

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный
технический университет»

Л.В. Коваль

И.А. Сухоруких

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА
Часть 2

Утверждено Редакционно-издательским советом
университета в качестве учебного пособия

Воронеж 2016

ББК 76.0
УДК 659.4

Коваль Л.В. Психология и педагогика: учеб. пособие. [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые, граф. данные (1 Мб) / Л.В. Коваль, И.А. Сухоруких. – Воронеж: ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет», 2016. Ч. 2. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. Требования: ПК 500 и выше; 256 Мб ОЗУ; Windows XP; Adobe Acrobat; 1024x768; CD-ROM; мышь. – Загл. с экрана.

Учебное пособие включает теоретическое содержание курса «Психология и педагогика», контрольные вопросы, библиографический список и глоссарий.

Издание соответствует требованиям ФГОС ВО по всем направлениям подготовки бакалавров, изучающих дисциплину «Психология и педагогика».

Библиогр.: 24 назв.
Табл. 1.

Рецензенты: кафедра моделирования и организации социальных систем Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ Воронежский филиал (канд. пед. наук, проф. Е.М. Лещенко);
канд. пед. наук, доц. Л.Н. Звягина

© Коваль Л.В., Сухоруких И.А., 2016
© Оформление. ФГБОУ ВО
«Воронежский государственный технический университет», 2016

ВВЕДЕНИЕ

Одной из важнейших задач учебной дисциплины «Психология и педагогика» является выработка у студентов способности осуществлять научный подход к определению содержания, а также наиболее целесообразных приемов, форм, методов, средств, психолого-педагогических технологий самосовершенствования и влияния на потенциальных подчиненных в целях повышения своей и их профессиональной компетентности. Вместе с тем данный курс, каким бы глубоким и разносторонним ни было его содержание, не в состоянии дать исчерпывающие рекомендации на каждый конкретный случай, с которым может встретиться выпускник высшего образовательного учреждения в своей практической деятельности. В этой связи основной упор в изучении дисциплины делается на формирование у студентов умения методически верно строить служебные и межличностные отношения, правильно организовывать совместную практическую деятельность членов коллектива, творчески применять передовой опыт обучения, воспитания, самосовершенствования, оказания психологической помощи.

Целью данного пособия является ознакомление студентов с научно-прикладными знаниями в области психологии и педагогики.

В результате освоения курса студент должен:

- овладеть базовыми умениями педагогического и психологического наблюдения, обобщения, анализа и моделирования;
- применять полученные знания для решения задач профессиональной деятельности в области педагогических и психосоциальных услуг;

- анализировать и оценивать свои профессиональные возможности и ограничения при решении учебных задач в процессе обучения в вузе;

- осознать значимость педагогических и психологических знаний для профессиональной деятельности и повышения уровня психолого-педагогической культуры;

- освоить эффективные модели и технологии познания, развития и активизации творческого потенциала личности и социальной группы.

Учебное пособие состоит из 2-х частей. Вторая часть включает 5 глав, в каждой из которых собран необходимый минимум по следующим темам: Проблема личности в психологии, Общение и взаимодействие, социальная психология групп, Психология общения, Педагогика в системе наук о человеке. В конце каждой темы приведен перечень контрольных вопросов для закрепления.

В учебном пособии освещено три блока проблем: психология познавательных процессов (ощущение и восприятие, внимание, память, воображение, мышление), психология личности (личность, темперамент, характер, способности, чувства и эмоции, воля) и педагогика.

В пособии использованы материалы таких авторов как Столяренко Л.Д., Столяренко В.Е., Рубинштейн С.Л., Леонтьев А.Н., Сластенин В.А., Бордовская Н.В., Реан А.А., Бандурк А.М., Бочаров С.П., Землянская Е.В., Андреева Г.М., Петровский А.В., Маклаков А., Е.И. Рогов, Н. А. Лобан, Дружинин В.Н., Кишкель Е.Н.

Настоящее пособие дает возможность использовать его в качестве базового для самостоятельной работы студентов заочной, ускоренной и дистанционной форм обучения при изучении дисциплины «Психология и педагогика».

1. ЛИЧНОСТЬ И ЕЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ. МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ

- 1.1. Понятия личность, индивид, индивидуальность.
- 1.2. Структура личности. Развитие личности.
- 1.3. Комплекс неполноценности и личностный рост.
- 1.4. Психологическая защита личности.
- 1.5. Общая характеристика мотивационной сферы.
- 1.6. Направленность личности. Мотивация и деятельность.

