

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И КАДРОВ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

В. В. Хитрюк

ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

Часть 3

**МЕСТО ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ В ЖИЗНИ
И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА**

**Курс лекций и тестовые задания
для студентов всех факультетов**

Горки 2004

УДК 37.159.9
ББК 74.58 = 88 Я 7
Х 524

Одобрено научно-методическим советом БГСХА 29.04.2003.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Т е м а 11. Психолого-педагогические аспекты малой группы и коллектива.....	4
Т е м а 12. Личность как субъект управленческой деятельности.....	12
Т е м а 13. Психология общения.....	19
Т е м а 14. Обучение и воспитание как психолого-педагогическая проблема.....	25
Т е м а 15. Роль психолого-педагогических знаний и их реализация в профессиональной деятельности специалиста.....	31
Литература.....	34
Контрольные вопросы.....	34
Тестовые задания.....	35

Хитрюк В. В.

Х 524 Основы психологии и педагогики: Курс лекций и тестовые задания. Часть 3. – Горки: Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, 2004. 40 с.

Изложены ключевые положения курса «Основы психологии и педагогики», изучаемого в негуманитарных высших учебных заведениях, в том числе и аграрных, контрольные вопросы и тестовые задания.

Для студентов всех факультетов

Библиогр. 9

Рецензенты: канд. психол. наук Ж. А. БАРСУКОВА; канд. пед. наук П. Г. ЗАЙЦЕВА.

УДК 37.159.9
ББК 74.58 + 88 Я 7

© В. В. Хитрюк, 2004
© Учреждение образования
«Белорусская государственная
сельскохозяйственная академия», 2004

ВВЕДЕНИЕ

Содержание третьей части курса лекций позволяет сформировать прочные, осмысленные психолого-педагогические знания, которые определяют основные положения психологии группы и коллектива, в том числе и сельскохозяйственного, проблемы адаптации специалиста в новых профессиональных условиях, психологические факторы общения как коммуникационного процесса.

Третья часть завершает курс лекций, и нумерация тем начинается с темы 11.

Тема 11. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАЛОЙ ГРУППЫ И КОЛЛЕКТИВА

11.1. Общие понятия группы. Динамические процессы группы

Группа – это совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и воспринимаются ее членами с точки зрения других людей.

Люди вступают в группы по ряду причин. Группа для человека выступает как:

- средство биологического выживания;
- средство социализации и формирования психики человека;
- способ выполнения определенной работы, которую невозможно выполнить одному человеку;
- средство удовлетворения потребности человека в общении, в получении социального одобрения, уважения, признания, доверия;
- средство ослабления неприятных чувств;
- средство информационного, материального и прочего обмена.

Структурные компоненты группы:

групповые взаимоотношения – обуславливают стимулы совместной деятельности и поведения людей;

групповые устремления – цели, задачи, потребности и мотивы (интересы, ценности), лежащие в основе поведения и совместных усилий членов группы (коллектива).

групповые настроения – сложные эмоциональные состояния, общий эмоциональный настрой членов группы, совокупность переживаний, которые в значительной мере определяют направленность и характер всех проявлений психологии группы.

групповые традиции – сложившиеся на основе длительного опыта совместной деятельности и прочно укоренившиеся нормы, правила и стереотипы поведения и действий, повседневного общения.

В группах протекают следующие динамические процессы:

1. Давление на членов группы, способствующее их конформизму и внушаемости. Конформность – подверженность человека групповому давлению, изменение своего поведения под влиянием других лиц, сознательная уступчивость человека мнению большинства группы для избежания конфликта с ней. Различают внутреннюю личную (мнение человека действительно меняется под воздействием группы) и внеш-

нюю публичную конформность (демонстративное согласие с группой, чтобы избежать конфликтов, неприятностей лично для себя или близких людей при сохранении собственного мнения в глубине души).

В чем причина конформности?

Человек поддается групповому давлению потому, что он хочет обладать более точным образом реальности (большинство не может ошибаться).

Положительное значение конформизма состоит в том, что он выступает: 1) как механизм сплочения человеческих групп, человеческого общества, 2) как механизм передачи социального наследства, культуры, традиций, социальных образцов поведения, социальных установок.

Внушаемость – произвольная податливость человека мнению других лиц или групп.

Внушаемость и конформизм в той или иной степени присущи каждому человеку с детства и до конца жизни, на степень их выраженности влияют возраст, пол, профессия, состав группы и пр.

Ниже приведены факторы, под влиянием которых человек уступает группе.

Характеристики самого человека: в подростковом и юношеском возрасте конформизм самый высокий, потом снижается. После 25 лет остается у каждого человека на постоянном индивидуальном уровне. У женщин конформизм выше, чем у мужчин.

Характеристики самой проблемы: качественные стимулы увеличивают способность к сопротивлению групповому давлению.

Размер группы: при разрушении единства группового мнения человек более смело сопротивляется групповому давлению.

Взаимоотношения человека и группы: чем выше степень приверженности человека к группе, тем чаще проявляется конформность. Наиболее подвержены групповому давлению индивиды со средним статусом; лица полярных категорий более способны сопротивляться групповому давлению.

Нонконформизм – опровержение человеком мнения большинства как протест подчинения.

2. Изменение активности членов: **фасилитация** – нарастание энергии человека в присутствии других людей, **ингибция** – затормаживание поведения и деятельности под влиянием других людей, ухудшение самочувствия и результатов деятельности человека в ситуации, когда за ним наблюдают другие люди.

3. Изменение мнений, оценок, норм поведения членов группы: «**групповая нормализация**» – формирование усредненного группового стандарта-нормы; «**групповая поляризация, экстремизация**» – приближение общегруппового мнения к какому-то общему полюсу всех групповых мнений.

4. **Подчинение авторитету** (подверженность человека влиянию лица с более высоким социальным статусом) в сочетании с **атрибуцией ответственности**, когда человек приписывает ответственность за все происходящее другим лицам, лидеру, начальству, а не себе.

Пути повышения эффективности групповой деятельности

1. Величина группы.

Положительные следствия:

с увеличением группы в ней появляется больше людей с ярко выраженной индивидуальностью. Это создает благоприятные условия для широкого и разностороннего обсуждения различных вопросов;

чем больше группа, тем легче распределить обязанности между ее членами в соответствии с их возможностями и способностями в интересах дела;

большая по численности группа может собрать и переработать за одно и то же время большее количество информации;

в большой группе большее число людей может участвовать в выработке и принятии решения, взвешивании и оценке его положительных и отрицательных сторон;

с ростом группы обычно повышается ее «ресурс талантов».

Отрицательные следствия:

уменьшается сплоченность, возрастает вероятность образования и распада на мелкие группировки;

большой группой трудно управлять, сложно налаживать нормальные отношения между ее членами;

рост группы может привести к увеличению расхождений во мнениях и обострению взаимоотношений;

статус и авторитет одних членов группы растет, других – снижается, увеличивается психологическая дистанция между ними.

2. **Задача, стоящая перед группой** (определяет структуру взаимоотношений членов группы в процессе взаимодействия).

3. **Композиция**, т.е. индивидуальный состав группы (члены группы могут быть психологически совместимыми и несовместимыми).

4. **Стиль руководства.**

5. **Сложившиеся личные взаимоотношения.**

11. 2. Классификация групп. Психологические характеристики коллектива. Положение личности в группе

Выделяют следующие виды групп:

реальные (существуют реально и члены связаны между собой объективными взаимоотношениями) и условные (объединяются по определенному признаку: пол, возраст, профессия – члены группы не имеют прямых межличностных отношений); постоянные и временные; большие и малые.

