

10. Примените свои знания и понимание экстравертивной и интровертивной установок как ориентации личности (по К. Юнгу) , для аргументированного предположения об их влиянии на поведение личности и выбор ею роли в командной работе.
11. Продемонстрируйте знание и понимание психоаналитической теории К.Юнга.
12. Продемонстрируйте знание и понимание структуры личности (по К. Юнгу).
13. Продемонстрируйте знание и понимание общей схемы психики (по К. Юнгу).
14. Продемонстрируйте знание и понимание индивидуальной теории личности А. Адлера.
15. Примените свои знания и понимание центральных теоретических концепций А.Адлера: «Чувство неполноценности и компенсация», «Стремление к превосходству», «Стиль жизни», «Социальный интерес», «Творческое «Я»», «Порядок рождения», «Фикционный финализм», для аргументированного предположения об их влиянии на поведение личности и выбор ею роли в командной работе.
16. Продемонстрируйте знание и понимание социокультурной теории личности К. Хорни.
17. Примените свои знания и понимание защитных стратегий поведения (по К.Хорни), для аргументированного предположения об их влиянии на поведение личности и выбор ею роли в командной работе.
18. Примените свои знания и понимание межличностных стратегий с целью достижения чувства безопасности (по К.Хорни), для аргументированного предположения об их влиянии на поведение личности и выбор ею роли в командной работе.
- 19.Продемонстрируйте знание и понимание теории личности Э.Эриксона.
- 20.Продемонстрируйте знание и понимание представления Э. Эриксона об «Эго» как основе поведения и функционирования человека.
- 21.Продемонстрируйте знание и понимание стадий психосоциального развития (по Э.Эриксону).
- 22.Продемонстрируйте знание и понимание теории личности К. Роджерса.
- 23.Продемонстрируйте знание и понимание пирамиды потребностей человека (по А.Маслоу).
- 24.Продемонстрируйте знание и понимание понятия мотивы личности. Опишите как взаимосвязаны потребности и мотивы.
- 25.Продемонстрируйте знание и понимание феноменологии социального поведения личности.
- 36.Продемонстрируйте знание и понимание понятия «акцентуация характера». Охарактеризуйте типы акцентуаций(по К.Леонгарду).
37. Примените свои знания и понимание типов акцентуаций по К.Леонгарду для аргументированного предположения об их влиянии на поведение личности и выбор ею роли в командной работе.
- 38.Продемонстрируйте знание и понимание современного определения мотивации,понятий «мотивация успеха» и «мотивация боязни неудачи».
39. Примените свои знания и понимание понятий «мотивация успеха» и «мотивация боязни неудачи», для аргументированного предположения о влиянии этих видов мотивации на поведение личности и выбор ею роли в командной работе.
- 40.Продемонстрируйте знание и понимание явления агрессии как психологического феномена.

41. Продемонстрируйте знание и понимание этико-гуманистического и эволюционно-генетического подходов к агрессии.
42. Продемонстрируйте знание и понимание социоонтогенетической детерминации и оценки агрессии.
43. Продемонстрируйте знание и понимание представления о социализации личности. Дайте характеристику первичной и вторичной социализации.
44. Продемонстрируйте знание и понимание социализации агрессии. Охарактеризуйте ординарную и парадоксальную социализацию агрессии.
45. Продемонстрируйте знание и понимание типов адаптационного процесса.
46. Продемонстрируйте знание и понимание адаптации с точки зрения гуманистической психологии.
47. Продемонстрируйте знание и понимание конструктивных и неконструктивных поведенческих реакций в командной работе.
48. Продемонстрируйте знание и понимание взаимосвязи таких явлений как адаптация и когнитивный диссонанс.
49. Продемонстрируйте знание и понимание преодоления дезадаптации.
50. Продемонстрируйте знание и понимание модели социальной адаптации.
51. Продемонстрируйте знание и понимание Я-концепции в структуре личности. Дайте характеристику Реальной и идеальной Я-концепции.
52. Продемонстрируйте знание и понимание взаимосвязи Я-концепции и самооценки. Дайте характеристику профессиональной самооценки.
53. Продемонстрируйте знание и понимание концепции локуса контроля. Опишите поведение личности с разным локусом контроля в командной работе.
54. Примените свои знания и понимание явления социальной зрелости личности, для аргументированного предположения о проявлении социальной зрелости личности в выборе личностью роли в командной работе.
55. Продемонстрируйте знание и понимание понятия о характере. Проведите анализ взаимосвязи характера личности и системы отношений ее с окружающими.
56. Продемонстрируйте знание и понимание понятий «акцентуация» и «психопатия».
57. Продемонстрируйте знание и понимание явления стереотипизации. Охарактеризуйте антропологические стереотипы, этно-национальные стереотипы, социально-статусные стереотипы, социально-ролевые стереотипы и экспрессивно-эстетические стереотипы.
58. Продемонстрируйте знание и понимание современного определения понятия «мотивация».
59. Примените свои знания и понимание понятия «личность типа А» как психологического феномена, для аргументированного предположения о том, как могут проявлять себя личности типа А в командной работе.
60. Продемонстрируйте знание и понимание понятия «аутоагрессивный паттерн личности».
61. Продемонстрируйте знание и понимание представления К.Г. Юнга о ядре человеческой личности. Охарактеризуйте восемь типологических качеств личности.

62. Проясните знание и понимание построения формулы психотипа. Примените свои знания о формуле психотипа и охарактеризуйте свой психотип и свойственные этому психотипу роли в команде.
63. Проясните знание и понимание основных характеристик психотипов.
64. Проясните знание и понимание объективности межличностных оценок. Опишите психологические процессы проецирования, идентификации, эмпатии.
65. Проясните знание и понимание структуры общения.
66. Проясните знание и понимание правил и техник общения, правил позитивного общения, техник выравнивания напряжения, эффектов общения.
67. Проясните знание и понимание распределения ролей в командной работе.
68. Проясните знание и понимание типовых ролей психотипов в командной работе.

### **Шкала оценивания**

Шкала и процедура оценивания определены порядком применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС, утвержденным приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1.

## **4.4. Методические материалы**

Методические материалы, обеспечивающие оценивание знаний, умений, навыков при текущем контроле определены порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденным приказом от 01.09.2016 № 114-217/1.

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

*Усвоение учебного материала происходит намного эффективнее, если студенты перед занятиями лекционного и семинарского типов будут заранее знакомиться с материалами занятия. Далее приводятся вопросы для самостоятельной подготовки студентов к занятиям.*

*Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям лекционного типа*

Лекция 1 Понятия «команда», «командная работа» и «командообразование» в психологии

1. Понятие «Команда». Команда как единство небольшой группы людей.
2. Командообразование как определение способов распределения командных ролей.

Лекция 2 Личность в психологии: теория личности З.Фрейда

1. Топографическая модель личностной организации.
2. Структура личности (структурная модель психической жизни).
3. Развитие личности: психосексуальные стадии.

Лекция 3 Личность в психологии: теория личности К.Юнга

1. Психоаналитическая теория К.Юнга.
2. Структура личности.

3. Общая схема психики.
4. Экстравертивная и интровертивная установка как ориентация личности.
5. Фундаментальные психологические функции: мышление, чувство, ощущение и интуиция.
6. Взаимодействия между системами личности.

#### Лекция 4 Личность в психологии: теория личности А.Адлера

1. Теория индивидуальной психологии А.Адлера.
2. Центральные теоретические концепции: «Чувство неполноценности и компенсация», «Стремление к превосходству», «Стиль жизни», «Социальный интерес», «Творческое «Я»», «Порядок рождения», «Фикционный финализм».
3. Характеристика психологического роста.

#### Лекция 5 Личность в психологии: теория личности Э. Эриксона

1. Эго как основа поведения и функционирования человека.
2. Эпигенетический принцип.
3. Стадии психосоциального развития.

#### Лекция 6 Личность в психологии: теория личности К.Хорни, Э.Берна

1. Социокультурная теория личности К. Хорни.
2. 10 защитных стратегий поведения (по К.Хорни).
3. Три межличностные стратегии с целью достижения чувства безопасности (по К.Хорни).
4. Характеристика выигрывающих и проигрывающих людей по Э.Берну.
5. Структура личности (по Э. Берну).
6. Трансактный анализ Э.Берна.

#### Лекция 7 Дисгармоничность характера

1. Понятие о характере.
2. Характер и система отношений.
3. Общие представления о дисгармоничности характера.
4. Понятие «акцентуация характера».

#### Лекция 8 Мотивация поведения

1. Мотивы и потребности личности.
2. Современные определения мотивации.
3. Позитивная теория мотивации А. Маслоу.

#### Лекция 9 Агрессия личности

1. Агрессия как психологический феномен.
2. Определения агрессии.
3. Модель Э. Фромма: доброкачественная и злокачественная агрессия.

#### *Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям семинарского типа*

#### Лекция 1 Понятия «команда», «командная работа» и «командообразование» в психологии

1. Оценка личностных особенностей членов команды для выстраивания эффективных композиций.

## Занятие 2 Личность в психологии: история открытий З.Фрейда

1. Человек как сложная энергетическая система.
2. Защитные механизмы Эго.

## Занятие 3 Социализация личности

1. Представление о социализации. Первичная и вторичная социализация.
2. Социализация агрессии. Ординарная и парадоксальная социализация агрессии.

## Занятие 4 Социализация личности

1. Развитие и социализация личности в семье.
2. Стиль родительского поведения и социальное развитие детей. Отношение к родителям.

## Занятие 5 Социальная адаптация личности

1. Типы адаптационного процесса. Модель социальной адаптации.
2. Когнитивные структуры и интерпретационные процессы. Адаптация и когнитивный диссонанс.
3. Вектор активности. Достижение гомеостаза.

## Занятие 6 Социальная адаптация личности

1. Адаптация с точки зрения гуманистической психологии.
2. Конструктивные и неконструктивные поведенческие реакции.
3. Преодоление дезадаптации.

## Занятие 7 Я-концепция личности

1. Я-концепция в структуре личности. Реальная и идеальная Я-концепции.
2. Я-концепция и самооценка. Я-концепции и тенденции профессионально-личностного развития.

## Занятие 8 Социальная зрелость и ответственность

1. Социальная зрелость личности. Ответственность. Терпимость. Саморазвитие.
2. Развитие ответственности личности. Концепция локуса контроля. Интернальность как компонент личностной зрелости.

## Занятие 9 Дисгармоничность характера

1. Описание типов акцентуированных личностей (по К. Леонгарду).
2. Тестирование и обработка результатов Опросник Х. Смишека

## Занятие 10 Дисгармоничность характера

1. Акцентуация и патология.
2. Риск делинквентного поведения.

## Занятие 11 Мотивация поведения

1. Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи.
2. Методы диагностики мотивации успеха и боязни неудачи.
3. Диагностика мотивации достижения по тесту Х. Хекхаузена.



### Занятие 12 Личность типа А

1. Личность типа А как психологический феномен.
2. Распространенность личностей типа А.
3. Факторы дистресса для личности типа А. Опросник Дженкинса.

### Занятие 13 Агрессия личности

1. Этико-гуманистический подход к агрессии.
2. Эволюционно-генетический подход к агрессии.
3. Социоонтогенетическая детерминация и оценка агрессии.
4. Аутоагрессивный паттерн личности.
5. Влияние самооценки.

### Занятие 14 Социальная перцепция. Общие закономерности

1. Стереотипизация.
2. Стереотипы: антропологические, этно-национальные, социально-статусные, социально-ролевые, экспрессивно-эстетические стереотипы.
3. Психологические механизмы, влияющие на объективность межличностных оценок: проецирование, идентификация, эмпатия, децентрация.

### Занятие 15 Психотипы

1. Ядро человеческой личности. Восемь типологических качеств.
2. Построение формулы психотипа.
3. Основные характеристики психотипов.

### Занятие 16 Психотипы

1. Административно-управленческие характеристики психотипов
2. Составляющие управленческой компетентности
3. Развитие управленческой компетентности

### Занятие 17 Личность и общение

1. Структура и модель общения.
2. Правила и техники общения.
3. Барьеры общения.

При изучении дисциплины «Психология личности» является важным, что студенты познают себя не только в групповой работе, но и в тестировании своих индивидуально психологических качеств и свойств.