1.1. Понятия: индивид, личность, индивидуальность

В психологической науке понятия индивид, личность и индивидуальность раскрывают специфические аспекты индивидуального бытия человека.

Человек рождается на свет уже индивидом. Принадлежность к человеческому роду фиксируется в понятии «индивид» в отличие от животного, от рождения и до конца жизни называемого особью. Поскольку в понятии индивид выражена родовая принадлежность человека, т.е. любой человек — это индивид. Своеобразие, принадлежащих индивиду свойств, уникальность индивида называется индивидуальностью.

Но, появляясь на свет, как индивид, человек приобретает особое социальное качество, он становится личностью. Понятия личность и индивид не тождественны; это особое качество, которое приобретается индивидом в обществе, по всей совокупности его отношений, общественных по своей природе, в которые индивид вовлекается. В работах А.В. и В.А. Петровских дается следующее определение личности: «Личностью в психологии обозначается системное социальное качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении и

характеризующее уровень и качество представленности общественных отношений в индивиде».

Охарактеризовать личность можно только в системе межличностных отношений, в совместной коллективной деятельности, потому что вне коллектива, вне группы, вне человеческих сообществ личности в ее деятельной социальной сущности нет. Сущность каждого конкретного человека как личности составляет совокупность конкретных социальных связей и отношений, в которые индивид включен как субъект. Связь общественных отношений и психологических свойств личности не прямая. Она опосредуется множеством факторов и условий, «пространством отношений» каждой личности, специфичной и весьма динамичной.

Личность каждого человека наделена только ей присущим сочетанием черт и особенностей, образующих ее индивидуальность. Индивидуальность — сочетание психологических особенностей человека, составляющих его своеобразие, его отличие от других людей.. Индивидуальность проявляется в чертах характера, темперамента, привычках, преобладающих интересах, в качествах познавательных процессов, в способностях, индивидуальном стиле деятельности. Подобно тому, как понятия индивид и личность не тождественны, личность и индивидуальность в свою очередь образуют единство, но не тождество. Если черты индивидуальности не представлены в системе межличностных отношений, они оказываются несущественными для оценки личности индивида и не получают условий для развития, подобно тому как в качестве личностных выступают лишь индивидуальные черты, в наибольшей степени «втянутые» в ведущую для данной социальной общности деятельность.

1.2. Структура личности

В отечественной и зарубежной психологии отсутствует единое представление о структурировании многочисленных личностных качеств.

Такие отечественные психологи как Б. Г. Ананьев (1907-1972), А.Г. Ковалев (1913-2004), В. Н. Мясищев (1893-1973), К. К. Платонов (1906-1984), С.Л. Рубинштейн (1889–1960) включают в понятие личности комплекс природных свойств, определяемых системой общественных отношений, в которую включен индивид.

Так, Константин Константинович Платонов (1906-1984) понимает под личностью некую биосоциальную иерархическую структуру. Ученый выделял в ней следующие подструктуры:

- социально обусловленные особенности (направленность, моральные качества);
- биологически обусловленные особенности (темперамент, задатки, инстинкты, простейшие потребности);
- опыт (знания, умения, навыки);
- индивидуальные особенности различных форм отражения (ощущения, восприятия, памяти, мышления).

Противником данного подхода выступил А.Н. Леонтьев. Основным недостатком данного подхода он считал то, что общая структура личности интерпретируется, главным образом, как некая совокупность ее биологических и социально обусловленных особенностей. В результате едва ли не главной в психологии личности становилась проблема соотношения социального и биологического в личности.

Личность, по мнению А.Н. Леонтьева, — это психологическое образование особого типа, порождаемое жизнью человека в обществе. Соподчинение различных деятельности создает основание личности, формирование которой происходит в онтогенезе. А.Н.Леонтьев не относил к личности ряд

особенностей, прежде всего, генотипически обусловленные особенности человека: физическая конституция, тип нервной системы, темперамент, динамические силы биологических потребностей, аффективность, природные задатки, а также прижизненно приобретенные навыки, знания и умения, в том числе профессиональные. Личность не есть обогащенный предшествующим опытом индивид. Свойства индивида не переходят в свойства личности. Хотя и трансформированные, они так и остаются индивидуальными свойствами, не определяя складывающейся личности, а составляя предпосылки и условия ее формирования. Структура и образующие личности при этом раскрываются через иерархию деятельностей, или иерархию мотивов.