Большие – количественно неограниченные социальные общности людей, выделяемые на основе определенных социальных признаков (государства, нации, народности, классы).

Большие группы опосредованно воздействуют на личность через политику, идеологию, культуру.

Малые – немногочисленные объединения (от 2–3 до 30–40 человек), члены которых имеют: непосредственный контакт друг с другом; общую цель (семья, трудовой коллектив, спортивная команда).

Степень развития группы определяется по следующим параметрам:

- сложившаяся структура;
- четкое распределение обязанностей;
- достаточная психологическая общность (сплоченность);
- наличие признанных лидеров;
- налаженные деловые и личные контакты.

Групповая работоспособность определяется групповой совместимостью – сочетанием психологических особенностей каждого члена группы, которая обеспечивает эффективность деятельности.

Отрицательные взаимодействия в группе порождают тревожность (беспокойство, страх, опасение); фрустрацию, которая сопровождается разочарованием, тревогой, отчаянием, агрессией.

Психология рассматривает коллектив как особое качество группы, связанное с общей деятельностью.

Характеристики коллектива:

- объединение людей во имя достижения социально одобряемой цели (группа преступников не может быть коллективом);
- добровольный характер объединения;
- целостность (организация, распределение функций, структура руководства и управления);
- развитие личности вместе с развитием коллектива.

Сплоченность коллектива во многом зависит от стадии зрелости. Выделяют пять стадий зрелости коллектива.

1. Притирка – люди приглядываются друг к другу.
2. Конфликтная – в рамках коллектива открыто образуются кланы и группировки, выходят наружу сильные и слабые стороны отдельных людей, начинается борьба за общее лидерство в группе.
3. Экспериментирование.
4. Опыт успешного решения проблем.
5. Зрелый коллектив.

Эффективную работу коллектива обеспечивают следующие основные факторы:

- наличие сильного лидера, заинтересованного в успехах;
- нормальный морально-психологический климат;
- оптимальность размеров;
- четкость целей.

Положение человека в группе или коллективе и отношение к нему проявляется через систему таких внутренних факторов, как удовлетворение внутренних мотивов и интересов, характер и степень психологического общения; возможность проявления индивидуальности.

Одни и те же члены группы в различных системах отношений обычно занимают неодинаковое положение. Для более точной характеристики места каждого человека в структуре внутригрупповых отношений психологи пользуются понятиями «позиция», «статус», «внутренняя установка», «роль», «система групповых ожиданий» и «групповые нормы».

Позиция – это официальное положение человека в той или иной подсистеме отношений. Она определяется связями данного человека с остальными членами группы. От позиции зависит степень потенциального влияния человека на поступки остальных членов группы.

Статус – это реальная социально-психологическая характеристика положения личности в системе внутригрупповых отношений, степень действительной авторитетности для остальных участников.

Внутренняя установка – это личное, субъективное восприятие человеком своего собственного статуса, то, как он оценивает свое реальное положение, свой авторитет и степень влияния на остальных членов группы.

Роль – нормативно заданный и коллективно одобряемый образец поведения человека. Роль может определяться официальной должностью, может избираться самим членом группы (роль лидера, шута).

Система групповых ожиданий – совокупность мнений об ожидаемом поведении данного человека в данной группе.

Групповые нормы – общие правила поведения, которых придерживаются все члены группы.

11.3. Межличностные отношения членов группы.

Интимные отношения между людьми.

Психологический климат группы

Социально-психологическая структура характеризует коллектив по состоянию межличностных отношений, ценностным ориентациям.

Межличностные отношения – субъективно переживаемые, объективно существующие взаимосвязи и взаимовлияния людей.

Межличностные отношения делятся на:

официальные и неофициальные;

деловые и личные;

рациональные и эмоциональные.

Официальные – возникают на должностной основе, фиксируются и регулируются положениями.

Неофициальные – складываются на базе личных. Для них не существует соответствующей юридической основы, твердо установленных норм.

Деловые – возникают в связи с совместной работой или по ее поводу.

Личные – складываются между людьми независимо от выполняемой работы.

Рациональные – на первый план выступают знания людей друг о друге и объективные оценки, которые дают им окружающие.

Эмоциональные – субъективные оценки, основанные на личном индивидуальном восприятии человека человеком.

Замечена такая закономерность: чем ближе по уровню своего развития группа находится к коллективу, тем более благоприятные условия она создает для проявления лучших сторон в личности и торможения того, что в ней худшего.

Межличностное взаимодействие обусловлено психологическими механизмами социальной перцепции и каузальной атрибуции.

Социальная перцепция – социальная обусловленность восприятия социальных объектов (людей, этнических групп и т.д.).

Каузальная атрибуция (причина + придаю) – субъективное объяснение причин и мотивов поведения других людей, субъективная интерпретация их личностных качеств.

Установки – неосознанная готовность человека оправданным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа сложившейся ситуации.

Установки формируются:

1) под влиянием других людей (родителей, СМИ) и «кристаллизуются» к возрасту между 20 – 30 годами, а затем меняются с трудом,

2) на основе личного опыта в многократно повторяющихся ситуациях.

Ниже приведены основные факторы, мешающие правильно воспринимать и оценивать людей.

1. Наличие заранее заданных установок, оценок, убеждений.

2. Наличие сформированных стереотипов. Это привычные упрощенные представления о других группах людей, о которых мы располагаем скудной информацией.

3. Стремление сделать преждевременные заключения о личности человека до того, как о нем получена исчерпывающая и достоверная информация.

4. Эффект «ореола»: первоначальное отношение к какой-то одной частной стороне личности распространяется на весь образ человека, а затем общее впечатление переносится на оценку его отдельных качеств. Если общее впечатление о человеке благоприятно, то его положительные черты переоцениваются, а недостатки либо не замечаются, либо оправдываются. И, наоборот, если общее впечатление о человеке отрицательно, то даже благородные его поступки не замечаются или истолковываются превратно, как своекорыстные.

5. Эффект «проецирования»: другому человеку приписываются по аналогии с собой свои собственные качества и эмоциональные состояния («все люди подобны мне» или «другие противоположны мне»).

На восприятие людей влияют и **предубеждения** – эмоциональная оценка каких-либо людей как хороших или плохих, даже не зная ни их самих, ни мотивов их поступков.

Интимные отношения между людьми. Интимные отношения – это отношения, которым присущи глубоко личные, сокровенные и задушевные переживания. «Интимный – сокровенный, задушевный, глубоко личный» (С.И. Ожегов).

Интимными могут быть не только положительные отношения между людьми (любовь, дружба), но и отрицательные (ненависть, вражда).

«Дружба – близкие отношения, основанные на взаимном доверии, привязанности, общности интересов» (С.И. Ожегов). Дружеские отношения бескорыстны. Человек получает удовольствие от того, что помогает своему другу. Дружба – это в основном отношения между людьми одного пола. Она имеет множество целей: деловые, эмоциональные, рациональные, утилитарные и др.

Люди в дружеских отношениях руководствуются следующими нормами и правилами: равноправие, уважение, умение понять, готовность прийти на помощь, доверие, преданность.

Долгая дружба людей противоположного пола нередко перерастает в любовь.

«Любовь – чувство самоотверженной и глубокой привязанности, влечения» (С.И. Ожегов).

Любовь представляет собой не только чувство, но и возможность любить и быть любимым.

Виды любви: материнская, братская, эротическая, любовь к Богу, любовь человека к самому себе.

Психологический климат группы (коллектива) – это характер неформальных межличностных отношений ее членов.