Далее приводятся психологические тесты используемые и при проведении занятий семинарского типа и самостоятельно студентами при подготовке своего психологического портрета.

### ***к теме 1 Понятия «команда», «командная работа» и «командообразование» в психологии***

#### **Тест — «Командные роли» (автор Р. М. Белбин)**

На основании исследований Рэймонд Мереди Белбин выделил 8 типов ролей, которые исполняет человек в зависимости от личных особенностей и качеств: Председатель, Формирователь, Мыслитель, Исполнитель, Разведчик, Оценщик, Коллективист, Доводчик.

Следующий тест — «Командные роли» Р. М. Белбина позволит определить естественные для вас роли в коллективе, а также те роли, от выполнения которых вы предпочли бы отказаться.

*Инструкция.* В каждом из семи блоков данного опросника распределите 10 баллов между возможными ответами согласно тому, как вы полагаете они лучше всего подходят вашему собственному поведению. Если вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, вы можете отдать ему все 10 баллов. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 балла. Проверьте, чтобы сумма всех баллов по каждому блоку не превышала 10.

#### Вопросы к тесту Белбина

##### **Блок 1. Какой вклад я могу внести в работу команды:**

10. Я думаю, что способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды.
11. Я могу успешно работать с самыми разными людьми.
12. Генерация идей — моё врожденное достоинство.
13. Моим достоинством является умение находить людей, способных принести пользу команде.
14. Моя способность доводить всё до конца во многом обеспечила мою профессиональную эффективность.
15. Я готов перенести временную непопулярность, если вижу, что мои действия принесут в конечном счете полезные результаты.
16. Я быстро выясняю, что сработает в данной ситуации, если в подобную ситуацию я уже попадал.
17. Личные заблуждения и предубеждения не мешают мне находить и доказывать преимущества альтернативных действий.

##### **Блок 2. Мои недостатки, которые могут проявиться в командной работе:**

20. Я чувствую себя неуверенно на совещании, если отсутствуют четкая повестка дня и контроль за её соблюдением.
21. Я склонен быть слишком великодушным к людям, имеющим правильную точку зрения, но не высказывающим её открыто.
22. Я склонен слишком много говорить, когда в группе обсуждаются новые идеи.
23. Вследствие моей осмотрительности я не склонен быстро и с энтузиазмом присоединяться к мнению коллег.
24. Я иногда выгляжу авторитарным и нетерпимым, когда чувствую необходимость достичь чего-то.
25. Мне трудно повести людей за собой, поскольку я слишком подвержен влиянию атмосферы, царящей в группе.
26. Я слишком захвачен идеями, которые мне приходят в голову, и поэтому плохо слежу за тем, что происходит вокруг.
27. Мои коллеги находят, что я слишком много внимания уделяю деталям и чрезмерно беспокоюсь о том, что дела идут неправильно.

##### **Блок 3. Участие в совместном проекте:**

30. Я умею влиять на людей, не оказывая на них давления.
31. Врожденная осмотрительность предохраняет меня от ошибок, возникающих из-за невнимательности.
32. Я готов оказать давление, чтобы совещание не превращалось в пустую трату времени и не терялась из виду основная цель обсуждения.
33. Можно рассчитывать на поступление от меня оригинальных предложений.
34. Я всегда готов поддержать любое предложение, если оно служит общим интересам.
35. Я энергично ишу среди новых идей и разработок свежайшие.
36. Я надеюсь, что моя способность выносить беспристрастные суждения признаётся всеми, кто меня знает.

37. На меня можно возложить обязанности следить за тем, чтобы наиболее существенная работа была организована должным образом.

#### **Блок 4. Особенности моего стиля работы в команде:**

- 40. Я постоянно стараюсь лучше узнать своих коллег.
- 41. Я неохотно возражаю своим коллегам и не люблю сам быть в меньшинстве.
- 42. Я обычно нахожу вескую аргументацию против плохих предложений.
- 43. Я полагаю, что обладаю талантом быстро организовать исполнение одобренных планов.
- 44. Я обладаю способностью избегать очевидных решений и умею находить неожиданные.
- 45. Я стремлюсь добиться совершенства при исполнении любой роли в командной работе.
- 46. Я умею устанавливать контакты с внешним окружением команды.
- 47. Я способен воспринимать любые высказываемые мнения, но без колебаний подчиняюсь мнению большинства после принятия решения.

#### **Блок 5. Я получаю удовлетворение от работы, потому что:**

- 50. Мне доставляет удовольствие анализ ситуаций и взвешивание всех шансов.
- 51. Мне нравится находить практические решения проблем.
- 52. Мне нравится сознавать, что я создаю хорошие рабочие взаимоотношения.
- 53. Я способен оказывать сильное влияние на принятие решений.
- 54. Я получаю возможность встретиться с людьми, способными предложить что-то новое для меня.
- 55. Я способен добиться согласия людей на реализацию необходимого курса действий.
- 56. Я чувствую себя в своей стихии, когда могу уделить задаче все мое внимание.
- 57. Мне нравится находить задачи, требующие напряжения воображения.

#### **Блок 6. Если мне неожиданно предложат решить трудную задачу за ограниченное время с незнакомыми людьми, то:**

- 60. Я бы почувствовал необходимость сначала в одиночестве обдумать пути выхода из тупика, прежде чем начать действовать.
- 61. Я был бы готов работать с человеком, указавшим наиболее позитивный подход, каковы бы ни были связанные с этим трудности.
- 62. Я бы попытался найти способ разбиения задачи на части в соответствии с тем, что лучше всего умеют делать отдельные члены команды.
- 63. Присущая мне обязательность помогла бы нам не отстать от графика.
- 64. Я надеюсь, мне бы удалось сохранить хладнокровие и способность логически мыслить.
- 65. Я бы упорно добивался достижения цели, несмотря ни на какие помехи.
- 66. Я был бы готов действовать силой положительного примера при появлении признаков отсутствия прогресса в командной работе.
- 67. Я бы организовал дискуссию, чтобы стимулировать выдвижение новых идей и придать начальный импульс командной работе.

#### **Блок 7. Проблемы, с которыми я сталкиваюсь, работая в команде:**

- 70. Я склонен проявлять нетерпимость по отношению к людям, мешающим, по моему мнению, прогрессу в делах группы.
- 71. Окружающие иногда критикуют меня за чрезмерный рационализм и неспособность к интуитивным решениям.
- 72. Мое стремление обеспечить условия, чтобы работа выполнялась правильно, может приводить к снижению темпов.
- 73. Я слишком быстро утрачиваю энтузиазм и стараюсь почерпнуть его у наиболее активных членов группы.
- 74. Я тяжел на подъем, если не имею ясных целей.
- 75. Мне иногда бывает очень трудно разобраться во встретившихся мне сложностях.
- 76. Я стесняюсь обратиться за помощью к другим, когда не могу что-либо сделать сам.
- 77. Я испытываю затруднения при обосновании своей точки зрения, когда сталкиваюсь с серьезными возражениями.

**Ключ**

Перенесите свои баллы из каждого блока опросника в таблицу внизу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

	Председатель / Координатор	Творец / Формирователь	Генератор идей / Мыслитель	Эксперт / Оценщик	Работник / Исполнитель	Исследователь / Разведчик	Дипломат / Коллективист	Реализатор / Доводчик
<b>1 блок</b>	13	15	12	17	14	10	11	16
<b>2 блок</b>	21	24	26	23	27	22	25	20
<b>3 блок</b>	30	32	33	36	31	35	34	37
<b>4 блок</b>	47	41	44	42	45	46	40	43
<b>5 блок</b>	55	53	57	50	56	54	52	51
<b>6 блок</b>	62	66	60	64	63	67	61	65
<b>7 блок</b>	76	70	75	71	72	73	77	74
<b>Итого</b>								

Наивысший балл по командной роли показывает, насколько хорошо Вы можете исполнять эту роль в управленческой команде. Следующий результат после наивысшего может обозначать поддерживающую роль, на которую Вы можете переключиться, если Ваша основная командная роль по каким-либо причинам не нужна группе. Два самых низких балла по командной роли выявляют Ваши возможные «слабые места».

## ТИПЫ РОЛЕЙ В КОМАНДЕ (по Белбину)

### Исполнитель (Implementer)

Основным качеством Исполнителей является дисциплинированность; другие же природные способности или интеллект почти всегда в их случае вторичны. *Стиль исполнителя в команде — организация работ.* Исполнители надежны, консервативны и эффективны. Они обладают внутренней стабильностью и низким уровнем беспокойства. Работают преимущественно на команду, а не ради удовлетворения собственных интересов. Умеют реализовать идеи в практических действиях.

Исполнители принимают поставленные перед ними цели, которые становятся частью их морального кодекса, и придерживаются их при выполнении работ. Они систематически составляют планы и выполняют их. Очень эффективные организаторы и администраторы. Они могут иметь недостаток гибкости и не любят непроверенные идеи.

В крупных, хорошо структурированных организациях карьера таких людей обычно складывается очень успешно. Успех и признание приходят к Исполнителям со временем в результате того, что они систематически делают ту работу, которую необходимо делать, даже если она не отвечает их внутренним интересам или не приносит удовольствия.

### Председатель (Координатор, Coordinator)

Поощряющий и поддерживающий тип лидера команды. Склонен доверять людям и принимать их такими, какие они есть, без проявления ревности или подозрительности. Председатель — это сильное доминирование и преданность групповым целям. *Стиль руководства командой Председателя — радушно принимать вносимые вклады в деятельность команды и оценивать их в соответствии с целями команды.* Зрелый, уверенный, самодисциплинированный. Спокойный, несуетливый. Умеет четко формулировать цели, продвигает решения, делегирует полномочия. Организует работу команды и использование ресурсов в соответствии с групповыми целями. Имеет ясное представление о сильных и слабых сторонах команды и максимально использует потенциал каждого члена команды. Председатель может не обладать блестящим интеллектом, но он хорошо руководит людьми. Идеальный Председатель выглядит как хороший менеджер, то есть человек, знающий как использовать ресурсы, исключительно адаптивный при общении с людьми, но в то же время никогда не теряющий своего контроля над ситуацией и своей способности принимать самостоятельные решения, основанные на собственной оценке того, что необходимо на практике. Председатель — это хороший лидер для сбалансированной по своему составу команды, перед которой стоят сложные и многогранные проблемы, требующие эффективного распределения ролей внутри команды.

### Формирователь (Приводящий в действие, Shaper)

Предпринимательский тип лидера команды. Формирователи всегда выступают как побудители к действию, и если команда склонна к бездействию или самодовольству, то присутствие Формирователя выведет ее из этого состояния. Такой лидер — динамичный, бросает вызов, оказывает давление. *Стиль руководства Формирователя — оспаривать, мотивировать, достигать.* Это более индивидуалистичный, чем Председатель тип лидера, который подталкивает людей к действиям и, увлекая их за собой, столь же часто приводит команду к неудаче, как и к успеху. Его мужество и энергия позволяют преодолевать трудности.

Формирователи по многим параметрам являются антиподами Коллективистов. Ненавидят проигрыши, склонны к провокациям, раздражению и нетерпению. Характеризуются высокой самооценкой, склонностью к фрустрации, общительностью и подозрительным отношением к людям. Это экстраверты, побуждаемые к действиям требованиями внешней среды. Как лидеры они хороши для уже сработанной команды, которая в своей работе столкнулась со сложным, внешним, либо внутренним препятствием. Как менеджеры Формирователи процветают в ситуациях, характеризующихся "политической сложностью", сдерживающей движение вперед.

### Мыслитель (Plant)

Интровертивный тип генератора идей. Изобретателен, обладает богатым воображением — человек с идеями, умеющий решать нестандартные проблемы. Как правило, Мыслители действуют в одиночку, сидя в своем углу и обдумывая различные варианты. Обладают высоким интеллектуальным уровнем и очень высоким показателем креативности. Это яркие представители интеллектуалов-одиночек, и они часто воспринимаются членами команды как

не слишком коммуникабельные. Им свойственна прямота и честность в общении. Стил Мыслителя — привносить инновационные идеи в работу команды и ее цели. Он склонен "витать в облаках" и игнорировать детали или протокол. Чем более успешно Мыслители осуществляют свою роль в команде, тем меньше их поведение похоже на привычную модель поведения менеджера. В мире организаций Мыслители не слишком процветают, и их менеджерская карьера редко бывает блестящей. Как правило, они очень способны и умелы, что приводит к тому, что в большинстве случаев они становятся техническими специалистами, а не занимают высокие управленческие посты. Мыслители чаще встречаются в новых, только формирующихся компаниях, поскольку по складу своему они скорее предприниматели, чем менеджеры.