Интерес к иррациональной стороне в структуре личности нашел свое проявление в учении основоположника психоанализа З. Фрейда. Структура личности включает в себя 3 составляющие: Оно (Ид), Я (Эго) и Сверх-Я (Супер-Эго)

«Оно» — наследство животного мира, примитивные, инстинктивные, врожденные, не подчиняющиеся правилам аспекты личности, проявляющееся в неосознаваемых желаниях и влечениях. «Оно» полностью функционирует в бессознательном. «Оно» основано на принципе удовольствия, т.е. немедленной разрядки напряжения. «Оно» тесно связано с первичными потребностями (сексуальное влечение, влечение к разрушению), которые, не будучи вызваны внешними раздражителями, ищут своего всплеска вовне, и которые наполняют индивида энергией. «Оно» сохраняет свое центральное значение для индивидуума на протяжении всей его жизни.

«Я» развивается из «Оно» и заимствует часть его энергии для обеспечения безопасности и самосохранения организма. «Я» подчиняется принципу реальности, цель которого — сохранение целостности организма путем отсрочки удовлетворения инстинктов до того момента, когда

будет найдена возможность достичь разрядки напряжения подходящим способом или будут найдены соответствующие условия во внешней среде.

«Сверх-Я» последний компонент развивающейся личности, основанный на принципе реальности и представленный социальными нормами, определяющими поведение личности. «Сверх-Я» закладывается примерно в возрасте от 3 до 5 лет

Фрейд разделил «Сверх-Я» на совесть и «Я-идеал». Совесть включает в себя способность к критической самооценке, наличие моральных запретов и возникновение чувства вины. Совесть приобретается посредством родительских наказаний. «Я-идеал» формируется из того, что референтная группа одобряет или высоко ценит.

«Сверх-Я» считается полностью сформированным, когда родительский контроль сменяется самоконтролем.

Основные противоречия происходят между «Сверх-Я» и «Оно», которые разрешает и регулирует «Я». Если оно не может их разрешить, возникает внутриличностный конфликт.

Э. Берн (1910-1970) создал популярную концепцию личности, истоки которой уходят в такое направление в психологии как психоанализ.

Структура личности, по Берну, характеризуется наличием трех состояний «Я», или «эго-состояний»: «Родитель», «Ребенок», «Взрослый».

«Родитель» - «эго-состояние», в основе которого правила поведения, социальные нормы, запреты, полученные в детстве от родителей и других авторитетных лиц. «Родитель» может быть контролирующим (запреты, санкции) и заботящимся (советы, поддержка, опека).

В тех условиях, когда «родительское» состояние полностью заблокировано и не функционирует, человек лишается этики, моральных устоев и принципов.

«Ребенок» - состояние, которое проявляется в следующих видах:

1. «Естественный ребенок». Ему присуще: доверчивость, непосредственность, увлеченность, изобретательность; придает человеку обаяние и теплоту. Но при этом он капризен, обидчив, легкомыслен, эгоцентричен, упрям и агрессивен.

2. «Адаптированный ребенок» выбирает поведение, соответствующее ожиданиям и требованиям родителей. Для «адаптированного ребенка» характерна повышенная конформность, неуверенность, робость, стыдливость.

3. «Бунтующий» против родителей «Ребенок», отрицающий авторитеты, нормы, нарушающий дисциплину.

«Взрослый» - «Я-состояние», характеризующее способность человека объективно оценивать действительность по информации, полученной в результате собственного опыта и на основе этого принимать независимые, адекватные ситуации, решения. Взрослое состояние способно развиваться в течение всей жизни человека. Человек с преобладающим состоянием «Взрослого» является рациональным, объективным, способным осуществлять наиболее адаптивное поведение.

Если «Взрослое» состояние заблокировано и не функционирует, то такой человек живет в прошлом, он не способен осознать изменяющийся мир и его поведение колеблется между поведением «Ребенка» и «Родителя».

1.3. Развитие личности

Процесс развития личности не может быть сведен к совокупности развивающихся познавательных, эмоциональных и волевых компонентов, характеризующих индивидуальность человека, хотя и неотделим от них.