Психологический климат в группе определяют следующие факторы:

тип межличностных отношений – соотношение демократии и авторитаризма;

степень личной независимости каждого члена группы – возможность действовать и принимать решения самостоятельно;

взаимопомощь и доброжелательность в отношениях;

степень терпимости к различным точкам зрения и мнениям;

справедливость и гибкость реально применяемой шкалы поощрения и наказания;

умение руководителя выявлять, развивать и использовать способности каждого.

Тема 12. ЛИЧНОСТЬ КАК СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Общие понятия и специфика управленческой деятельности

Управленческая деятельность – это совокупность скоординированных мероприятий, направленных на достижение поставленных в рамках организации определенных целей («умение делать что-то руками других»).

Ниже приведены психологические особенности управленческой деятельности.

Закон неопределенности отклика: закон зависимости восприятия людьми внешних воздействий от различия их психологических особенностей («Нам не дано предугадать, как наше слово отзовется...»).

Закон неадекватности отображения человека человеком: ни один человек не может понять другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека. В основе этого явления лежит сверхсложность природы и сущности человека.

Тем не менее любой человек может быть познан как частный представитель объектов социальной реальности. В настоящее время разрабатываются научные принципы такого изучения личности:

- 1) принцип универсальной талантливости: «нет неспособных людей, есть люди, занимающиеся не своим делом»;
- 2) принцип развития: «способности развиваются в результате изменения условий жизни личности и интеллектуально-психологических тренировок».

Закон неадекватности самооценки: интеллект и аффект, как айсберг – его надводная и подводная части.

Закон расширения смысла управленческой информации: изменение смысла информации прямо пропорционально числу людей, через которых она проходит.

Закон самосохранения: ведущий мотив социального поведения субъекта – сохранение его личностного социального статуса, его чувства собственного достоинства.

Закон компенсации: нехватка одних способностей может возмещаться другими при наличии мотивации.

Психологическая характеристика управленческой деятельности

предопределяется следующими специфическими особенностями:

- 1) особой ролью коммуникативных функций;
- 2) высокой нервно-психической напряженностью;
- 3) творческим характером работы при обычном дефиците информации, времени и средств;
- 4) повышенной ответственностью за состояние и результаты деятельности.

Условия эффективности различных методов управленческого влияния:

туманные приказы (общие, неуточненные указания типа «Вам известно, что нужно работать лучше» почти не имеют шансов привести к полезным результатам);

уговоры (могут быть полезны лишь тогда, когда подчиненные разделяют убеждения и ценности руководителя и организации в целом);

угрозы (могут сработать на короткое время, но чаще вызывают обиду);

просьбы (могут сработать, если между руководителем и подчиненными хорошие отношения);

подкуп (может сработать, если руководитель даст честные обещания);

требования (эффективны, если сочетаются с уважительным отношением к подчиненным).

12.2. Лидерство как психологическое явление. Теории лидерства.

Типы лидеров

Каждый член группы в соответствии со своими деловыми и личностными качествами, своим статусом, т.е. закрепленными за ним обязанностями и престижем, который отражает меру его заслуг и вклада в общее дело, имеет определенное место в системе групповой организации.

С этой точки зрения групповая структура представляет собой своеобразную иерархию престижа и статуса членов группы. Вершину этой иерархической лестницы занимает **лидер** группы, приобретающий право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всех членов группы. Лидер может быть, а может и не быть официальным руководителем группы, но оптимальным является случай совпадения лидера и руководителя в одном лице.

Лидерство – это естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии авторитета человека на поведение членов группы.

Личность лидера – личность, способная объединять людей для достижения цели.

Психоаналитики выделяют 10 типов лидеров.

«Соверен» – лидер в образе строгого, но любимого отца, его выдвигают на основе любви.

«Вожака» – выражение своих желаний, ему стараются подражать.

«Тиран» – внушает окружающим чувство повинности и безотчетного страха, его считают самым сильным. Его боятся и ему подчиняются.

«Организатор» – объединяет людей, его уважают.

«Соблазнитель» – становится лидером, играя на слабостях других, умеет предотвратить конфликты, снижает напряжение. Его обожают, часто не замечая недостатков.

«Герой» – жертвует собой ради других.

«Дурной пример» – эмоционально заражает других.

«Кумир» – влечет, притягивает, его любят, боготворят, идеализируют.

«Изгой», «Козел отпущения» – антилидеры.

Часто группа объединяется для борьбы с антилидером, но стоит ему исчезнуть, как группа распадается.

Общее лидерство в группе складывается из эмоционального, делового, информационного компонентов.

«Эмоциональный лидер» («сердце группы») – человек, которому каждый может «поплакаться в жилетку».

«Деловой лидер» («руки группы») – может организовать, наладит дело, связи.

«Информационный лидер» («мозг группы») – эрудит, все обращаются к нему с вопросами, может помочь найти нужную информацию.

Подходит ли человек для роли лидера, зависит прежде всего от признания за ним другими людьми качества превосходства. Важно не то, что лидер обладает качествами превосходства, а то, что его сторонники считают, будто он обладает этими качествами.

Теории лидерства:

1) **концепция физических качеств** – лидерские качества связаны с внешними данными (рост, телосложение и т.д.);

2) **концепция интеллектуальности** – лидерские качества связаны с вербальными и оценочными способностями;

3) **концепция черт** – лидер обладает определенными свойствами, чертами, благодаря которым он выдвигается в лидеры.

Лидеру присущи следующие **психологические качества**: уверенность в себе; острый и гибкий ум; компетентность – doskonaльное знание дела; сильная воля; умение понять особенности психологии людей; организаторские способности.

Анализ реальных групп показал, что порой лидером становится человек, не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером.

Ситуативная теория – лидером становится человек, который при возникновении какой-либо ситуации имеет качества, опыт, необходимые для оптимального разрешения этой ситуации.

Отличие лидерства и руководства:

1) руководство всегда связано с властью, лидерство порождено системой неформальных отношений;

2) руководитель назначается извне, а лидер выдвигается стихийно.

Общие черты лидерства и руководства:

1) выполняют роль координаторов и организаторов;

2) осуществляют социальное влияние в группе, только разными средствами;

3) используют субординационные отношения.

12.3. Психологический портрет руководителя. Стили руководства

Руководитель назначается официально и ему требуются официальные полномочия для управления людьми, т.е. власть.

Власть может принимать различные формы:

власть, основанная на принуждении;

власть, основанная на вознаграждении;

экспертная власть (основана на специальных знаниях, которые не имеют другие);

эталонная власть, или власть примера (подчиненные стараются походить на своего привлекательного и уважаемого руководителя);

законная, или традиционная власть (один человек подчиняется другому на основе того, что они стоят на различных иерархических ступенях в организации).

Мы пытаемся изменить окружающих силой, потому что рассматри-

ваем их отличия от нас как изъяны или дефекты. Неверно понимая других, мы теряем возможность предсказывать их действия.

Стиль руководства – это манера поведения руководителя по отношению к своим подчиненным.

Выделяют следующие стили руководства:

1. **Авторитарный** – диктаторский, директивный – жесткое единоличное принятие решений («тип» демократии) и жесткий постоянный контроль за выполнением решений («тип» контроля), отсутствие интереса к работнику как к личности. Этот стиль имеет больше недостатков, чем достоинств:

высокая вероятность принятия ошибочных решений;
подавление инициативы, творчества подчиненных, застой, пассивность сотрудников;

неудовлетворенность людей своей работой;
неблагоприятный психологический климат (подхалимы, интриги) обуславливает повышенную психологически-стрессовую нагрузку.

Этот стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, военные действия).

2. **Демократический** – коллегиальный.

управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициативы сотрудников («тип» демократии);

выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками («тип» контроля);

руководитель проявляет интерес и доброжелательное отношение и внимание к личности сотрудников, учету их интересов, потребностей, особенностей.