#### **Разведчик (Исследователь ресурсов, Resource Investigator)**

Экстравертивный тип генератора идей. Энтузиаст, общителен. Это еще один член команды, ориентированный на предложение новых идей. Однако, способ генерации идей Разведчиками и сам характер предлагаемых ими идей отличны от мыслителей. Они склонны не столько сами предлагать оригинальные идеи, сколько "подбирать" фрагменты идей окружающих и развивать их. Разведчики особо искусны в изучении ресурсов за пределами команды. *Стил построения команды разведчика — создать сеть и собирать полезные ресурсы для команды.* При средних показателях интеллектуального уровня и креативности, они общительны, любознательны и социально ориентированы. Благодаря этим качествам и умению использовать ресурсы Разведчики легче, чем Мыслители интегрируются в команду. При умелом руководстве лидера команды Мыслитель и Разведчик могут успешно сосуществовать вместе, не покушаясь на территорию друг друга и внося каждый свой вклад в предложение новых идей.

#### **Оценщик (Monitor-Evaluator)**

Рассудителен, проницателен, обладает стратегическим мышлением. Видит все альтернативы, все взвешивает — инспектор. Оценщик объективен при анализе проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений. Представители этой роли ярко не проявляют себя в команде до тех пор, пока не приходит время принятия важных решений. При этом члены команды, предлагающие идеи (Мыслитель и Разведчик) редко являются теми людьми, которые способны оценить выгоду от своих идей и их последствия. Представители этой роли отличаются высоким интеллектуальным уровнем, высокими показателями критичности мышления, особенно это касается их способности выдвигать контраргументы. Оценщики достаточно медлительны в своих рассуждениях и всегда предпочитают все тщательно обдумывать. Оценщикам может не хватать вдохновения или способности мотивировать других. Окружающими они могут восприниматься как сухие, несколько занудные и порой чересчур критичные люди. Многие даже удивляются, как представители этой категории вообще становятся менеджерами. Тем не менее Оценщики нередко занимают высокие стратегические посты в организациях.

#### **Коллективист (Team Worker)**

Мягкий, восприимчивый, дипломатичный. Умеет слушать, предотвращает трения членов команды — чувствителен по отношению и к индивидам, и к ситуациям. Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль в команде. Если в команде есть сложные в общении люди, то Коллективисты способны оказать мягкое воздействие на ситуацию и предотвратить потенциальные конфликты, тем самым оказывая помощь формальному лидеру команды в выполнении поставленной задачи. Коллективист может быть нерешителен в момент кризиса.

Представители этого типа нередко встречаются среди высшего руководства организаций. Из них получаются отличные наставники молодых менеджеров.

#### **Доводчик (Completer-Finisher)**

Старателен и добросовестен. Ищет ошибки и упущения. Контролирует сроки выполнения поручений. Как правило, об успехе команды судят по окончательным результатам ее работы. При этом многие люди почти патологически не могут довести начатое ими до конца, и умение завершать начатое является достаточно редким качеством. Доводчики — это люди, обладающие этим даром в полной мере. Их отличает внимание к деталям и умение держать в голове запланированное, обеспечивая, чтобы ничего не упускалось и все детали плана были доведены до завершения. Они предпочитают постоянные усилия, согласованность и

последовательность действий "кавалерийским атакам". Они ориентированы на выполнение обязательств и меньше интересуются эффектным и громким успехом. Склонность к достижению совершенства во всем, за что они берутся, и непреклонность в достижении намеченного — их неперенные качества. К их слабым сторонам следует отнести недостаточную гибкость, в результате чего они порой тратят слишком много сил на достижение поставленных целей, которые при изменившихся обстоятельствах оказываются недостижимыми.

**к теме 2      Личность в психологии \_ История открытий 3.Фрейда (2 часа)**

Опросник Плутчика Келлермана Конте.

/ Методика Индекс жизненного стиля (Life Style Index, LSI). /

Тест для диагностики механизмов психологической защиты

*Инструкция.* Внимательно прочитайте приведенные ниже утверждения, описывающие чувства, поведение и реакции людей в определенных жизненных ситуациях, и если они имеют к Вам отношение, то отметьте соответствующие номера знаком «+».

Вопросы теста

1. Со мной ладить очень легко
2. Я сплю больше, чем большинство людей, которых я знаю
3. В моей жизни всегда был человек, на которого мне хотелось быть похожим
4. Если меня лечат, то я стараюсь узнать, какова цель каждого действия
5. Если я чего-то хочу, то не могу дожидаться момента, когда мое желание сбудется
6. Я легко краснею
7. Одно из самых больших моих достоинств — это умение владеть собой
8. Иногда у меня появляется настойчивое желание пробить стену кулаком
9. Я легко выхожу из себя
10. Если меня в толпе кто-нибудь толкнет, то я готов его убить
11. Я редко запоминаю свои сны
12. Меня раздражают люди, которые командуют другими
13. Я часто бываю не в своей тарелке
14. Я считаю себя исключительно справедливым человеком
15. Чем больше я приобретаю вещей, тем становлюсь счастливее
16. В своих мечтах я всегда в центре внимания окружающих
17. Меня расстраивает даже мысль о том, что мои домочадцы могут разгуливать дома без одежды
18. Мне говорят, что я хвастун
19. Если кто-то меня отвергает, то у меня может появиться мысль о самоубийстве
20. Почти все мною восхищаются
21. Бывает так, что я в гневе что-нибудь ломаю или бью
22. Меня очень раздражают люди, которые сплетничают
23. Я всегда обращаю внимание на лучшую сторону жизни
24. Я прикладываю много стараний и усилий, чтобы изменить свою внешность
25. Иногда мне хочется, чтобы атомная бомба уничтожила мир
26. Я человек, у которого нет предрассудков
27. Мне говорят, что я бываю излишне импульсивным
28. Меня раздражают люди, которые манерничают перед другими
29. Очень не люблю недоброжелательных людей
30. Я всегда стараюсь случайно кого-нибудь не обидеть
31. Я из тех, кто редко плачет
32. Пожалуй, я много курю
33. Мне очень трудно расставаться с тем, что мне принадлежит
34. Я плохо помню лица
35. Я иногда занимаюсь онанизмом
36. Я с трудом запоминаю новые фамилии

37. Если мне кто-нибудь мешает, то я его не ставлю в известность, а жалуюсь на него другому
38. Даже если я знаю, что я прав, я готов слушать мнения других людей
39. Люди мне никогда не надоедают
40. Я могу с трудом усидеть на месте даже незначительное время
41. Я мало, что могу вспомнить из своего детства
42. Я длительное время не замечаю отрицательные черты других людей
43. Я считаю, что не стоит напрасно злиться, а лучше спокойно все обдумать
44. Другие считают меня излишне доверчивым
45. Люди, скандалом добивающиеся своих целей, вызывают у меня неприятные чувства
46. Плохое я стараюсь выбросить из головы
47. Я не теряю никогда оптимизма
48. Уезжая путешествовать, я стараюсь все спланировать до мелочей
49. Иногда я знаю, что сержусь на другого сверх меры
50. Когда дела идут не так, как мне нужно, я становлюсь мрачным
51. Когда я спорю, то мне доставляет удовольствие указывать другому на ошибки в его рассуждениях
52. Я легко принимаю брошенный другим вызов
53. Меня выводят из равновесия непристойные фильмы
54. Я огорчаюсь, когда на меня никто не обращает внимания
55. Другие считают, что я равнодушный человек
56. Что-нибудь решив, я часто, тем не менее, в решении сомневаюсь
57. Если кто-то усомнится в моих способностях, то я из духа противоречия буду показывать свои возможности
58. Когда я веду машину, то у меня часто возникает желание разбить чужой автомобиль
59. Многие люди меня выводят из себя своим эгоизмом
60. Уезжая отдыхать, я часто беру с собой какую-нибудь работу.
61. От некоторых пищевых продуктов меня тошнит
62. Я грызу ногти
63. Другие говорят, что я избегаю проблем
64. Я люблю выпить
65. Непристойные шутки приводят меня в замешательство
66. Я иногда вижу сны с неприятными событиями и вещами
67. Я не люблю карьеристов
68. Я много говорю неправды
69. Фильмы для взрослых вызывают у меня отвращение
70. Неприятности в моей жизни часто бывают из-за моего скверного характера
71. Больше всего не люблю лицемерных неискренних людей
72. Когда я разочаровываюсь, то часто впадаю в уныние
73. Известия о трагических событиях не вызывают у меня волнения
74. Прикасаясь к чему-либо липкому и скользкому, я испытываю омерзение
75. Когда у меня хорошее настроение, то я могу вести себя как ребенок
76. Я думаю, что часто спорю с людьми напрасно по пустякам
77. Покойники меня не «трогают»
78. Я не люблю тех, кто всегда старается быть в центре внимания
79. Многие люди вызывают у меня раздражение
80. Мыться не в своей ванне для меня большая пытка.
81. Я с трудом произношу непристойные слова
82. Я раздражаюсь, если нельзя доверять другим
83. Я хочу, чтобы меня считали чувственно привлекательным
84. У меня такое впечатление, что я никогда не заканчиваю начатое дело
85. Я всегда стараюсь хорошо одеваться, чтобы выглядеть более привлекательным
86. Мои моральные правила лучше, чем у большинства моих знакомых
87. В споре я лучше владею логикой, чем мои собеседники
88. Люди, лишённые морали, меня отталкивают
89. Я прихожу в ярость, если кто-то меня заденет
90. Я часто влюбляюсь
91. Другие считают, что я излишне объективен



92. Я остаюсь спокойным, когда вижу окровавленного человека

### **Ключ к методике Роберта Плутчика.**

Обработка результатов теста Плутчика Келлермана Конте.

Восемь механизмов психологической защиты личности формируют восемь отдельных шкал, численные значения которых выводятся из числа положительных ответов на определенные, указанные выше утверждения, разделенные на число утверждений в каждой шкале. Напряженность каждой психологической защиты подсчитывается по формуле  $p/N \times 100 \%$ , где  $p$  – число положительных ответов по шкале этой защиты,  $N$  – число всех утверждений, относящихся к этой шкале. Тогда общая напряженность всех защит (ОНЗ) подсчитывается по формуле  $p/92 \times 100\%$ , где  $p$  – сумма всех положительных ответов по опроснику.

Норма значений теста Плутчика. По данным В.Г. Каменской (1999), нормативные значения этой величины для городского населения России равны 40 – 50 %. ОНЗ, превышающий 50-процентный рубеж, отражает реально существующие, но неразрешенные внешние и внутренние конфликты.