Детерминантой развития личности является деятельностно-опосредствованный тип взаимоотношений,

которые складываются у человека с группой (группами) в этот период. Эти взаимоотношения опосредствуются содержанием и характером деятельности, которые задает группа, и общения, которое в ней складывается, т.е. развитие группы выступает как фактор развития личности в группе.

В соответствии с концепцией персонализации А.В. Петровского индивид характеризуется потребностью быть личностью (т.е. оказаться и оставаться в максимальной степени представленным значимыми для него качествами в жизнедеятельности других людей, осуществлять свою деятельность преобразования их смысловой сферы) и способностью быть личностью (т. е. совокупностью индивидуальных особенностей и средств, позволяющих совершать деяния, обеспечивающие удовлетворение потребности быть личностью). Наилучшие возможности реализации указанной потребности создает такая группа, в которой персонализация каждого - условие персонализации всех.

В самом общем виде развитие личности можно представить как процесс ее вхождения в новую социальную среду и интеграции в ней.

Этапы развития личности в относительно стабильной общности называются фазами развития личности. Могут быть выделены три фазы развития личности: адаптация, индивидуализация и интеграция.

Первая фаза адаптация – как присвоение индивидом социальных норм и ценностей, активное усвоение действующих в общности норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности.

Вторая фаза порождается обостряющимся противоречием между достигнутым результатом адаптации - тем, что субъект стал таким, «как все» в группе, - и не удовлетворяемой на первом этапе потребностью индивида в максимальной персонализации. На этой фазе нарастает поиск

средств и способов для открытия или утверждения «Я», выявление своих склонностей и возможностей, особенностей характера, то есть, становление индивидуальности.

Третья фаза детерминируется противоречиями между сложившимся на предыдущей фазе стремлением субъекта быть идеально представленным в других своими особенностями и значимыми для него отличиями, с одной стороны, и потребностью общности принять, одобрить и культивировать лишь те демонстрируемые им индивидуальные особенности, которые ей импонируют, соответствуют ее ценностям, стандартам, способствуют успеху совместной деятельности и т.д. - с другой.

В рамках этой фазы в групповой деятельности у индивида складываются новообразования личности - черты, которых не было не только у него, но, быть может, нет и у других членов группы, но которые отвечают необходимости и потребностям группового развития и собственной потребности индивида осуществить значимый «вклад» в жизнь группы.

В связи с тем, что у человека на протяжении его жизни многократно меняется социальная ситуация, и он входит не в одну относительно стабильную и референтную для него общность, адаптация или дезадаптация, индивидуализация или деиндивидуализация, интеграция или дезинтеграция множество раз воспроизводятся, а соответствующие новообразования закрепляются, у человека складывается достаточно устойчивая структура его индивидуальности.

1.4. «Комплекс неполноценности» и личностный рост

Термин «комплекс неполноценности» ввел психолог А. Адлер (1870-1937). Он полагал, что все дети испытывают чувство неполноценности, являющееся неизбежным следствием их физических размеров и недостатка сил и возможностей.

Сильное чувство неполноценности, или «комплекс неполноценности», может затруднить позитивный рост и развитие. Однако умеренное чувство неполноценности побуждает «стать таким же сильным или даже сильнее других», стремиться к совершенствованию, к превосходству, к развитию своих способностей.

«Стремление к совершенствованию является врожденным в том смысле, что это часть жизни, стремление, без которого жизнь была бы невыносимой». Цель превосходства может быть как позитивной, так и негативной. Если она включает общественные интересы и заинтересованность в благополучии других, — она развивается в конструктивном и здоровом направлении. (Она принимает форму стремления к росту, к развитию умений и способностей, к работе ради более совершенного способа жизни.) Однако некоторые люди пытаются достичь превосходства посредством господства над другими, а не становясь более полезными другим. По Адлеру, борьба за личное превосходство, за господство над другими (что проявляется в жажде власти и агрессии) — это невротическое извращение, результат сильного чувства неполноценности и отсутствия социального интереса. Личное превосходство обычно не приносит признания и личного удовлетворения, которого ищет таким способом человек. Согласно Адлеру, «чувство личной ценности возникает лишь из достижений, из способности преодолевать».