Этот стиль является наиболее эффективным, так как обеспечивает высокую вероятность правильных взвешенных решений, активность сотрудников, благоприятный психологический климат.

Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, психологических и коммуникативных способностях руководителя.

3. **Либерально-анархический** – попустительский – «тип» демократии и «тип» контроля:

все могут высказывать свои позиции, но реального согласования позиций достичь не стремятся;

даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на самотек;

низкие результаты работы и, как следствие, неудовлетворенность

людей своей работой, неблагоприятный климат в коллективе;
возможны скрытые и явные конфликты.

4. **Непоследовательный** – непредсказуемый переход руководителя от одного стиля к другому.

5. **Ситуативный** – гибко учитывает уровень психологического состояния подчиненных и группы.

Критерием эффективности руководства является степень авторитета руководителя. Выделяют две формы авторитета руководителя.

1. **Формальный авторитет** обусловлен набором властных полномочий, прав, которые дает руководителю занимаемый пост. Этот авторитет способен обеспечить не более 65% влияния руководителя на своих подчиненных.

2. **Психологический авторитет:**

1) **моральный** (зависит от нравственных качеств руководителя);

2) **функциональный** (определяется компетентностью руководителя, его деловыми качествами и его отношением к своей профессиональной деятельности).

Низкий функциональный авторитет руководителя приводит к потере его влияния на подчиненных, что вызывает агрессивную реакцию со стороны руководителя по отношению к подчиненным, ухудшение психологического климата и результатов деятельности коллектива.

Психологический портрет руководителя. Основываясь на исследованиях американского психолога М.Шоу, отечественный ученый Р.Л.Кричевский в обобщенном виде определил портрет руководителя.

1. **Биографические характеристики**

возраст – оптимальный для вступления в должность менеджера – 30–50 лет и более;

пол – в большей степени менеджерами являются мужчины, хотя предсказывают скорый стремительный рост этой профессии среди женщин. Женский стиль руководства оказывается более гибким, женщины-лидеры более открыты, чем мужчины. Женщины-руководители более общительны, и их лучше понимают благодаря ясности позиции; образовательный уровень.

2. **Способности** (общие и специальные).

3. **Личностные черты:**

доминантность – умение влиять на подчиненных;

уверенность в себе;

эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость;

креативность, способность к творческому решению задач, высокий практический интеллект;
предпринимчивость;
ответственность и надежность в выполнении заданий, честность;
независимость, самостоятельность в принятии решения;
гибкость поведения в изменяющихся ситуациях,
общительность, умение взаимодействовать с людьми.

Психологические требования к менеджеру. Менеджер – профессионально подготовленный руководитель.

Важнейшие факторы успеха в деятельности менеджера таковы:
желание и интерес заниматься деятельностью менеджера;
умение работать с людьми, общаться, взаимодействовать, убеждать, влиять на людей (коммуникативные качества);
гибкость, нестандартность, оригинальность мышления, способность находить новые решения;
оптимальное сочетание рискованности и ответственности в характере;
интуиция, способность предвидеть будущее развитие событий, предвидеть последствия решений;
высокая профессиональная компетентность и специальная управленческая подготовка.

Очевидно, что первые пять важнейших качеств преуспевающего менеджера представляют собой собственно психологические качества.

Руководитель должен знать некоторые психологические теории управленческого труда.

1. Закон Мейера: усложнять – просто, упрощать – сложно.
2. Закон Хлейда: решение сложной задачи поручайте ленивому сотруднику – он найдет более легкий путь.
3. Закон Ханта: у любой великой идеи есть недостаток, равный или превышающий величину этой идеи.
4. Закон Бритва Хэнлона: не усматривайте злого умысла в том, что вполне объяснимо глупостью.

Специфика деятельности руководителя сельскохозяйственного коллектива. Функции руководителя на аграрном предприятии можно разделить на два вида:

- производственно-технологические;
- социально-психологические (организация, планирование, принятие решений, защита интересов, контроль, поощрение, наказание).

Выделяют следующие основные направления реализации социально-психологической функции:

информационное – сбор, систематизация, переработка и использование сведений о работниках, их взаимоотношениях, обмен информацией между руководителем и подчиненными;

организаторское – организация трудовой деятельности всех работников;

социализирующее – защита интересов работников, улучшение производственных условий, взаимоотношений подчиненных.

Специфика функции принятия решений в условиях сельскохозяйственного производства состоит в доступности руководителя («всегда на виду»); каждое распоряжение, действие обсуждаются и интерпретируются подчиненными, которые в обыденной жизни могут быть соседями, приятелями, родственниками.

Психологические советы руководителю сельскохозяйственного коллектива.

Никогда не «воспитывайте» подчиненных, будучи в плохом настроении.

Заранее продумайте свое педагогическое воздействие на подчиненных.

Применяйте индивидуальный подход (одному – похвала, другому – строгость).

Не навязывайте готовых решений.

Не забывайте искренне, уважительно и вовремя похвалить подчиненного за удачное решение.

Будьте изобретательны в своем воздействии (опаздывающему работнику поручать открывать дверь и отмечать время прихода других).

Хвалите при всех, корите – наедине.

Оценивайте действия, поступки, поведение подчиненного, но не его личность.

Воспитание должно быть системным и поэтапным.

Тема 13. ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ

13.1. Общая психологическая характеристика общения: аспекты, функции, процедура общения

В процессе общения человек формирует образ своего внутреннего «Я». Человек, оставшийся один на один с самим собой, оказывается в состоянии вести внутренний диалог с собой.

Общение – специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми как членами общества, в общении реализуются социальные отношения людей.

Общение свойственно всем высшим живым существам, но на уровне человека оно приобретает самые совершенные формы, становясь осознанным и опосредствованным речью.

В общении выделяют следующие аспекты:

Содержание – это информация, которая передается от одного живого существа к другому (информация о внутреннем и внешнем состоянии, знания о мире, приобретенном опыте).

Цель – это то, ради чего возникает данный вид активности (у животных – предупреждение об опасности; у человека – передача или получение объективных знаний, обучение и воспитание, установление взаимоотношений).

Средства – способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой в процессе общения.

Функции общения.

Элементарная функция общения – достижение взаимопонимания.

Коммуникативная – обмен информацией между людьми.

Интерактивная – организация взаимодействия между людьми (согласование действий, распределение функций или влияние на настроение, поведение, убеждения собеседника).

Перцептивная – восприятие друг другом партнеров по общению и установление на этой основе взаимопонимания.

Экспрессивная – возбуждение или изменение характера эмоциональных состояний.

Общение людей оценивается с помощью различных критериев. Одним из них является **эффективность общения** – степень совпадения желания передать другому человеку информацию с тем наме-

рением, чтобы его поняли (Е. Мелибруда). Следовательно, эффективное общение увеличивает взаимопонимание между людьми, если оно:

в максимальной степени свободно от искажений (люди часто ошибочно понимают смысл чужого высказывания);

максимально полно, мысли передаются однозначно и адекватно (некоторые люди формулируют свои мысли так, чтобы в случае необходимости суметь отказаться от сказанного);

свободно от установок и предрассудков;

протекает в обстановке взаимного доверия и ответственности между партнерами.

Общение проявляется как коммуникационный процесс. Коммуникация – процесс двустороннего обмена информацией, ведущий к взаимопониманию. Если взаимопонимание не достигнуто, то коммуникация не состоялась. Чтобы убедиться в успехе коммуникации, необходимо иметь обратную связь (как вас поняли, как вас восприняли, как отнеслись к проблеме).