№п/п	Названия шкал	Номера утверждений	n
1	Вытеснение	6, 11, 31, 34, 36, 41, 55, 73, 77, 92	10
2	Регрессия	2, 5, 9, 13, 27, 32, 35, 40, 50, 54, 62, 64, 68, 70, 72, 75, 84	17
3	Замещение	8, 10, 19, 21, 25, 37, 49, 58, 76, 89	10
4	Отрицание	1, 20, 23, 26, 39, 42, 44, 46, 47, 63, 90	11
5	Проекция	12, 22, 28, 29, 45, 59, 67, 71, 78, 79, 82, 88	12
6	Компенсация	3, 15, 16, 18, 24, 33, 52, 57, 83, 85	10
7	Гиперкомпенсация	17, 53, 61, 65, 66, 69, 74, 80, 81, 86	10
8	Рационализация	4, 7, 14, 30, 38, 43, 48, 51, 56, 60, 87, 91	12

### **Интерпретация Индекса жизненного стиля.**

**Вытеснение.** З.Фрейд считал этот механизм (его аналогом служит подавление) главным способом защиты инфантильного «Я», неспособного сопротивляться соблазну. Другими словами, вытеснение – механизм защиты, посредством которого неприемлемые для личности импульсы: желания, мысли, чувства, вызывающие тревогу, – становятся бессознательными. По мнению большинства исследователей, этот механизм лежит в основе действия и других защитных механизмов личности. Вытесненные (подавленные) импульсы, не находя разрешения в поведении, тем не менее сохраняют свои эмоциональные и психо-вегетативные компоненты. Например, типична ситуация, когда содержательная сторона психотравмирующей ситуации не осознается, и человек вытесняет сам факт какого-либо неблагоприятного поступка, но интрапсихический конфликт сохраняется, а вызванное им эмоциональное напряжение субъективно воспринимается как внешне немотивированная тревога. Именно поэтому вытесненные влечения могут проявляться в невротических и психофизиологических симптомах. Как показывают исследования и клинический опыт, наиболее часто вытесняются многие свойства, личностные качества и поступки, не делающие личность привлекательной в собственных глазах себя и в глазах других, например, завистливость, недоброжелательность, неблагодарность и т. п. Следует подчеркнуть, что психотравмирующие обстоятельства или нежелательная информация действительно вытесняются из сознания человека, хотя внешне это может выглядеть как активное противодействие воспоминаниям и самоанализу. В опроснике в эту шкалу авторы включили и вопросы, относящиеся к менее известному механизму психологической защиты – изоляции. При изоляции психотравмирующий и эмоционально подкрепленный опыт индивида может быть осознан, но на когнитивном уровне, изолированно от аффекта тревоги.

*Регрессия.* В классических представлениях регрессия рассматривается как механизм психологической защиты, посредством которого личность в своих поведенческих реакциях стремится избежать тревоги путем перехода на более ранние стадии развития либидо. При этой форме защитной реакции личность, подвергаясь действию фрустрирующих факторов, заменяет решение субъективно более сложных задач на относительно более простые и доступные в сложившихся ситуациях. Использование более простых и привычных поведенческих стереотипов существенно обедняет общий (потенциально возможный) арсенал преобладания конфликтных ситуаций. К этому механизму относится и упоминаемая в литературе защита по типу «реализация в действии», при которой неосознаваемые желания или конфликты прямо выражаются в действиях, препятствующих их осознанию. Импульсивность и слабость эмоционально-волевого контроля, свойственная психопатическим личностям, определяются актуализацией именно этого механизма защиты на общем фоне изменения мотивационно-потребностной сферы в сторону их большей упрощенности и доступности.

*Замещение.* Распространенная форма психологической защиты, которая в литературе нередко обозначается понятием «смещение». Действие этого защитного механизма проявляется в разрядке подавленных эмоций (как правило, враждебности, гнева), которые направляются на объекты, представляющие меньшую опасность или более доступные, чем те, что вызвали отрицательные эмоции и чувства. Например, открытое проявление ненависти к человеку, которое может вызвать нежелательный конфликт с ним, переносится на другого, более доступного и неопасного. В большинстве случаев замещение разрешает эмоциональное напряжение, возникшее под влиянием фрустрирующей ситуации, но не приводит к облегчению или достижению поставленной цели. В этой ситуации субъект может совершать неожиданные, подчас бессмысленные действия, которые разрешают внутреннее напряжение.

*Отрицание.* Механизм психологической защиты, посредством которого личность либо отрицает некоторые фрустрирующие, вызывающие тревогу обстоятельства, либо какой-либо внутренний импульс или сторона отрицает самое себя. Как правило, действие этого механизма проявляется в отрицании тех аспектов внешней реальности, которые, будучи очевидными для окружающих, тем не менее не принимаются, не признаются самой личностью. Иными словами, информация, которая тревожит и может привести к конфликту, не воспринимается. Имеется в виду конфликт, возникающий при проявлении мотивов, противоречащих основным установкам личности, или информация, которая угрожает ее самосохранению, самоуважению или социальному престижу. Как процесс, направленный вовне, отрицание часто противопоставляется вытеснению как психологической защите против внутренних, инстинктивных требований и побуждений. Примечательно, что авторы методики ИЖС объясняют наличие повышенной внушаемости и доверчивости у истероидных личностей действием именно механизма отрицания, с помощью которого у социального окружения отрицаются нежелательные, внутренне неприемлемые черты, свойства или негативные чувства к субъекту переживания. Как показывает опыт, отрицание как механизм психологической защиты реализуется при конфликтах любого рода и характеризуется внешне отчетливым искажением восприятия действительности.

*Проекция.* В основе проекции лежит процесс, посредством которого неосознаваемые и неприемлемые для личности чувства и мысли локализуются вовне, приписывается другим людям и таким образом становятся как бы вторичными. Негативный, социально малоодобряемый оттенок испытываемых чувств и свойств, например, агрессивность нередко приписывается окружающим, чтобы оправдать свою собственную агрессивность или недоброжелательность, которая проявляется как бы в защитных целях. Хорошо известны примеры ханжества, когда человек постоянно приписывает другим собственные аморальные стремления. Реже встречается другой вид проекции, при котором значимым лицам (чаще из микросоциального окружения) приписываются позитивные, социально одобряемые чувства, мысли или действия, которые способны возвысить. Например, учитель, не проявивший особых способностей в профессиональной деятельности, склонен наделять любимого ученика талантом именно в этой области, неосознанно возвышая тем самым и себя («победителю ученику от побежденного учителя»).

*Компенсация.* Этот механизм психологической защиты нередко объединяют с идентификацией. Он проявляется в попытках найти подходящую замену реального или воображаемого недостатка, дефекта нестерпимого чувства другим качеством, чаще всего с помощью фантазирования или присвоения себе свойств, достоинств, ценностей, поведенческих характеристик другой личности. Часто это происходит при необходимости избежать конфликта с этой личностью и повышения чувства самодостаточности. При этом заимствованные ценности, установки или мысли принимаются без анализа и переструктурирования и поэтому не становятся частью самой личности. Ряд авторов обоснованно считают, что компенсацию можно рассматривать как одну из форм защиты от комплекса неполноценности, например, у подростков с асоциальным поведением, с агрессивными и преступными действиями, направленными против личности. Вероятно, здесь речь идет о *гиперкомпенсации* или близкой по содержанию регрессии с общей незрелостью МПЗ. Другим проявлением компенсаторных защитных механизмов может быть ситуация преодоления фрустрирующих обстоятельств или сверхудовлетворения в других сферах. – например, физически слабый или робкий человек, неспособный ответить на угрозу расправы, находит удовлетворение в унижении обидчика с помощью изощренного ума или хитрости. Люди, для которых компенсация является наиболее характерным типом психологической защиты, часто оказываются мечтателями, ищущими идеалы в различных сферах жизнедеятельности.

*Реактивные образования.* Этот вид психологической защиты нередко отождествляют с гиперкомпенсацией. Личность предотвращает выражение неприятных или неприемлемых для нее мыслей, чувств или поступков путем преувеличенного развития противоположных стремлений. Иными словами, происходит как бы трансформация внутренних импульсов в субъективно понимаемую их противоположность. Например, жалость или заботливость могут рассматриваться как реактивные образования по отношению к бессознательной черствости, жестокости или эмоционального безразличия. Изоляция — это отделение психотравмирующей ситуации от связанных с ней душевных переживаний. Замена ситуации происходит как бы неосознанно, по крайней мере не связывается с собственными переживаниями. Все происходит как будто с кем-то другим. Изоляция ситуации от собственного Эго особенно ярко проявляется у детей. Взяв куклу или игрушечную зверушку, ребенок в игре может разрешить ей делать и говорить все, что ему самому запрещается: быть безрассудной, саркастичной, жестокой, ругаться, высмеивать других и т. п.

*Интеллектуализация.* Этот защитный механизм часто обозначают понятием «рационализация». Авторы методики объединили эти два понятия, хотя их сущностное значение несколько отличается. Так, действие интеллектуализации проявляется в основанном на фактах чрезмерно «умственном» способе преодоления конфликтной или фрустрирующей ситуации без переживаний. Иными словами, личность пресекает переживания, вызванные неприятной или субъективно неприемлемой ситуацией при помощи логических установок и манипуляций даже при наличии убедительных доказательств в пользу противоположного. Отличие интеллектуализации от рационализации, по мнению Ф.Е.Василюка, состоит в том, что она, по существу, представляет собой «уход из мира импульсов и аффектов в мир слов и абстракций». При рационализации личность создает логические (псевдоразумные), но благовидные обоснования своего или чужого поведения, действий или переживаний, вызванных причинами, которые она (личность) не может признать из-за угрозы потери самоуважения. При этом способе защиты нередко наблюдаются очевидные попытки снизить ценность недоступного для личности опыта. Так, оказавшись в ситуации конфликта, человек защищает себя от его негативного действия путем снижения значимости для себя и других причин, вызвавших этот конфликт или психотравмирующую ситуацию. В шкалу интеллектуализации – рационализации была включена и сублимация как механизм психологической защиты, при котором вытесненные желания и чувства гипертрофированно компенсируются другими, соответствующими высшим социальным ценностям, исповедуемым личностью.

*Сублимация* — это наиболее распространенный защитный механизм, когда мы, стараясь забыть о травмирующем событии (переживании), переключаемся на различные виды деятельности, приемлемые для нас и общества. Разновидностью сублимации может быть спорт, интеллектуальный труд, творчество. Интроспекция — это процесс, в результате которого идущее извне ошибочно воспринимается как происходящее внутри. Так, маленькие дети

вбирают в себя всевозможные позиции, аффекты и формы поведения значимых в их жизни людей, выдавая в последующем это за свое мнение.

### ***Образование механизмов защиты***

<b><i>Эмоции Спонтанное выражение</i></b>	<b><i>Результат</i></b>	<b><i>Страх и его социализированные формы</i></b>	<b><i>Механизмы защиты</i></b>	<b><i>Переоценка стимулов</i></b>
Страх	Обесценивание	Стыд	Подавление	Мне это незнакомо
Гнев	Мсть, наказание, обесценивание	Страх, стыд	Замещение	Вот кто во всем виноват
Радость	Наказание, отвержение	Страх, стыд	Реактивное образование	Все, связанное с этим, отвратительно
Печаль	Результат отсутствует	Отвержение Страх, чувство неполноценности	Компенсация	Зато я... Все равно я... Когда-нибудь я...
Принятие	Равнодушие отвержение	Чувство неполноценности	Отрицание	Оценка отсутствует
Отвержение	Отвержение	Страх самонеприятия	Проекция	Все люди порочны
Ожидание	Обесценивание	Растерянность, паника, чувство вины	Интеллектуализация	Все объяснимо
Удивление	Обесценивание	Чувство вины, страх самостоятельности и инициативы	Регрессия	Вы обязаны мне помочь

### ***Психозволюционная теория эмоций Роберта Плутчика.***

Теория эмоций разрабатывалась в виде монографического исследования в 1962 году. Она получила международное признание и использовалась в раскрытии инфраструктуры групповых процессов, позволяла сформировать представление о внутриличностных процессах личности и механизмах психологических защит. В настоящее время основные постулаты теории включены в известные психотерапевтические направления и психодиагностические системы. Основы теории эмоции изложены шестью постулатами:

1. Эмоции — это механизмы коммуникации и выживания, основанные на эволюционной адаптации. Они сохраняются в функционально эквивалентных формах через все филогенетические уровни. Коммуникация происходит за счет восьми базисных адаптивных реакций, являющихся прототипами восьми базисных эмоций: Инкорпорация — поедание пищи или принятие благоприятных раздражителей вовнутрь организма. Этот психологический механизм ещё известный как интроекция. Отвержение — избавление организма от чего-либо непригодного, что было воспринято ранее. Протекция — поведение, призванное обеспечить избегание опасности или вреда. Сюда включается бегство или любое другое действие, которое увеличивает расстояние между организмом и источником опасности. Разрушение — поведение, призванное разрушить барьер, который препятствует удовлетворению важной потребности.



защиты зависит от возрастного развития и особенностей когнитивных процессов. В целом, они образуют шкалу примитивности-зрелости. Первыми возникают механизмы, в основе которых перцептивные процессы (ощущения, восприятия и внимания). Именно перцепция несет ответственность за защиты, связанные с неведением, непониманием информации. К ним относят отрицание и регрессию, являются наиболее примитивными и характеризуют «злоупотребляющую» ими личность как эмоционально незрелую. Далее возникают защиты, связанные с памятью, а именно с забыванием информации, это вытеснение и подавление. По мере развития процессов мышления и воображения, формируются наиболее сложные и зрелые виды защит, связанные с переработкой и переоценкой информации, это рационализация. Механизм психологической защиты, играет роль регулятора внутриличностного баланса, за счет гашения доминирующей эмоции.