Стремление к превосходству коренится в эволюционном процессе постоянного приспособления к окружающему, когда каждый организм должен развиваться в направлении более эффективной адаптации к миру, к более совершенным отношениям с окружающим, чтобы выжить, в противном случае, организм может исчезнуть. «Цель овладения средой более совершенным способом, которую можно назвать стремлением к совершенствованию, характеризует также развитие человека». Каждый человек вырабатывает свою

жизненную цель, служащую сосредоточением его стремлений и достижений. Формирование жизненных целей начинается в детстве как компенсация чувства неполноценности, неуверенности и беспомощности в мире взрослых. Жизненные цели служат защитой против чувства бессилия, мостом между неудовлетворяющим настоящим и ярким, совершенным будущим. Жизненные цели не есть ясные и осознанные цели. Они всегда несколько нереалистичны и могут стать невротически преувеличенными, если чувство неполноценности слишком сильно. Для невротика обычно существует огромная пропасть между сознательно поставленными целями и саморазрушительными жизненными целями, поставленными бессознательно. Фантазиям о личном превосходстве уделяется больше внимания, чем целям, приводящим к реальным достижениям.

Жизненные цели обеспечивают направление и задачи для деятельности человека. Например, человек, который стремится к превосходству личной власти, разовьет определенные черты характера, необходимые для достижения этой цели — амбицию, зависть, недоверие и пр. Адлер указывает, что эти черты характера не являются врожденными, первичными, это «вторичные факторы, навязываемые тайной целью человека».

Жизненный стиль — это уникальный способ, выбранный каждым человеком для следования своей жизненной цели, это интегрированный стиль приспособления к жизни и взаимодействия с жизнью вообще. Кажущиеся изолированными привычки и черты поведения получают свое значение в полном контексте жизни и целей человека, так что психологические и эмоциональные проблемы не могут рассматриваться изолированно, — они включены в общий стиль жизни. Как часть своего жизненного стиля каждый человек создает свое представление о себе и мире. Адлер называет это схемой апперцепции. Представление человека о

мире определяет его поведение (если кто-то полагает, что кольцо веревки в углу — это змея, его страх может быть столь же сильным, как если бы змея действительно там была). Человек избирательно преобразует и интерпретирует свой опыт, активно выискивает одни переживания и избегает других, создавая индивидуальную схему апперцепции и формируя различные паттерны по отношению к миру.

Адлер подчеркивает, что люди не беспомощные пешки в руках внешних сил. Человек формирует свою личность. «Каждый индивидуум представляет единство личности и индивидуального формирования этой личности. Индивидуум — и картина, и художник». Человеку предоставлен широкий выбор различных вариантов жизни. Он может выбрать здоровые, общественно полезные цели или невротические, бесполезные для общества. Здоровая концепция жизни включает в себя осознание того, как важно помогать другим людям и работать на пользу общества. Адлер полагал, что только посредством сотрудничества с другими, стараясь внести свой вклад в общее дело, человек может преодолеть чувство неполноценности. Он писал, что люди, внесшие наиболее ценные вклады в развитие человечества» были всегда общественно ориентированы. С другой стороны, недостаток сотрудничества с людьми и возникающее в результате чувство неадекватности являются корнем **всех** невротических стилей жизни. Адлер полагал; «Если человек сотрудничает с людьми, он никогда не станет невротиком. Все неудачники — продукты неправильной подготовки в области общественного чувства. Все они — неспособные к сотрудничеству одинокие существа, которые в большей или меньшей степени движутся противоположно остальному миру».

Психологический рост — это прежде всего движение от центрированности на себе и целей личного превосходства к задачам конструктивного овладения средой и социально полезного развития, сотрудничества с людьми. Кон-

структивное стремление к совершенству плюс сильное общественное чувство и кооперация, сотрудничество - основные черты здоровой личности.