Коммуникативная компетентность – способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми.

Причины плохой коммуникации:

1) стереотипы – упрощенные мнения относительно отдельных лиц или ситуаций, в результате нет объективного анализа и понимания людей, ситуаций, проблем;

2) «предвзятые представления» – склонность отвергать все, что противоречит собственным взглядам, является необычным;

3) плохие отношения между людьми;

4) отсутствие внимания и интереса собеседника;

5) пренебрежение фактами, т.е. привычка делать выводы, заключения при отсутствии достаточного числа фактов;

6) ошибки в построении высказываний: неправильный выбор слов, сложность сообщения, слабая убедительность, нелогичность;

7) неверный выбор стратегии и тактики общения.

Стратегии общения – основная линия в общении.

Тактика общения – реализация в конкретной ситуации коммуникативной стратегии на основе владения методиками и знаниями правил общения. **Техника общения** – совокупность конкретных коммуникативных умений говорить и слушать.

Позиции в общении:

1) доброжелательное принятие собеседника,

2) нейтральная;

- 3) враждебное неприятие собеседника;
- 4) доминирование (общение «сверху»);
- 5) общение «на равных»;
- 6) подчинение (общение «снизу»).

13.2. Средства общения

Различают вербальные (речевые) и невербальные средства общения.

В структуру речевого общения входят:

1) значения и смысл слов, фраз («Разум человека проявляется в ясности его речи»): точность употребления слов, выразительность и доступность, правильность построения фраз и их доходчивость, правильность произношения звуков, слов, выразительность и смысл интонации;

2) речевые звуковые явления: темп речи, модуляция высоты голоса. Тональность голоса, ритм, темп, интонация, дикция. Наиболее привлекательной в общении является плавная, спокойная, размеренная манера речи;

3) выразительные качества голоса: смех, хмыканье, плач, шепот, вздохи, кашель.

Исследования показывают, что в ежедневном акте коммуникации человека слова составляют 7%, звуки интонации – 38%, неречевое взаимодействие – 55%.

К невербальным средствам общения относятся:

мимика, жесты, пантомимика, позы, осанка, поклоны, походка; рукопожатия, поцелуй, дотрагивание, поглаживание, отталкивание и пр.;

расположение людей в пространстве при общении.

Мимика – движение мышц лица, отражающее внутреннее эмоциональное состояние, способное дать истинную информацию о том, что переживает человек. Мимические выражения несут более 70% информации. Так, замечено, что человек пытается скрыть свою информацию (или лжет), если его глаза встречаются с глазами партнера менее 1/3 времени разговора.

Выделяют следующие зоны в человеческом контакте:

интимная зона (15 – 45 см) – в эту зону допускаются лишь близкие, хорошо знакомые люди, для нее характерны доверительность, негромкий голос в общении, тактильный контакт, прикосновение;

личная, или персональная зона (45–120 см) – для обыденной беседы с друзьями и коллегами, предполагает только визуально-зрительный контакт между партнерами;

социальная зона (120 – 400 см) – обычно соблюдается во время официальных встреч в кабинетах, как правило с теми, кого не очень знают;

публичная зона (свыше 400 см) – общение с большой группой людей (в лекционной аудитории, на митинге и пр.).

Жесты при общении несут много информации. Богатейший «алфавит» жестов можно разбить на шесть групп.

1. **Жесты-иллюстраторы** – это жесты сообщения («указующий перст», «вот такого размера и конфигурации»).

2. **Жесты-регуляторы** – выражают отношение говорящего к чему-либо (улыбка, кивок, направление взгляда, целенаправленные движения руками).

3. **Жесты-эмблемы** – заменители слов или фраз в общении (сжатые руки по манере рукопожатия «здравствуйте»).

4. **Жесты-адапторы** – специфические привычки человека, связанные с движениями рук (касания, пошлепывания, поглаживания, перебирание отдельных предметов, находящихся под рукой).

5. **Жесты-аффекторы** – выражают определенные эмоции.

6. **Микрожесты** (движения глаз, покраснение щек, подергивание губ и пр.).

При общении часто возникают следующие **виды жестов**:

жесты оценки – почесывание подбородка; вытягивание указательного пальца вдоль щеки; вставание и прожигивание (человек оценивает информацию);

жесты уверенности – соединение пальцев в купол пирамиды, раскачивание на стуле;

жесты нервозности и неуверенности – переплетенные пальцы рук, пощипывание ладони, постукивание по столу пальцами, прикосновение к спинке стула перед тем, как на него сесть;

жесты самоконтроля – руки заложены за спину, одна при этом сжимает другую;

жесты ожидания – потирание ладоней;

жесты отрицания – сложенные руки на груди, дотрагивание до кончика носа;

жесты расположения – прикладывание руки к груди;

жесты доминирования – резкие взмахи руками сверху вниз.

13.3. Виды общения. Транзактный анализ общения

В психологии общение классифицируют по различным критериям.

1. По содержанию:

- материальное (обмен предметами и продуктами деятельности);
- познавательное (обмен знаниями);
- кондиционное (обмен психическими или физиологическими состояниями: поднять или испортить настроение);
- мотивационное (обмен побуждениями, целями, интересами, мотивами, потребностями);
- деятельностное (обмен умениями и навыками, действиями, операциями).

2. По целям:

- биологическое – необходимое для поддержания, сохранения и развития организма;
- социальное – расширение и укрепление межличностных контактов, установление и развитие межличностных отношений, личностный рост индивида.

3. По средствам:

- непосредственное – с помощью естественных органов (руки, голова, туловище, голосовые связки);
- опосредствованное – связано с использованием специальных средств и орудий для организации общения (печать, радио, телевидение);
- прямое – предполагает личные контакты и непосредственное восприятие друг другом партнеров по общению в самом акте общения;
- косвенное – осуществляется через посредников, которыми могут выступать другие люди.

4. По психологическому компоненту:

- «контакт масок» – формальное общение, когда отсутствует стремление понять и учесть особенности личности собеседника, используя стандартные выражения;
- примитивное общение – другой человек оценивается как нужный или мешающий объект: если нужен – активно вступают в контакт, если мешает – отталкивают;
- формально-ролевое общение – регламентированы и содержание, и средства общения, и вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли;

деловое общение – учитываются особенности личности, характера, возраста, настроения, но интересы дела являются более значимыми;

духовное межличностное общение – общение друзей, когда можно затронуть любую тему и необязательно прибегать к помощи слов (друг поймет и по выражению лица), когда каждый из собеседников знает личность другого, может предвидеть его реакции;

манипулятивное общение – направлено на извлечение выгоды от собеседника (лесть, запутывание, «пускание пыли в глаза»);

светское общение – люди говорят не то, что думают, а то, что положено говорить в подобных ситуациях.

Трансактный анализ общения (Э.Берн) – анализ позиций в общении. Основные позиции – Ребенок, Родитель и Взрослый. Они могут неоднократно сменять одна другую в течение дня, или одна может преобладать в поведении человека.

Опираясь на теорию Э.Берна, в психологии управления было описано пять эгосостояний:

контролирующий родитель (авторитарный стиль, подчиненные – непослушные дети);

воспитывающий родитель (заботящийся, но авторитарный стиль, подчиненные – слабые дети, нуждающиеся в защите);

взрослый (демократичный как в общении, так и в принятии решений);

свободное дитя (демократичен в общении, но может быть непоследовательным в принятии решений или может не доводить их до реализации);

адаптивное дитя:

1) адаптивное послушное дитя (либеральный стиль, которому присущи мягкость, непоследовательность, неумение стоять на своем, ориентируется на мнение окружающих);

2) адаптивное бунтующее дитя (эмоциональный, изменчивый, непоследовательный, выбор стиля зависит от настроения).