Резюмируя, механизмы защиты — это способ, с помощью которых мы защищаем себя от внутренних и внешних напряжений. Они формируются первоначально в межличностном отношении, затем становятся нашими внутренними характеристиками, то есть теми или иными защитными формами поведения. Следует заметить, что человек часто применяет не одну защитную стратегию для разрешения конфликта или ослабления тревоги, а несколько. Но несмотря на различия между конкретными видами защит их функции сходны: они состоят в обеспечении устойчивости и неизменности представлений личности о себе.

*Источник: Авторы Кружкова О.В., Шахматова О.Н. «Психологические защиты личности: учебное пособие». — Екатеринбург: Издательство Росгоспрофпедуниверситет, 2006, 153 стр.*

#### **к теме 7      Дисгармоничность характера**

##### **Опросник Х. Смишека**

В основу опросника положена концепция К. Леонгарда об «акцентуированных личностях». Личности, у которых отдельные из основных черт имеют высокую степень выраженности, автор называл акцентуированными. Он выделяет 10 типов акцентуации: 1) демонстративный; 2) педантичный; 3) застревающий; 4) возбудимый; 5) гипертимный; 6) дистимический; 7) тревожно-боязливый; 8) циклотимический; 9) аффективно-экзальтированный; 10) эмотивный.

Инструкция. Внимательно прочитайте вопрос. Отвечайте на него «да» или «нет», проставляя в регистрационном бланке соответственно «+», если ответ утвердительный, или «-», если ответ отрицательный. Не задумывайтесь долго над ответом. Помните, плохих или неверных ответов не существует.

##### **Текст опросника**

1. Чаще у Вас бывает веселое и беззаботное настроение?
2. Чувствительны ли Вы к обидам, оскорблениям?
3. Бывает ли так, что в кинотеатре или в разговоре у Вас на глаза навертываются слезы?
4. Сделав что-то, Вы сомневаетесь, все ли выполнено правильно, и не успокаиваетесь до тех пор, пока не убедитесь еще раз в том, что все сделано правильно?
5. В детстве были ли таким же смелым и отчаянным, как Ваши сверстники?
6. Часто ли у Вас меняется настроение от невероятно веселого к крайне тоскливому?
7. Являетесь ли Вы центром внимания в обществе, компании?
8. Бывает ли так, что Вы беспричинно находитесь в таком недовольно-раздражительном настроении, что с Вами лучше не разговаривать?

9. Серьезный ли Вы человек?
10. Способны ли Вы восторгаться, восхищаться чем-нибудь?
11. Предприимчивы ли Вы?
12. Быстро ли забываете, если Вас кто-либо обидит?
13. Мягкосердечны ли Вы?
14. Опуская письмо в почтовый ящик, проверяете ли Вы, не застряло ли оно в щели?
15. Стремитесь ли Вы всегда считаться в числе лучших работников?
16. Боялись ли Вы в детстве грозы или собак?
17. Стремитесь ли Вы во всем соблюдать порядок?
18. Зависит ли ваше настроение от внешних обстоятельств?
19. Любят ли Вас ваши знакомые?
20. Часто ли Вас преследует чувство внутреннего беспокойства, ощущение возможной беды, неприятности?
21. Часто ли у Вас подавленное настроение?
22. Была ли у Вас хоть раз истерика или нервный срыв?
23. Трудно ли Вам длительное время усидеть на одном месте?
24. Если по отношению к Вам несправедливо поступили, отстаиваете ли свои интересы?
25. Можете ли Вы зарезать курицу?
26. Если дома занавески висят неровно, раздражает ли Вас это обстоятельство и Вы стараетесь сразу поправить их?
27. В детстве Вы боялись оставаться один дома?
28. Часто ли у Вас без причины колеблется настроение?
29. Всегда ли Вы стремитесь быть компетентным в своей профессии или одним из лучших в учебе?
30. Быстро ли Вы злитесь или впадаете в гнев?
31. Можете ли Вы быть беспечно веселым?
32. Бывает ли так, что ощущение полного счастья буквально Вас пронизывает?
33. Как Вы думаете, смогли бы быть ведущим (конферансье) в юмористическом спектакле?
34. Обычно Вы высказываете свое мнение достаточно откровенно и недвусмысленно?
35. Вам трудно переносить вид крови, так как он вызывает у вас неприятные ощущения?
36. Любите ли Вы работу, требующую от Вас огромной ответственности?
37. Склонны ли Вы выступать в защиту лиц, по отношению к которым несправедливо поступают?
38. Вам страшно спускаться в темный подвал?

39. Предпочитаете ли Вы деятельность, требующую неторопливости и усидчивости, работе быстрой и где требования к качеству невысоки?
40. Общительный ли Вы человек?
41. Охотно ли Вы в школе декламировали стихи?
42. Убегали ли Вы в детстве из дома?
43. Кажется ли Вам жизнь трудной?
44. Были ли такие ситуации, что Вы так расстроились, что не в состоянии были пойти на работу, занятия?
45. Можно ли сказать, что даже при неудаче Вы не теряете чувство юмора?
46. Предприняли бы Вы первым шаги к примирению, если бы Вас кто-нибудь обидел?
47. Вы очень любите животных?
48. Выйдя из дома, возвращаетесь ли снова, чтобы убедиться, что оставили его в таком состоянии, что ничего не случится?
49. Беспокоили ли мысли, что с Вами или родными что-нибудь может случиться?
50. Считаете ли Вы, что Ваше настроение очень изменчиво?
51. Трудно ли Вам выступать с докладами, играть на сцене перед большой аудиторией?
52. Можете ли Вы ударить обидчика, если он вас оскорбляет?
53. У Вас очень высока потребность в общении с другими людьми?
54. Вы относитесь к тому типу людей, кто впадает в отчаяние при каких-либо разочарованиях?
55. Нравится ли Вам работа, требующая активной организаторской деятельности?
56. Настойчиво ли Вы добиваетесь намеченной цели, если приходится преодолевать массу препятствий?
57. Может ли Вас так взволновать трагический фильм, что на глазах выступят слезы?
58. Трудно ли уснуть из-за того, что проблемы пережитого или следующего дня постоянно в ваших мыслях?
59. В школе Вы иногда подсказывали своим товарищам или давали списывать?
60. Потребуется ли Вам огромная сила воли, чтобы ночью пройти по кладбищу?
61. Следите ли Вы за тем, чтобы в вашем доме каждая вещь имела свое место?
62. Бывает ли так, что, ложась спать в хорошем настроении, Вы встаете в подавленном состоянии?
63. Легко ли Вы привыкаете к новым ситуациям?
64. Подвержены ли Вы головным болям?
65. Часто ли Вы смеетесь?
66. Можете ли Вы быть приветливым с теми, кого явно не цените, не любите, не уважаете?
67. Вы подвижный человек?



68. Из-за несправедливости Вы очень переживаете?
69. Любите ли Вы природу?
70. Уходя из дома или ложась спать, проверяете ли Вы, погашен ли свет, закрыты ли двери, выключен ли газ?
71. Вы боязливы?
72. Часто ли меняется Ваше настроение?
73. Принимаете ли Вы участие в кружках художественной самодеятельности или участвовали в них в молодости?
74. Расцениваете ли Вы жизнь несколько пессимистически, без радостных надежд?
75. Увлекает ли Вас путешествие?
76. Меняется ли у Вас внезапно настроение от огромной радости до глубокой тоски?
77. Легко ли Вам удастся поднять настроение друзей или компании?
78. Долго ли Вы переживаете обиду?
79. Переживаете ли Вы длительное время несчастье других людей?
80. Будучи школьником, часто ли Вы переписывали страницу в вашей тетради, если случайно поставили кляксу?
81. Относитесь ли Вы к людям скорее с недоверием и настороженно, чем с доверчивостью?
82. Часто ли видите страшные сны?
83. Бывает ли у Вас такое состояние, что Вы боитесь, что броситесь под поезд или выброситесь из окна многоэтажного здания?
84. Вы обычно веселы в хорошей компании?
85. Способны ли Вы отвлечься от трудных проблем, требующих решения?
86. Становитесь ли Вы среди близких людей менее сдержанным, чувствуете себя более свободно?
87. В беседе Вы скорее немногословны, чем разговорчивы?
88. Если Вам надо было бы играть на сцене, могли бы Вы так перевоплотиться, что забыли бы о том, что только играете?

Ключи к опроснику.

1. Гипертимность (х 3): да — 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77.
2. Застывание (х 2): да - 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81; нет - 12, 46, 59.
3. Эмотивность (х 3): да — 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79; нет — 25.
4. Педантичность (х 2): да - 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83; нет - 36.
5. Тревожность (х 3): да - 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82; нет - 5.
6. Циклотимность (х 3): да - 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84.
7. Демонстративность (х 2): да - 7, 19, 22, 29, 41, 44, 63, 66, 73, 88, 85; нет - 51.
8. Возбудимость (х 3): да - 8, 20, 30, 42, 52, 64, 75, 86.
- Дистимность (х 3): да - 9, 21, 43, 74, 87; нет - 31, 53, 65.
10. Экзальтированность (х 6): да — 10, 32, 54, 76.

Обработка результатов. Для обработки результатов опроса нужно изготовить трафареты в соответствии с ключами, которые накладываются на регистрационный лист. Затем подсчитывается количество ответов, соответствующих ключам, и сумма умножается на соответствующий коэффициент (2, 3 или 6).

**Интерпретация:** Максимальная сумма баллов после умножения – 24. Признаком акцентуации считается величина, превосходящая 19 баллов. Сумма баллов в диапазоне от 15 до 19 говорит лишь о тенденции к тому или иному типу акцентуации. Полученные данные могут быть представлены в виде «профиля личностной акцентуации».

#### **Описание типов акцентуаций по Леонгарду:**

1. Демонстративный тип. Высокие оценки по этой шкале говорят о повышенной способности к вытеснению, демонстративности поведения.
2. Педантичный тип. Высокие оценки говорят о ригидности, инертности психических процессов, о долгом переживании травмирующих событий.
3. Застревающий тип. Основная черта этого типа – чрезмерная стойкость аффекта со склонностью к формированию сверхценных идей.
4. Возбудимый тип. Таким людям свойственна повышенная импульсивность, ослабление контроля над влечениями и возбуждениями.
5. Гипертимический тип. Высокие оценки говорят о постоянном повышенном фоне настроения в сочетании с жаждой деятельности, высокой активностью, предприимчивостью.
6. Дистимический тип. Этот тип является противоположным предыдущему, характеризуется сниженным настроением, фиксацией на мрачных сторонах жизни, идеомоторной заторможенностью.
7. Тревножно-боязливый тип. Основная черта – склонность к страхам, повышенная робость и пугливость, высокий уровень тревожности.
8. Циклотимический тип. Людям с высокими оценками по этой шкале соответствует смена гипертимических и дистимических фаз.
9. Аффективно-экзальтированный тип. Лицам этого типа свойственен большой диапазон эмоциональных состояний, они легко приходят в восторг от радостных событий и в полное отчаяние от печальных.
10. Эмотивный тип. Это чувствительные и впечатлительные люди, отличаются глубиной переживаний в области тонких эмоций и духовной жизни человека.

#### **Тема 9 Личность типа А (2 часа)**

Тип А - это сверхактивные люди, которые ради успеха в работе жертвуют всем. Они амбициозны, быстро принимают решения, для достижения цели способны через многое перешагнуть, Их мимика и пантомимика очень активные. Такие личности любят спорить, а когда получается, не так как они считают, у них развивается фрустрация с аффективными вспышками, что приводит к формированию психосоматических расстройств. Такие люди в 2 - 2,5 раза чаще болеют инфарктом миокарда и ИБС.

#### **Опросник Дженкинса**

Наибольшее распространение в различных исследованиях личности типа А получил опросник, предложенный Д. Дженкинсом (Jenkins Activity Survey – JAS; Jenkins et al., 1967). Впервые

опросник был переведен на русский язык и адаптирован в Каунасском медицинском институте А. А. Гоштаутасом.