Адлер описывает три ситуации детства, которые могут породнить изоляцию, недостаток социального интереса и развитие некооперативного стиля жизни, основанного на нереалистической цели личного превосходства. Такими ситуациями являются: 1) Органическая неполноценность, частые - болезни и слабость ребенка могут привести к тому, что ребенок отказывается от взаимодействия с другими из чувства неполноценности и неспособности успешно соревноваться с другими детьми. Адлер указывает, однако, что дети, которые преодолевают свои трудности, могут «сверхкомпенсировать» первоначальные слабости и развить свои способности в необычайной степени; 2) Избалованные дети также имеют трудности в развитии чувства социального интереса, и кооперации. Им не хватает уверенности в своих силах, поскольку другие всегда делали все за них, вместо того чтобы кооперироваться с другими, они начинают выдвигать односторонние требования к друзьям и семье. Социальный интерес у них чрезвычайно слаб. 3) Отверженность — третья ситуация, которая может сильно замедлить развитие ребенка. Нежеланный или отвергнутый ребенок никогда не знал любви и кооперации в доме, поэтому ему чрезвычайно трудно развить в себе эти качества. Такие дети не уверены в своей способности быть полезными и получить уважение и любовь окружающих, они могут стать холодными и жестокими.

Когда чувство неполноценности преобладает или когда социальный интерес недостаточно развит, человек начинает стремиться к личному превосходству, поскольку ему не хватает уверенности в своей способности функционировать, эффективно и конструктивно работать вместе со всеми. Накопление успеха, похвал, престижа становится более важным, чем конкретные достижения. Такие люди не приносят

обществу ничего реально ценного, они фиксируются на себе, что неизбежно ведет их к поражению». Они отвернулись от реальных проблем жизни и занялись войной с тенями, чтобы уверить себя в своей силе».

Комплекс неполноценности может иметь следующие формы проявления:

- неверие в себя;
- критичность к другим;
- враждебность к другим, агрессивность,
- комплекс превосходства и власти.

Для того, чтобы помочь человеку преодолеть явный или замаскированный «комплекс неполноценности» (в стремлении к личному превосходству, власти замаскирован), важно: 1) понять специфический стиль жизни человека; 2) помочь человеку понять себя; 3) усилить социальный интерес. Поскольку забота о себе вместо заботы о других лежит в большинстве психологических проблем, Адлер считая, что важно постепенно увести человека от исключительного интереса к себе, перевести его на конструктивную работу с другими в качестве значимого члена общества. Адлер делал это так: «Я говорю пациентам: «Вы можете вылечиться за две недели, если будете следовать предписанию: попытайтесь каждый день думать, как вы можете сделать кому-нибудь приятное, не откажите ни одной разумной просьбе, к которой к вам обратятся, даже если это потребует затраты некоторого количества вашего времени, энергии или даже денег».

Психологическая защита личности

Понятие «психологическая защита» ввел З. Фрейд, который рассматривал психологическую защиту как средство борьбы с сексуальными влечениями. Его дочь Анна Фрейд (1895—1982), описала действие психологической защиты в других социально-неприемлемых и осуждаемых обществом

случаях, например, в случаях – зависти, ненависти, ревности, а также при бессилии и фрустрации.

Психологическая защита определяется как нормальный механизм, направленный на предупреждение расстройств поведения, в форме специфических приемов переработки информации, которые позволяют сохранять достаточный уровень самоуважения в условиях эмоционального конфликта.

Защитные механизмы начинают свое действие, когда достижение цели нормальным способом невозможно или когда человек полагает, что оно невозможно. Рада Михайловна Грановская считает, что функции психологической защиты по своей сути противоречивы: с одной стороны, они способствуют адаптации человека к собственному внутреннему миру, но при этом, с другой, — могут ухудшить приспособленность к внешней социальной среде.

В настоящее время охарактеризовано около 50 механизмов психологической защиты. Каждый человек предохраняет себя от тревог с помощью собственного набора приемов психологической защиты, обусловленных генетической предрасположенностью, внешними трудностями, микроклиматом в семье и социуме. Но хотя любой из этих механизмов может проявляться у здоровых людей, само их присутствие нередко является индикатором возможного невроза.

К механизмам психологической защиты обычно относят отрицание, вытеснение, проекцию, идентификацию, рационализацию, замещение, отчуждение и некоторые другие.

Отрицание сводится к тому, что информация, которая тревожит и может привести к конфликту, не признается и не воспринимается. Имеется в виду конфликт, возникающий при появлении мотивов, противоречащих основным установкам личности, или информации, которая угрожает самосохранению, престижу, самооценке. Этот способ защиты характеризуется заметным искажением восприятия

действительности. Наиболее часто встречаемой формой отрицания является тенденция неверно припоминать события. Например, Ч. Дарвин писал в своей автобиографии, что наталкиваясь на какой-то опубликованные факты, он обязательно сразу же их записывал, т.к. часто обнаруживал, что такие факты ускользали из памяти.