Т е м а 14. ОБУЧЕНИЕ И ВОСПИТАНИЕ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

14. 1. Сущность педагогического процесса

Сущность педагогического процесса определяется его структурой и содержанием.

Ниже представлена структура педагогического процесса.

1. Субъектами и объектами учебного процесса являются педагог и учащийся (обучаемый, студент).

2. В содержание педагогического процесса входят основы человеческого опыта в области общественных отношений, производства, труда, науки, культуры.

3. Организационно-управленческий комплекс – формы и методы воспитания и обучения.

4. Педагогическая диагностика – установление с помощью специальных методик состояния «здоровья» и жизнеспособности педагогического процесса в целом и отдельных частей: проверка знаний, умений и навыков; результаты общественной деятельности, плоды самостоятельной продуктивной работы; фиксация нравственных выборов, поступков, поведения.

5. Критерии эффективности – оценки знаний, умений и навыков; экспертные оценки; характеристики черт характера, свойств личности.

6. Организация взаимодействия с общественной и природной средой – педагогический процесс не изолируется от жизни. Педагогический организованный средой можно считать согласованную с педагогическими целями деятельность семьи, общественных организаций, трудовых коллективов, неформальных объединений.

14.2. Сущность, содержания и структура обучения

Обучение – это целенаправленный процесс формирования и развития у людей знаний, умений и навыков с учетом требований современной жизни и деятельности.

Сущность обучения заключается в целенаправленной, организованной, систематической передаче старшим и усвоении подрастающим поколением опыта общественных отношений, культуры производительного труда, знаний и т.д.

Обучение обеспечивает преемственность поколений, полноценное функционирование общества и соответствующий уровень развития личности.

Обучение зависит от конкретно-исторических условий. Различные эпохи и цивилизации оставляют свой отпечаток на его организации, содержании, методах.

Функции обучения

формирование знаний, умений и навыков;

формирование мировоззрения (формируется по мере обобщения знаний);

развитие личности, самостоятельного мышления, креативности;

профориентационная (формирование интереса к той или иной профессиональной деятельности);

подготовка к непрерывному образованию.

Принципы обучения – это основополагающие положения, которые определяют систему требований к содержанию, организации и методике обучения.

Выделяют следующие принципы обучения:

сознательность, активность и самостоятельность обучения;

наглядность;

системность, последовательность, комплексность в обучении (давать стройную систему знаний, связывать новые знания с ранее изученными, четко планировать изложение материала);

обучение на высоком уровне трудности (постоянный учет умственных и физических способностей обучаемых);

прочность овладения знаниями, умениями и навыками;

групповой и индивидуальный подходы в обучении.

Методы обучения – это способы совместной работы педагога и обучаемых, организации познавательной деятельности обучаемого, ведущие последнего от незнания к знанию, от неумения к умению и позволяющие ему усвоить конкретное содержание образования.

Методы обучения неразрывно связаны с формами, видами и способами обучения.

Формы обучения – целенаправленная система познавательного и воспитательного общения, взаимодействия, отношений.

Выделяют следующие формы обучения:

учебно-плановые (урок, лекция, семинар, дипломная работа, экзамен и др.) – способствуют формированию мировоззрения, выработке определенных знаний, умений и навыков;

внеплановые (конференции, кружки, экскурсии) – позволяют совершенствовать знания, расширять кругозор;

вспомогательные (групповые и индивидуальные занятия, репетиторство);

Оценка – определение степени усвоения знаний, умений и навыков в соответствии с требованиями программ обучения и руководящих документов.

Формы оценки:

эмоциональное отношение;
оценочное суждение (словесное поощрение или наказание);
отметка.

14.3. Сущность, содержание и структура воспитания

Цели воспитания – это ожидаемые изменения в человеке, осуществленные под воздействием специально подготовленных и планомерно проведенных воспитательных акций и действий.

Для решения воспитательных задач можно выбрать разные сочетания методов, приемов и средств. Этот выбор прежде всего зависит от специфики поставленных целей и задач.

Методы воспитания – это инструмент не только воздействия на человека, но и взаимодействия.

Ниже рассмотрены основные виды методов воспитания.

1. **Требование.** Формы предъявления требований к человеку подразделяются на прямые (приказ, указания в решительном тоне, имеющие инструктивный характер) и косвенные (совет, просьба, намек с целью вызвать соответствующее переживание, интерес, мотив действия или поступка).

2. **Приучение** – формирование способности к организованным действиям и разумному поведению. Предполагает демонстрацию образца или процесса выполнения действия и достигается через систему упражнений.

3. **Пример.** Заключен в убедительном образце для подражания и представляет собой дальнюю перспективу стремлений быть похожим на идеальный образ. Сила как положительного, так и отрицательного примеров одинаково действенна.

4. **Поощрение.** Направлено на эмоциональное утверждение успешно производимых действий и нравственных поступков человека и стимулирование к новым. Виды поощрений: одобрение, похвала, благодарность, награда, ответственное поручение, моральная поддержка в трудной ситуации, проявление доверия и восхищения, заботы и внимания.

5. **Наказание.** Ориентировано на сдерживание негативных действий человека и тормозящее влияние в подобных ситуациях. Виды наказания: замечание, выговор, общественное порицание, отстранение от важного дела, осуждение, возмущение, упрек, ироническая шутка.

Средства воспитания – это инструмент, который используется для решения воспитательных задач. Это: материальные, технические средства, культурные ценности, способы коммуникации и пр.

Методы и средства воспитания применяются во взаимосвязи.

14.4. Характеристика процессов самообразования и самовоспитания. Методы самообразования и самовоспитания

Человек должен постоянно и непрерывно развиваться, повышать свои знания, совершенствовать навыки и умения. В этом ему помогает самообразование.

Самообразование – это целеустремленная работа человека по расширению и углублению своих знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых навыков и умений.

Главная задача самообразования – самостоятельное развитие и совершенствование личности.

Цель самообразования состоит в том, чтобы сформировать из себя реальную, устойчивую личность, способную адаптироваться к новым условиям и вносить ощутимый вклад в развитие социального окружения и самого себя.

Самообразованием занимаются практически все люди, однако его объем и характер может быть не у всех одинаков. Многое здесь зависит от индивидуальных особенностей человека, конкретных условий его жизни и деятельности.

Для обеспечения целеустремленности и систематичности занятий по самообразованию опытные люди составляют план, в котором предусматриваются объем и очередность намечаемой работы, сроки, отводимые на ее осуществление, целевая установка по каждому виду самостоятельной деятельности. Хороший план экономит время, спасает от суеты.

Методы самообразования:

общение;

самостоятельная работа над литературой;

самостоятельные упражнения и тренировки, которые позволяют выработать и закрепить качества, необходимые для практической деятельности;

самостоятельное выполнение практических заданий – позволяет шлифовать профессиональные качества, проверять их в практической

деятельности с учетом тех знаний, которые усвоил человек, и новой информации.

Самовоспитание – целенаправленная деятельность человека по формированию и развитию у себя положительных и устранению отрицательных качеств.

Исходным компонентом самовоспитания, как любого другого вида деятельности, являются **потребности и мотивы** – сложные и глубоко осознанные внутренние побуждения к систематической и активной работе над собой.

Содержательная сторона процесса самовоспитания включает в себя различные аспекты развития личности человека: профессиональный, нравственный, этический, педагогический, правовой, эстетический, физический и др. Каждый из них требует специальной практической работы по самовоспитанию специфических качеств и связан с составлением программы по самовоспитанию, которая предусматривает развитие ума, чувств, воли, формирование разнообразных убеждений и привычек поведения.