Опросник Д. Дженкинса состоит из 61 вопроса и двух-пяти вариантов ответов. Из предложенных вариантов ответов испытуемый должен выбрать только один вариант, наиболее ему подходящий. Каждому из предложенных ответов присужден определенный балльный вес, от 1 до 13 баллов, причем 1 балл присужден варианту, который наиболее отражает поведение типа А. Направленность, по которой суммируются баллы определенных вопросов, не обязательно совпадает с порядковым номером ответа по расположению в опроснике.

В таблице показана направленность суммирования баллов по ответам для получения итоговой оценки типа А.

*Таблица*

Число вариантов ответа	номера вопросов и направленность ответов	
	наибольший по номеру ответ оценивается одним баллом	наименьший по номеру ответ оценивается одним баллом
2	35,40,47,48	6,61
3	1,2, 15, 18,22,32,36,38,39, 41,44,45,49,50	3,5,8,9, 10, 11, 14, 17, 34, 37,42,43,51
4	13, 16,24,27,46	7, 12, 19,20,21,23,25, 26, 28,29,30,31,33
5	60	4,52,53,54,55,56

Если вопрос содержит два варианта ответа, то один из них оценивается одним баллом (т. е. тип А, см. табл. 1), а другой 13 баллами (тип Б). Если вопрос содержит три варианта ответа, то промежуточный оценивается 7 баллами, при четырех вариантах ответа баллы распределяются в следующей очередности: 1, 5, 9, 13; а при пяти – 1, 4, 7, 10, 13. В итоговую оценку не рекомендуется включать вопросы 57, 58, 59, так как они имеют неопределенный вариант ответа. Диагностическое суждение о выраженности поведения типа А принимается на основании итоговой балльной оценки: до 335 – тип А, от 336 до 459 – тип АБ, от 460 и выше – тип Б.

### ***Текст опросника***

#### **1. Бывает ли, что вам трудно выбрать время, чтобы сходить в парикмахерскую?**

- 1) Никогда.
- 2) Иногда.
- 3) Почти всегда.

#### **2. У вас такая работа, которая взбадривает, будоражит вас?**

- 1) Меньше, чем работа большинства людей.
- 2) Примерно так же, как работа большинства людей.
- 3) Больше, чем работа большинства людей.

#### **3. Ваша повседневная жизнь в основном наполнена:**

- 1) Делами, требующими решения.

- 2) Обыденными делами.
- 3) Делами, которые вам скучны.

**4. Одни люди живут спокойной, размеренной жизнью. Жизнь других часто переполнена неожиданностями, неопределенными обстоятельствами и осложнениями. Как часто вам приходится сталкиваться с такого рода крупными и мелкими событиями?**

- 1) Несколько раз в день.
- 2) Примерно раз в день.
- 3) Несколько раз неделю.
- 4) Раз в неделю.
- 5) Раз в месяц или реже.

**5. В случае если вас что-то гнетет, давит или люди слишком многого требуют от вас, вы:**

- 1) Теряете аппетит и (или) меньше едите.
- 2) Едите больше и чаще обычного.
- 3) Не замечаете никаких существенных изменений в (привычном) аппетите.

**6. В случае если вас что-то гнетет, давит или у вас есть заботы, вы:**

- 1) Немедленно принимаете соответствующие меры.
- 2) Тщательно обдумываете, прежде чем начинать действовать.
- 7. Как быстро вы обычно едите?

- 1) Я обычно кончаю есть первым.
- 2) Я ем немного быстрее других.
- 3) Я ем с такой же скоростью, как и большинство людей.
- 4) Я ем медленнее, чем большинство людей.

**8. Ваша жена (муж) или друзья когда-либо говорили вам, что вы едите чересчур быстро?**

- 1) Да, часто.
- 2) Да, раз или два.
- 3) Нет, мне никто никогда этого не говорил.

**9. Как часто вы делаете несколько дел одновременно, например, работаете и едите?**

- 1) Я делаю несколько дел одновременно всякий раз, когда это возможно.
- 2) Я делаю это только тогда, когда не хватает времени.
- 3) Я делаю это редко или никогда.

**10. Когда вы слушаете кого-либо и этот человек слишком долго не может закончить свою мысль, вы чувствуете желание его подогнать?**

- 1) Часто.
- 2) Иногда.

3) Почти никогда.

**11. Как часто вы действительно «заканчиваете» мысль медленно говорящего, чтобы ускорить разговор?**

1) Часто.

2) Иногда.

3) Почти никогда.

**12. Как часто ваши близкие или друзья замечают, что вы невнимательны, если вам говорят о чем-то слишком подробно?**

1) Раз в неделю или чаще.

2) Несколько раз в месяц.

3) Почти никогда.

4) Никогда.

**13. Если вы говорите своей жене (мужу) или другу, что придете в определенное время, то как часто вы опаздываете?**

1) Иногда.

2) Почти никогда.

3) Никогда.

4) Я абсолютно никогда не опаздываю.

**14. Бывает ли, что вы торопитесь к месту назначения, хотя времени вполне достаточно?**

1) Часто.

2) Иногда.

3) Почти никогда.

**15. Предположим, что вы должны с кем-то встретиться в условное время, например на улице, в вестибюле ресторана, на почте и т. п., и этот человек опаздывает уже на 10 минут, вы:**

1) Сядете и подождете.

2) Будете прохаживаться в ожидании.

3) Как правило, у вас с собой книга или газета, чтобы было чем заниматься в ожидании.

**16. Если вам приходится стоять в очереди, например в столовой, в магазине и т. п., то вы:**

1) Спокойно ждете своей очереди.

2) Испытываете нетерпение, но не показываете этого.

3) Чувствуете такое нетерпение, что это замечают окружающие.

4) Отказываетесь стоять в очереди и пытаетесь найти способ избежать потери времени.

**17. Если вы играете в игру, в которой есть элемент соревнования (например, в шахматы, в волейбол и т. п.), то вы:**

- 1) Напрягаете все силы для победы.
- 2) Стараетесь выиграть, но не слишком усердно.
- 3) Играете скорее для удовольствия, чем серьезно.

**18. Представьте, что вы и ваши друзья (или сотрудники) начинаете новую работу. Что вы думаете о соревновании в этой работе?**

- 1) Предпочитаю избегать этого.
- 2) Принимаю, так как это неизбежно.
- 3) Получаю от этого удовольствие.

**19. Когда вы были моложе, большинство людей считало, что вы:**

- 1) Часто стараетесь (и по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим.
- 2) Иногда стараетесь, и вам нравится быть во всем первым и лучшим.
- 3) Обычно вам хорошо так, как есть (обычно вы расслаблены).
- 4) Вы всегда расслаблены и не соревнуетесь.

**20. Каким, по вашему мнению, вы являетесь в настоящее время?**

- 1) Часто стараетесь (и по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим.
- 2) Иногда стараетесь, и вам нравится быть во всем первым и лучшим.
- 3) Обычно вам хорошо так, как есть (обычно вы расслаблены).
- 4) Вы всегда расслаблены и не соревнуетесь.

**21. По мнению вашей жены (мужа) или близкого друга, вы:**

- 1) Часто стараетесь (и по-настоящему хотите) быть во всем первым и лучшим.
- 2) Иногда стараетесь, и вам нравится быть во всем первым и лучшим.
- 3) Обычно вам хорошо так, как есть (обычно вы расслаблены).
- 4) Вы всегда расслаблены и не соревнуетесь.

**22. Как оценивают ваши близкие вашу общую активность (вообще)?**

- 1) Слишком медленный, надо быть активнее.
- 2) Около среднего, всегда чем-то занят.
- 3) Слишком активный, надо придерживать.

**23. Согласились бы хорошо знающие вас люди с мнением, что вы относитесь к своей работе слишком серьезно?**

- 1) Да, абсолютно.
- 2) Да, возможно.
- 3) Возможно, нет.

4) Абсолютно нет.

**24. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы менее энергичны, чем большинство людей?**

1) Да, абсолютно.

2) Да, возможно.

3) Возможно, нет.

4) Абсолютно нет.

**25. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что за короткое время вы способны сделать много работы?**

1) Да, абсолютно.

2) Да, возможно.

3) Возможно, нет.

4) Абсолютно нет.

**26. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы быстро сердитесь (раздражаетесь)?**

1) Да, абсолютно.

2) Да, возможно.

3) Возможно, нет.

4) Абсолютно нет.

**27. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы живете мирной и спокойной жизнью?**

1) Да, абсолютно.

2) Да, возможно.

3) Возможно, нет.

4) Абсолютно нет.

**28. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вы большинство дел делаете в спешке?**

1) Да, абсолютно.

2) Да, возможно.

3) Возможно, нет.

4) Абсолютно нет.

**29. Согласились бы хорошо знающие вас люди, что вас радует соревнование (состязание) и вы очень стараетесь выиграть?**

1) Да, абсолютно.

2) Да, возможно.

- 3) Возможно, нет.
- 4) Абсолютно нет.

**30. Какой характер был у вас, когда вы были моложе?**

- 1) Вспыльчивый и с трудом поддающийся контролю.
- 2) Вспыльчивый, но поддающийся контролю.
- 3) Вполне уравновешенный (не было проблем).
- 4) Почти никогда не сержусь (не выхожу из себя).

**31. Каков ваш характер сегодня?**

- 1) Вспыльчивый и с трудом поддающийся контролю.
- 2) Вспыльчивый, но поддающийся контролю.
- 3) Вполне уравновешенный (не было проблем).
- 4) Почти никогда не сержусь (не выхожу из себя).

**32. Когда вы погружены в работу и кто-либо (не начальник) прерывает вас, что вы обычно чувствуете при этом?**

- 1) Я чувствую себя хорошо, потому что после неожиданного перерыва работается лучше.
- 2) Я чувствую лишь легкую досаду.
- 3) Я чувствую раздражение, потому что большинство таких перерывов излишни.

**33. Если повторяющиеся прерывания действительно вас разозлили, вы:**

- 1) Отвечаете резко.
- 2) Отвечаете в спокойной форме.
- 3) Попытаетесь сделать что-то, чтобы предотвратить прерывания.
- 4) Попытаетесь найти более спокойное место, если это возможно.

**34. Как часто вы выполняете работу, которую должны закончить к определенному сроку?**

- 1) Ежедневно или чаще.
- 2) Еженедельно.
- 3) Ежемесячно.

**35. Работа, которую должны закончить к определенному сроку, как правило:**

- 1) Не вызывает напряжения, потому что она привычна, однообразна.
- 2) Вызывает сильное напряжение, потому что срыв срока может повлиять на работу целой группы людей.

**36. Вы сами себе определяете сроки выполнения на работе и дома?**

- 1) Нет.
- 2) Да, но только изредка.



3) Да, раз в неделю или чаще.

**37. Качество работы, которую вы выполняете к концу назначенного срока, бывает:**

1) Лучшее.

2) Обычное.

3) Хуже.

**38. Бывает ли, что вы на работе одновременно выполняете два задания, делая то одно, то другое?**

1) Нет, никогда.

2) Да, но только в исключительных случаях.

3) Да, регулярно.

**39. Будете ли вы довольны, если останетесь на нынешней должности следующие пять лет?**

1) Да.

2) Нет, я бы хотел продвинуться.

3) Конечно, нет, я делаю все для того, чтобы меня повысили, и буду очень расстроен, если этого не случится.

**40. Если бы вам пришлось выбирать, то что бы вы выбрали?**

1) Небольшую прибавку в заработной плате без продвижения в должности.

2) Продвижение в должности без повышения зарплаты.

**41. К концу отпуска вы:**

1) Хотите продлить его еще на недельку.

2) Чувствуете, что готовы вернуться к обычной работе.

3) Вам хочется, чтобы отпуск кончился и вы могли вернуться к работе.

**42. Бывало так, что за последние три года вы брали меньше дней отпуска, чем положено?**

1) Да.

2) Нет.

3) На моей работе это невозможно.

**43. Бывает ли, что во время отпуска вы не можете перестать думать о работе?**

1) Да, часто.

2) Да, иногда.

3) Нет, никогда.

**44. В последние три года вы получали письменную благодарность, персональную премию и т. п.?**

1) Нет, никогда.

2) Иногда.

3) Да.

**45. Как часто вы приносите работу домой или изучаете дома материалы, связанные с работой?**

1) Редко или никогда.

2) Раз в неделю или чаще. 5) Чаше, чем раз в неделю.

**46. Как часто вы остаетесь на своей работе после того, как работа закончена, приходите в неурочное время на работу?**

1) На моей работе это невозможно.

2) Редко или никогда.

3) Иногда (реже, чем раз в неделю).

4) Раз в неделю или чаще.

**47. Вы обычно остаетесь дома, если у вас озноб и повышенная температура?**

1) Да.

2) Нет.

**48. Если вы чувствуете, что начинаете уставать от работы, то вы:**

1) Некоторое время работаете медленно, пока силы не вернуться к вам.

2) Продолжаете работать в прежнем темпе, несмотря на усталость.

**49. Когда вы находитесь в группе, другие ожидают от вас, что вы будете руководить?**

1) Редко.

2) Не чаще, чем о других.

3) Чаше, чем о других.

**50. Вы записываете расписание для памяти, что нужно делать?**

1) Никогда.

2) Иногда.

3) Часто.

**51. Если кто-то поступает в отношении вас нечестно, вы:**

1) Прямо указываете ему на это.

2) Испытываете некоторую нерешительность относительно того, стоит ли говорить об этом.

3) Ничего не говорите об этом.

**52. Сравнительно с другими, выполняющими такую же работу, что и вы, вы прилагаете:**

1) Гораздо больше усилий.

2) Несколько больше усилий.

- 3) Примерно столько же усилий.
- 4) Немного меньше усилий.

**53. Сравнительно с другими, выполняющими такую же работу, что и вы, в смысле ответственности, вы чувствуете:**

- 1). Значительно большую ответственность.
- 2) Несколько большую ответственность.
- 3) Примерно такую же ответственность.
- 4) Несколько меньшую ответственность.
- 5) Значительно меньшую ответственность.

**54. Сравнительно с другими, выполняющими такую же работу, что и вы, вы чувствуете необходимость торопиться:**

- 1) Гораздо больше.
- 2) Незначительно больше.
- 3) Столько же.
- 4) Несколько меньше.
- 5) Гораздо меньше.

**55. Сравнительно с другими, выполняющими такую же работу, что и вы, в отношении пунктуальности:**

- 1) Вы значительно более пунктуальны.
- 2) Несколько более пунктуальны.
- 3) Примерно так же.
- 4) Незначительно менее пунктуальны.
- 5) Значительно менее пунктуальны.

**56. Сравнительно с другими, выполняющими такую же работу, что и вы, ваше отношение к жизни:**

- 1) Гораздо более серьезное.
- 2) Несколько более серьезное.
- 3) Такое же.
- 4) Несколько менее серьезное.
- 5) Значительно менее серьезное.

**57. Сравнительно с работой, которую вы выполняли 10 лет назад, сейчас вы:**

- 1) Больше часов работаете в течение недели.
- 2) Столько же часов работаете в течение недели.
- 3) Меньше часов работаете в течение недели.

4) Трудно сказать.

**58. Сравнительно с работой, которую вы выполняли 10 лет назад, нынешняя работа:**

- 1) Требуется меньше ответственности.
- 2) Требуется столько же ответственности.
- 3) Требуется большей ответственности.
- 4) Трудно сказать.

**59. Сравнительно с работой, которую вы выполняли 10 лет назад, нынешняя работа:**

- 1) Пользуется большим престижем.
- 2) Пользуется таким же престижем.
- 3) Пользуется меньшим престижем.
- 4) Трудно сказать.

**60. Сколько разных работ (должностей) вы сменили за последние 10 лет (укажите, пожалуйста, любые изменения в характере работы или же в месте работы и т. п.)?**

- 1) Не менял или менял одну.
- 2) Две.
- 3) Три.
- 4) Четыре.
- 5) Пять или более.

**61. За последние 10 лет вы ограничили число своих развлечений из-за недостатка времени?**

- 1) Да.
- 2) Нет.

## **Тема 12      Психотипы    (4 часа)**

### Тест «Мой психотип»

«Инструкция. В каждом из блоков теста необходимо выбрать вариант «А» или «Б», присущий Вам в целом по жизни, не обязательно на работе и оценить в процентном соотношении так, чтобы  $A + B = 100\%$ .

Если Ваш вариант ответа равен 50 на 50, то необходимо осуществить выбор хотя бы с перевесом на 1 %, например, 49 : 51».

	Блок 1	Блок 2	Блок 3	Блок 4
	А:Б	А:Б	А:Б	А:Б
Сейчас				

**Блок 1**

**А** Вы легко сходитесь с новыми людьми, стремитесь расширять круг знакомых. Вы довольно разговорчивы и открыты. Часто поступаете опрометчиво, бываете несдержанны. Любите быть в центре событий.

**Б** Вы неторопливы, сдержаны в общении, настороженно встречаете новых людей. Контролируете себя, не любите выставлять свои заслуги напоказ. Сдерживаете себя в споре, чтобы не сказать лишнее, скромны.

**Блок 2**

**А** Вы прагматик, не любящий фантазий, практичны в обиходе. В работе Вы скрупулезны. Многие вещи любите хорошо делать своими руками, проверяете результаты сделанного.

**Б** Вы хорошо предвидите будущее, часто вспоминаете прошлое, стремитесь к новизне и переменам. Ваши теоретические (творческие) способности выше практических.

**Блок 3**

**А** Вы не любите выяснять причин ссор и недоразумений. Ставите разум выше чувств, объективно судите о людях, независимо от симпатий. Предпочитаете не обсуждать темы личной жизни – как своей, так и других.

**Б** Вы склонны идти на компромиссы в делах ради хороших отношений. Вас всегда интересуют чувства и взаимоотношения между людьми. Стремитесь делать другим приятное, умеете говорить комплименты.

**Блок 4**

**А** Ваша работоспособность, как правило, всегда одинакова. Вы последовательны в действиях, решения принимаете однозначно и с трудом их меняете. Вам легко придерживаться установленных правил, строгой дисциплины, нравится во всем порядок.

**Б** Ваша работоспособность, как правило, волнообразна. Вы можете гибко приспосабливаться к существующим условиям. Для достижения конечного результата вам обычно не нужны строгие графики и инструкции.

**Ключи к тесту****1. Строим формулу своего психотипа**

Номер блока	Вариант ответа	Буква формулы психотипа	Обозначение букв
Блок 1	А	Е	Экстраверт
	Б	І	Интроверт
Блок 2	А	S	Сенсорик
	Б	N	Интуит
Блок 3	А	T	Логик
	Б	F	Этик
Блок 4	А	J	Решающий
	Б	P	Воспринимающий

## 2. Определяем название своего психотипа

ФОРМУЛЫ ПСИХОТИПОВ			
ESTP Маршал	ESFP Политик	ENTP Новатор	ENFP Инициатор
ESTJ Администратор	ESFJ Энтузиаст	ENTJ Предприниматель	ENFJ Наставник
ISTJ Инспектор	ISFJ Хранитель	INTJ Аналитик	INFJ Гуманист
ISTP Мастер	ISFP Посредник	INTP Критик	INFP Романтик

## 3. Знакомимся с характеристикой психотипа

*Источник : Карнаух И. И. Практическая психология управления : типология на работе и дома / И. И. Карнаух, В. М. Танаев. – Изд. 3-е, доп. и перераб. – Ростов н/Д : Феникс, 2010. – 476 с.*

### Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

*Методические указания по планированию и организации времени, отведенного на освоение дисциплины, последовательности действий обучающегося*

Рекомендуется следующим образом организовать время, необходимое для изучения дисциплины:

Работа с литературой – 1 час в неделю;  
Подготовка к практическому занятию – 1 час;  
Подготовка к экзамену – 9 часов.

*Методические указания по использованию рабочей программы дисциплины*

1. Познакомьтесь с перечнем планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы дисциплины, определите, что в результате изучения дисциплины вы должны знать, что уметь, чем владеть, о чем иметь представление.

2. Познакомьтесь с рабочей программой дисциплины.

3. Весь материал распределен по темам. Следует изучать дисциплину в том порядке, который представлен в рабочей программе дисциплины, так как он подчиняется логике расположения материала, следовательно, более эффективен.

4. После знакомства с теоретическими положениями ответьте на вопросы (вопросы по теме), в случае затруднений вновь обратитесь к теории, к глоссарию.

5. Выполните задания по изучаемой теме. Обратитесь к предложенным спискам основной и дополнительной литературы, указанным справочным системам, сайтам, электронным словарям.

*Методические указания по работе с литературой*

Наиболее предпочтительна последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

ознакомление с настоящими рекомендациями;

изучение основной учебной литературы;

проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по дисциплине настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

*- по организации самостоятельной научно-исследовательской работы студентов*

В рамках изучения дисциплины «Психология личности» необходима организация поисковой научно-исследовательской деятельности студентов.

Научно-исследовательская работа — это самостоятельное изучение какого-либо вопроса по определенной проблеме с последующими выводами. Для более рационального использования времени в рамках подготовки самостоятельной научно-исследовательской работы необходимо учесть следующие аспекты:

1. Выбор темы. Тема — это не просто название реферата или доклада. Тема — это намечаемый результат исследования, направленного на решение конкретной научной задачи (проблемы). Поэтому в первую очередь следует сформулировать цель, на решение которой студент собирается потратить силы, энергию, время, приложить свои интеллектуальные способности.

2. Актуальность темы — это необходимость исследования для развития и дальнейшего совершенствования данной отрасли науки.

3. Самостоятельность — непереносимое условие научной работы, свидетельствующее о научной зрелости студента, как и новизна полученных им результатов.

4. Проблема — это неблагоприятное положение в какой-либо области науки, т.е. расхождение между ожидаемым и фактическим состоянием дел. Проблема должна быть охарактеризована объективными показателями, со всей очевидностью доказывающими это неблагоприятное положение. Важно четко определить объект и предмет исследования.

Выбрав тему и определив первую формулировку названия работы, можно набросать примерный план и первый вариант оглавления. На данном этапе работы необходима встреча с педагогом для консультации. После консультации рекомендуется составить укрупненный план работы. С помощью этого плана соблюдается логическая связь между отдельными частями работы (во всем остальном план будет только руководством к действию).

Тема и название работы могут в дальнейшем уточняться и конкретизироваться неоднократно. Все формулировки следует записывать на отдельных листах, карточках или тетрадях. Они будут слегка изменяться и смещать смысловые акценты, характеризуя тему с разных сторон.

Планирование работы не может быть оторвано от планирования учебного процесса. В нем распределяются основные затраты времени, но уточнение их будет вестись непрерывно, по мере разработки темы.

Когда тема выбрана и составлен первый вариант плана работы, необходимо приступить к работе над ней. Не следует застревать на первых вопросах, рекомендуется как можно скорее завершить написание текста всего реферата, ибо только тогда можно оценить уровень работы в целом и более успешно устранить замечания и недостатки.

Сбор, накопление материала — это процесс длительный, далеко выходящий за рамки работы. Студент обязан хорошо представлять тему, знать о событиях, которые имеют какое-то отношение к исследуемой проблеме.

Желательно ознакомиться с библиографическими изданиями из списка обязательной и дополнительной литературы. Знакомство с литературой происходит в библиотеке, читальном зале, электронной библиотеке.

Многие студенты широко используют разнообразные источники устной информации. В процессе накопления знаний и в повседневной учебе не стоит игнорировать или недооценивать устную информацию. Она обычно содержит существенную новизну по сравнению с печатной, однако, менее удобна для записи.

Важно создать систему накопления материала, необходимо сделать об этом материале какую-то запись, ссылку на источник информации.

Умение работать с литературой — очень нужное качество. Для организации изучения литературы непосредственно в целях подготовки работы используйте следующие рекомендации:

Изучение материалов следует начинать с фундаментальных трудов и обобщающих работ, обычно содержащих сведения, нашедшие признание, опирающиеся на широкую проверку практикой. Затем производится обзор статей и отчетов по узким вопросам.