Кроме того, следует учитывать требование комплексного подхода к самовоспитанию, а также постоянных проверок и самоконтроля, **корректировки** процесса самовоспитания, непрерывного руководства им.

Самовоспитание связано с **самооценкой**, без которой невозможно самоопределение и самоутверждение в жизни, в социальной среде и социальных группах.

Психологические предпосылки самовоспитания:

определенный уровень развития личности, ее готовности и способности к самонаучению, самоосознанию, самооценке, к сравнению своих поступков с поступками других людей, самокритичному отношению к своей деятельности;

выработка устойчивых установок на постоянное самосовершенствование.

Методы самовоспитания: самообязательства (осознание целей и задач самосовершенствования), самоорганизация личной жизни и профессиональной деятельности, самоконтроль, самоотчет, самокритика, самоощереение, самопринуждение.

В практической деятельности по самовоспитанию можно руководствоваться следующими правилами:

Всегда и во всем умей сосредоточить внимание на начатом деле.

Не закончив начатого дела, не переходи к другому.

Умей поощрять себя: «Ты не хуже других».
Проявляй вежливость и тактичность.
Будь терпим к критике в твой адрес.
Сдерживай себя от обиды: причина может быть случайной.
Разумеется, нельзя составить правила на все случаи жизни и полагать, что достаточно их выучить, чтобы стать воспитанным человеком.

Тема 15. РОЛЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

15.1. Понятие профессиональной пригодности

Профессионал хорош тем, что он сознательно или неосознанно, но максимално использует свои личные качества, содействующие успеху, и компенсирует или отчасти подавляет те, которые успеху противодействуют. Поэтому важны постоянное самоизучение, саморегуляция – поиск «себя», своего индивидуального стиля.

В результате очень разные по личным качествам люди могут равно успешно трудиться в одной и той же профессии.

Пригодность к деятельности формируется в самой деятельности. Поэтому до включения человека в деятельность неправомерно и ожидать у него готовую профпригодность. Как правило человек обладает лишь отдельными разрозненными качествами, которые могут составить «стройматериал» для всей системы профпригодности.

Факт «соответствия – несоответствия» человека требованиям трудового поста имеет непростую структуру. Достаточно коварны по последствиям факты, относящиеся к процессам познавательной деятельности. Например, человеку практического склада ума приходится решать теоретические задачи, а человеку с недостаточно развитой способностью и опытом разбираться в особенностях и взаимоотношениях людей приходится решать задачи по оптимизации взаимоотношений в группе. Следует помнить, что цена этих как бы само собой разумеющихся трудностей может быть очень высокой (низкая эффективность большой производственной системы, «развал» коллектива, группы).

Менее заметны факты соответствия или несоответствия работы и работника, связанные с его личностными качествами – убеждениями, потребностями, характером. Хотя зачастую можно встретить случаи

изменения профессии, связанные с разочарованием в трудовом коллективе, с несогласованием тех или иных взглядов, представлений.

Наиболее общим признаком соответствия человека работе являются ее успешность и его удовлетворенность, преобладание благоприятных эмоциональных состояний в ходе трудовой деятельности.

Основные структурные компоненты пригодности человека к работе:

гражданские качества (отношения к обществу, моральные качества) – отсутствие (недостаточная выраженность) этих качеств в некоторых профессиях делает человека профнепригодным (учитель, судья, руководитель),

профессионально-трудовая направленность личности (отношение к труду, профессии) – любовь к своему делу,

общая дееспособность (физическая и умственная) – широта и глубина ума, самодисциплина, инициатива, активность;

единичные, частные, специальные способности – качества, очень нужные в определенных видах деятельности (память на ароматы для кулинара);

навыки, опыт, выучка – «научишься, тогда и будешь годен».

15.2. Основные фазы развития профессионала

Профессионализм – это не просто высокий уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а определенная системная организация сознания, психики человека, включающая многие компоненты.

Е.А.Климов выделил следующие фазы жизненного пути профессионала:

оптантизм – это период, когда человек выбирает или вынужденно меняет профессию;

адептус – человек, ставший на путь приверженности к профессии и осваивающий ее (студенты всех видов учебных заведений);

адаптантизм – адаптация, привыкание молодого специалиста к работе;

интернализм – опытный работник, который любит свое дело и может успешно справляться с основными профессиональными функциями на своем посту;

мастерство – работник может решать задачи, которые не всем коллегам по плечу;

авторитет – это мастер, известный в своем профессиональном кругу и даже за его пределами;
наставник – тот, у кого коллеги готовы поучиться, перенять опыт.

15.3. Психолого-педагогическая грамотность – часть культуры труда специалиста

Чтобы замечать и тем более детально видеть особенности природной, социальной, психической реальности, надо располагать, как минимум, запасом слов для обозначения соответствующих явлений.

Профессиональная грамотность и тем более культура специалиста (профессионализм) не сводятся к знаниям в своей области. Психолого-педагогическая составляющая профессионализма – это не только осведомленность, но и воспитанность внутреннего мира человека (убеждения, устойчивое эмоциональное отношение к разным сторонам действительности и т.д.).

Профессионал – это сложная система, имеющая не только внешние функции, но и «набор многообразных внутренних, в частности, психических свойств» (Е.А.Климов). Так, облумывание специфики профессиональных побуждений, мотивов – важное дело для формирования профессионального жизненного пути.

Некоторый минимум психолого-педагогической грамотности и культуры явно полезен каждому. Продуктом и вуза, и самого студента является образованность. Взгляды, убеждения, ценностные ориентации специалиста – это важная составляющая его внутреннего мира. Закономерности формирования, самовоспитания и динамики мотивов, побуждений, переживаний человека, его интересов – важный аспект изучения психологии и педагогики.

Вся динамика возникновения, хранения и актуализации знаний существенна для формирования профессионала – и она тоже изучается психологией и педагогикой.

Проектирование и построение профессионального жизненного пути с его качественно разными этапами психического развития человека, анализ кризисных ситуаций и поиск путей преодоления этих кризисов, проблемы анализа и оптимизации внутригрупповых отношений, понимание процесса воспитательного воздействия и образования – это вопросы, которые не могут быть безразличны профессионалу. Ответить на них помогает психолого-педагогическое знание.

Таким образом, психология и педагогика – «не добавка и не догрузка формирующемуся профессионалу, а органичная часть информационного обеспечения его становления» (Е.А.Климов).

ЛИТЕРАТУРА

1. Еникеев М. И. Общая и социальная психология. М.: НОРМА – ИНФРА, 1999.
2. Дубровина И. В. Психология. М.: Академия, 1999.
3. Климов Е. А. Основы психологии. М.: ЮНИТИ, 1997.
4. Лебедев В. И. Психология и управление. М., 1990.
5. Психология и педагогика: Учеб. пособие / Под ред. В.М.Николаенко. М.: ИНФРА–М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999.
6. Роберт М. А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. М. Прогресс, 1988.
7. Самыгин С. И., Столяренко Л. Д. Психология управления. Ростов н/Д., 1998.
8. Харламов И. Ф. Педагогика: Учеб. пособие. М., 1999.
9. Фомин Ю. А. Психология делового общения. 2 изд., перераб. и доп. Мн.: Амшвед, 2000.