Обзор литературных источников целесообразно начинать с последних работ и публикаций, переходя к более ранним. Этим исключается необходимость повторного конспектирования новых материалов последующих изданий одной и той же книги, полнее создается представление о современном состоянии изучаемых вопросов при достаточном понимании истории их развития.

Производится конспектирование лишь тех материалов, необходимость которых для работы очевидна. Полезно кратко записать, по каким смежным вопросам в данной книге имеются сведения, необходимые в будущем.

Требования к письменным заданиям студентов.

Структура и содержание письменного задания.

1. Объем зависит от поставленной задачи: от 3 до 5 страниц.
2. Текст состоит из краткого введения, основной части и краткого заключения.
3. Во введении приводится самостоятельная трактовка ключевых понятий и представляется проблема, составляющая, с точки зрения студента, существо задания.
4. Основная часть – систематизированное, творческое, аргументированное, критическое решение поставленной проблемы; выделяются связи понятий, их смыслов; представляются нравственные ценности явления, идеи, факта, раскрывается их значение лично для студента, ставящего себя в предполагаемую заданием ситуацию.
5. В заключении даются краткие выводы и результаты решения проблемы.



Критерии для выставления оценок за письменные задания: знание предмета, систематичность изложения, самостоятельность, творческий характер, аргументированность позиций, открытость, критичность, дополнение собственными смыслами, представление личностной позиции.

*Показатели соответствия выполненных заданий критериям и оценкам*

*- по конспектированию*

Одним из важнейших средств, содействующих закреплению знаний, является краткая запись прочитанного.

Конспект – это краткое связное изложение содержания произведения или его части, без подробностей и второстепенных деталей. По своей структуре и последовательности конспект должен соответствовать плану прочитанной литературы (произведения). Поэтому важно сначала составить план, а потом писать конспект в виде ответа на вопросы плана. Если произведение разделено на мелкие озаглавленные части, то заголовки можно рассматривать как пункты плана, а из текста каждой части следует записать те мысли, которые раскрывают смысл заголовка.

Предлагаем ознакомиться с требованиями для написания конспекта:

-Краткость, сжатость, целесообразность каждого записываемого слова.

-Содержательность записи. Записываемые мысли следует формулировать кратко, но без ущерба для смысла. Объем конспекта, как правило, меньше объема изучаемого текста в 7-15 раз. Конспект может быть как простым, так и сложным по структуре. Это зависит от содержания книги и цели ее изучения.

Методические рекомендации по конспектированию. Их суть заключается в следующем:

-Прежде чем начать составлять конспект, нужно ознакомиться с книгой (разделом, темой), прочитать ее сначала и до конца, понять прочитанное.

-На обложке тетради записываются название конспектируемого произведения и имя его автора, - фамилия обучающегося.

Составляется план конспектируемого текста.

Запись лучше всего делать по прочтении не одного – двух абзацев текста, а целого параграфа или главы (если она небольшая).

Конспектирование ведется не с целью иметь определенные записи, а для более полного овладения содержанием изучаемой книги.

В записях отмечается и выделяется все то новое, интересное и нужное, что особенно привлекло внимание.

После того, как сделана запись содержания параграфа, главы, следует перечитать ее, затем вновь обратиться к тексту и проверить себя, правильно ли изложено основное его содержание.

Техника конспектирования:

1. конспектируя книгу большого объема, запись лучше всего вести в общей тетради;
2. на каждой странице слева оставляются поля шириной 25-30 мм для записи коротких подзаголовков, кратких замечаний, вопросов;
3. каждая страница тетради имеет порядковый номер;

4. для повышения разборчивости (читаемости) записи оставляют интервалы между строками, абзацами. Новую мысль начинают с красной строки;

5. при записи широко используют различные сокращения и условные знаки, но не в ущерб смыслу записанного. Рекомендуется применять общеупотребительные сокращения, например:

м.б. – может быть

б.ч. – большей частью

гос. – государственный

д.б. – должно быть и т.д.

Не следует сокращать имена и названия, кроме очень часто повторяющихся.

В конспекте не должно быть механического переписывания текста без продумывания его содержания и смыслового анализа.

Конспект принесет пользу обучающемуся только тогда, когда он составлен лично им.

#### Конспектирование лекций

Устное изложение учебного материала или какого-либо вопроса на занятиях, должно конспектироваться.

Слушать лекцию надо уметь: поддерживать свое внимание, понять и запомнить услышанное, уловить паузы. В процессе изложения преподавателем лекции обучающийся должен выяснить все непонятные вопросы.

Записывать содержание лекции надо обязательно – это студенты должны усвоить очень четко. Записи помогают поддерживать внимание, способствуют пониманию и запоминанию услышанного, приводят знание в систему, служат опорой для перехода к более глубокому самостоятельному изучению предмета.

#### *Методические советы по конспектированию лекций:*

Запись должна быть системной, представлять собой сокращенный вариант лекции преподавателя. Необходимо научиться слушать, думать и записывать одновременно.

Запись ведется очень быстро, четко, по возможности короткими выражениями.

Не прекращая слушать преподавателя, нужно записывать то, что необходимо усвоить. Нельзя записывать сразу же высказываемую мысль преподавателем, следует ее понять и после этого кратко записать своими словами или словами преподавателя. Важно, чтобы в ней не был потерян основной смысл сказанного.

При записи необходимо пользоваться сокращением слов и предложений, как общеупотребительными, так и своими собственными.

Даты, имена, названия, выводы, определения записываются точно.

Следует обратить внимание студентам на оформление записи лекции. Для каждого предмета заводится отдельная тетрадь. Отличным от остального цвета выделять отдельные мысли и заголовки, сокращать отдельные слова и предложения, использовать условные знаки, буквы латинского и греческого алфавитов, а также некоторые приемы стенографического сокращения слов.

Предусмотрена учебным планом в объеме, соответствует образовательному стандарту, способствует, более глубокому усвоению изучаемого курса, формирует навыки

исследовательской работы и ориентирует студентов на умение применять теоретические знания на практике.

*Методические указания студентам по подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации*

1. Придерживайтесь основного правила: «Не теряй времени зря». Перед началом подготовки к экзаменам необходимо просмотреть весь материал и отложить тот, что хорошо знаком, а начинать учить незнакомый, новый.

2. Используйте время, отведенное на подготовку, как можно эффективнее. Новый и сложный материал учите в то время суток, когда хорошо думается, то есть высокая работоспособность. Обычно это утренние часы после хорошего отдыха.

3. Подготовьте место для занятий: уберите со стола лишние вещи, удобно расположите нужные учебники, пособия, тетради, бумагу, карандаши. Можно ввести в интерьер комнаты желтый и фиолетовый цвета, поскольку они повышают интеллектуальную активность.

4. Начинайте готовиться к экзаменам заранее, понемногу, по частям, сохраняя спокойствие. Составьте план на каждый день подготовки. При этом необходимо четко определить, что именно сегодня будет изучаться. А также необходимо определить время занятий с учетом биологических ритмов организма.

5. К трудно запоминаемому материалу необходимо возвращаться несколько раз, просматривать его в течение нескольких минут вечером, а затем еще раз – утром.

6. Очень полезно составлять планы конкретных тем и держать их в уме, а не зубурить всю тему полностью «от» и «до». Можно также практиковать написание вопросов в виде краткого, тезисного изложения материала.

7. Заучиваемый материал лучше разбить на смысловые куски, стараясь, чтобы их количество не превышало семи. Смысловые куски материала необходимо укрупнять и обобщать, выражая главную мысль одной фразой. Текст можно сильно сократить, представив его в виде схемы типа «звезды», «дерева» и т.п. При этом восприятие и качество запоминания значительно улучшаются за счет большей образности записи.

8. Пересказ текста своими словами приводит к лучшему его запоминанию, чем многократное чтение, поскольку это активная, организованная целью умственная работа. Любая аналитическая работа с текстом приводит к его лучшему запоминанию. Это может быть переконструкция материала, нахождение парадоксальных формулировок для него, привлечение контрастного фона или материала.

9. Всегда, а во время подготовки к экзаменам особенно, заботьтесь о своем здоровье. В это время нужно хорошо и вовремя питаться. Не забывайте о прогулках и спортивных развлечениях, делайте перерывы, активно отвлекайтесь. Хорошо отдыхайте - сон вам необходим. Ни в коем случае не засиживайтесь допоздна перед экзаменом!

10. Ежедневно выполняйте упражнения, которые способствуют снятию внутреннего напряжения, усталости, достижению расслабления.

Экзамен – это стресс. Хорошо выработать конструктивное отношение к нему и научить воспринимать экзамен не как испытание, а как возможность проявить себя, приобрести экзаменационный опыт, стать более внимательными и организованными.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения дисциплины**

### **6.1. Основная литература**

1. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И. Психология личности / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – Изд. 3-е. – Ростов н/Д : Феникс, 2014. – 575 с.
2. Утлик Э.П. Психология личности / Э.П. Утлик. - 2-е изд., испр. - М. : Издательский центр «Академия», 2013.- 320 с.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Абрахам Маслоу Новые рубежи человеческой природы [Электронный ресурс]/ Абрахам Маслоу— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, Смысл, 2016.— 496 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43730.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Реан А. Психология личности. – СПб: Питер, 2013 .- 288 с. <http://www.klex.ru/hmy>
3. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека: Пер. с англ./Общ. ред.и предисл. Е.И.Исениной .- М. :Издат.группа "Прогресс", "Универс" ,1994. – 479 с. <http://www.klex.ru/2h0>
4. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 607 с. <http://www.klex.ru/7u6>
5. Мудрик А.В. Социализация человека: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А.В. Мудрик - 2-е изд. испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2006. - 304 с.  
Источник : <http://www.klex.ru/6wi>
6. Белинская Е. П., Стефаненко Т. Г. Этническая социализация подростка / Е.П. Белинская, Т.Г. Стефаненко. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2000. - 208 с. (Серия «Библиотека школьного психолога»)  
Источник : <http://www.klex.ru/c1b>
- 7 Гулевич О.А., Голынчик Е.О. Правосознание и правовая социализация. Аналитический обзор: Учебное пособие для студентов факультетов психологии высших учебных заведений по специальности 020400 — «Психология». Москва: Международное общество им.Л.С.Выготского, 2003. — 270 с.  
Источник : <http://www.klex.ru/hr1>
8. Глава 16 «Социализация» и Глава 18 «Личность в группе» из кн. Г.М. Андреевой «Социальная психология» Источник: <http://www.klex.ru/314>

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Основные характеристики психотипов : методические материалы для студентов очной и заочной форм обучения по дисциплине «Психология личности» / Е.В. Воротникова– Воронеж : Воронежский филиал РАНХиГС, 2017. – 20 с.
2. Психологический портрет личности : методические материалы для студентов очной и заочной форм обучения по дисциплине «Психология личности» / Е.В. Воротникова – Воронеж : Воронежский филиал РАНХиГС, 2017. – 20 с.

### **6.4. Нормативно-правовые документы**

1. Приказ Минтруда России от 19.10.2015 N 728н "Об утверждении профессионального стандарта "Аудитор" (Зарегистрировано в Минюсте России 23.11.2015 N 39802).
2. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального

государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. Приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).

3. Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС, утвержденный приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1.

#### 6.5. Интернет-ресурсы

№	Наименование ресурса	Краткая характеристика
1	«Университетская библиотека- online» www.biblioclub.ru	ЭБС по тематике охватывает всю область гуманитарных знаний и предназначена для использования в процессе обучения в высшей школе, как студентами и преподавателями, так и специалистами-гуманитариями.
2	www.koob.ru	Электронная библиотека по научной и популярной психологии, педагогики и др.

#### 6.6. Иные источники - электронные библиографические системы:

1. ЭБС IPRbooks (<http://www.iprbooks.ru/>)
2. ЭБС ЛАНЬ (<http://www.e.lanbook.com/>)
3. ЭБС ЮРАЙТ (<http://www.biblio-online.ru/>)

### 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Лекционные аудитории	Средства звуковоспроизведения и мультимедийные комплексы для презентаций
2	Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием	ПК, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet
3	Учебные кабинеты для практических занятий (семинаров)	Учебные рабочие места, оснащенные программным продуктом «Консультант +», «Гарант»
4	Библиотека	Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
5	Читальный зал библиотеки	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet

#### *Справочные системы*

1. Консультант плюс
2. Гарант