Контрольные вопросы

1. Что такое группа?
2. Каковы причины объединения людей в группы?
3. Почему в толпе человек чувствует себя уверенно и не сомневается в тех действиях, в которые его вовлекает толпа?
4. В чем отличия между следующими системами знаков как средствами общения:
цвета светофора;
азбука Морзе;
родной язык;
топографическая карта местности.
5. Известно, что человек принадлежит к богатым людям Республики Беларусь. Какими качествами личности, по вашему мнению, он обладает?
С какими феноменами психологии вы имели дело при ответе на вопрос?
6. Что такое неконформизм?
7. Какие положительные и отрицательные следствия может иметь увеличение численного состава группы (коллектива)?
8. Какими параметрами определяется степень развития группы?

9. Какие факторы мешают правильно воспринимать и оценивать людей?
10. Какие условия способствуют формированию установок?
11. Что определяет психологический климат группы (коллектива)?
12. Чем определяется лидерство как психологическое явление?
13. Какие типы лидеров вам известны?
14. Какие компоненты составляют психологический портрет руководителя?
15. Что такое коммуникативная компетентность?
16. Каковы причины плохой коммуникации?
17. Какие позиции могут занимать партнеры по общению?
18. Какие средства может использовать человек в процессе общения?
19. Какими компонентами представлена структура педагогического процесса?
20. Какие функции выполняет обучение?
21. Какие принципы лежат в основе процесса обучения?
22. Какие формы оценки используются в учебном процессе?
23. Какие методы используют с целью самообразования и самовоспитания?
24. По каким параметрам определяется пригодность человека к работе?

Тестовые задания

1. Определите, к какому типу относится группа людей из 15 человек, если известно, что:
 - а) члены этой группы знают друг друга;
 - б) говорят о своей группе «мы»;
 - в) работают вместе.
2. К структурным компонентам группы относятся (выбрать подходящие):
 - а) групповые взаимоотношения;
 - б) личность лидера;
 - в) групповые устремления;
 - г) личные потребности каждого члена группы;
 - д) групповые настроения;
 - е) групповые традиции.

3. Податливость влиянию большинства получила в психологии название:

- а) социальная фасилитация;
- б) внушаемость;
- в) конформность;
- г) ингибция.

4. Официальное положение человека в группах, от которого зависит влияние на поступки других членов группы, называется:

- а) позиция;
- б) статус;
- в) внутренняя установка;
- г) система групповых ожиданий.

5. Личное субъективное восприятие человеком своего собственного статуса называется:

- а) позиция;
- б) статус;
- в) внутренняя установка;
- г) система групповых ожиданий.

6. Реальная социально-психологическая характеристика положения личности в группе называется:

- а) позиция;
- б) статус;
- в) внутренняя установка;
- г) система групповых ожиданий.

7. Совокупность мнений об ожидаемом поведении человека называется:

- а) позиция;
- б) статус;
- в) внутренняя установка;
- г) система групповых ожиданий.

8. Определите тип межличностных отношений по описанию: складываются на должностной основе, фиксируются и регулируются положениями:

- а) официальные;
- б) деловые;
- в) рациональные;
- г) личные;
- д) эмоциональные.

9. Определите тип межличностных отношений по описанию: возникают в связи с совместной работой или по поводу ее:

- а) официальные;
- б) деловые;
- в) рациональные;
- г) личные;
- д) эмоциональные.

10. Определите тип межличностных отношений по описанию: на первый план выступают знания людей друг о друге и объективные оценки:

- а) официальные;
- б) деловые;
- в) рациональные;
- г) личные;
- д) эмоциональные.

11. О какой теории лидерства идет речь: сложившиеся обстоятельства определяют качества личности, необходимые для решения возникших проблем?

- а) теория физических черт;
- б) ситуативная теория;
- в) теория психических черт.

12. О какой теории лидерства идет речь: сформированность определенных психических черт дает основание полагать, что данная личность займет лидерские позиции?

- а) теория физических черт;
- б) ситуативная теория;
- в) теория психических черт.

13. Определите стиль управления по описанию личности руководителя: деловит, хороший организатор, осуществляет постоянный жесткий контроль за деятельностью своих подчиненных, решение возникающих проблем берет на себя, подчиненных рассматривает как детали одной большой машины, главное – проблемы дела:

- а) демократический;
- б) авторитарный;
- в) либеральный.

14. Определите стиль управления по описанию личности руководителя: хороший оратор, всегда вникает в проблемы каждого члена коллектива, решения принимает коллегиально и считает, что подчиненные (коллектив) достаточно умны и квалифицированы и не нуждаются

ся в проверке их деятельности, склонен к частой смене позиции и изменению принятого решения:

- а) демократический;
- б) авторитарный;
- в) либеральный.

15. Определите стиль управления по описанию личности руководителя: руководитель старается учесть личностные особенности каждого члена коллектива, прислушивается к мнению работников, решения принимает при их непосредственном участии. Выполнение принятых решений контролирует, считая, что каждый человек должен чувствовать ответственность за порученное дело:

- а) демократический;
- б) авторитарный;
- в) либеральный.

16. О какой функции общения идет речь: отражает восприятие партнеров по общению:

- а) коммуникативная;
- б) интерактивная;
- в) экспрессивная;
- г) перцептивная.

17. О какой функции общения идет речь: заключается в передаче информации:

- а) коммуникативная;
- б) интерактивная;
- в) экспрессивная;
- г) перцептивная.

18. О какой функции общения идет речь: выражается в организации взаимодействия между людьми:

- а) коммуникативная;
- б) интерактивная;
- в) экспрессивная;
- г) перцептивная.

19. Определите вид общения по описанию: содержание и средства общения регламентированы и вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли:

- а) «контакт масок»;
- б) примитивное общение;
- в) формально-ролевое общение;
- г) деловое общение.

20. Определите вид общения по описанию: партнера по общению оценивают как нужный или мешающий объект:

- а) «контакт маской»;
- б) примитивное общение;
- в) формально-ролевое общение;
- г) деловое общение.

21. Определите вид общения по описанию: отсутствует стремление понять и учесть особенности личности собеседника, используя стандартные выражения:

- а) «контакт маской»;
- б) примитивное общение;
- в) формально-ролевое общение;
- г) деловое общение.

22. Целенаправленный процесс формирования и развития у людей знаний, умений и навыков – это:

- а) воспитание;
- б) обучение;
- в) образование;
- г) самообразование.

23. Целенаправленная работа человека по расширению и углублению своих знаний, умений и навыков – это:

- а) воспитание;
- б) обучение;
- в) образование;
- г) самообразование.

24. Определите метод воспитания по описанию: направлен на эмоциональное утверждение успешных действий и нравственных поступков:

- а) пример;
- б) приучение;
- в) наказание;
- г) поощрение.

25. Определите метод воспитания по описанию: заключается в убедительном образце для подражания:

- а) пример;
- б) приучение;
- в) наказание;
- г) поощрение.

26. Определите метод воспитания по описанию: ориентирован на сдерживание негативных действий человека:

- а) пример;
- б) приучение;
- в) наказание;
- г) поощрение.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

Учебное издание

Вера Валерьевна Хитряк

ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

Часть 3

Место психологии и педагогики в жизни
и деятельности специалиста

Курс лекций и тестовые задания

Редактор О.Г. Толмачева

Техн. редактор Н.К. Шапрунова

Корректор Е. А. Юрченко

ЛВ № 490 от 17.04.2001. Подписано в печать 27.01.2004

Формат 60x84^{1/4}. Бумага для множительных аппаратов.

Печать ризографическая. Гарнитура «Таймс».

Усл. печ. л. 2,32. Уч.-изд. л. 2,28

Тираж 150 экз. Заказ 129. Цена 2765 руб.

Редакционно-издательский отдел БГСХА
213410, г. Горки Могилевской обл., ул. Студенческая, 2
Отпечатано на ризографе кооперативно-множительного бюро БГСХА,
г. Горки, ул. Мичурина, 5