Вытеснение — наиболее универсальный способ избавления от внутреннего конфликта путем активного выключения из сознания неприемлемого мотива или неприятной информации. Интересно, что быстрее всего вытесняется и забывается человеком не то плохое, что ему сделали люди, а то плохое, что он причинил себе или другим. Неблагодарность, все разновидности зависти и бесчисленные компоненты комплексов собственной неполноценности вытесняются с огромной силой. Важно, что человек не делает вид, а действительно забывает нежелательную, травмирующую его информацию, она полностью вытесняется из его памяти. Однако вытесненный элемент, хотя он и не осознается, продолжает оставаться частью психики, требуя постоянных затрат энергии на свое вытеснение в сферу бессознательного. Избыточная вялость, фобии могут быть производными подавляемых (вытесненных) чувств. Некоторые психосоматические дуги являются следствием вытеснения.

Проекция — бессознательный перенос на другое лицо, приписывание собственных чувств, желаний и влечений, в которых человек не хочет себе сознаться, понимая их социальную неприемлемость. Пугающие человека идеи или действия, приписываются какой-то внешней силе, и человек не осознает, что в действительности они принадлежат ему самому. Следующие высказывания могут быть проекцией: 1. «Все мужчины / женщины хотят только одного». (Я постоянно думаю о сексе). 2. «Вы сердитесь на меня». (Я сержусь на Вас.). 3. «Боже, почему у всех сегодня такое пакостное настроение». (У меня отвратительное настроение).

Идентификация — бессознательный перенос на себя чувств и качеств, присущих другому человеку и недоступных, но желательных для себя. У детей — это простейший механизм усвоения норм социального поведения и этических ценностей. Так, мальчик бессознательно старается походить на отца и тем самым заслужить его любовь и уважение. В широком смысле идентификация — это неосознаваемое следование образцам, идеалам, позволяющее преодолеть собственную слабость и чувство неполноценности.

Рационализация — псевдоразумное объяснение человеком своих желаний, поступков, в действительности вызванных причинами, признание которых грозило бы потерей самоуважения. Рационализация маскирует мотивы действий человека, превращая их в морально допустимые. Рационализация может быть связана с попыткой снизить ценность недоступного по принципу «не очень-то и хотелось».

Замещение — перенос действия, направленного на недоступный объект, на действие с доступным объектом. Замещение разряжает напряжение, созданное недоступной потребностью, но не приводит к желаемой цели. Когда человеку не удастся выполнить действие, необходимое для достижения поставленной перед ним цели, он иногда совершает первое попавшееся бессмысленное движение, дающее какую-то разрядку внутреннему напряжению. Замещающая деятельность может отличаться от исходной переводом активности в иной план, например, из практического осуществления в мир фантазии.

Изоляция, или отчуждение — обособление внутри сознания травмирующих человека факторов. При этом неприятные эмоции блокируются сознанием, так что связь между каким-то событием и его эмоциональной окраской в нем не отражается. Этот вид защиты напоминает синдром отчуждения, для которого характерно чувство утраты эмоциональной связи с другими людьми, ранее значимыми

событиями или собственными переживаниями, хотя их реальность и осознается. Когда человек обсуждает проблемы, которые были изолированы от другой части личности, события описываются им без всяких чувств, как если бы они происходили с третьими лицами. Такой подход может быть опасен, когда становится ведущим стилем преодоления трудностей. Человек может все больше и больше утрачивать контакт со своими чувствами. Дети иногда используют изоляцию в играх, разделяя свою личность на хорошую и плохую составляющие. Игрушка может делать или произносить нечто запрещенное, чтобы родители не допустили в обычных обстоятельствах.

Реактивное образование – это защитный механизм, который заменяет модели поведения или чувства такими, которые диаметрально противоположны подлинному желанию; это явная и обычно бессознательная инверсия желания. Отрицательное влечение постоянно маскируется. Главными идентифицирующими характеристиками реактивного образования являются его избыточность, устойчивость и вычурность. Родитель, не способный признаться себе в своей ненависти к детям, может чрезмерно заботиться о них, так что его опека принимает форму наказания.

Регрессия - это способ уменьшения тревоги путем отказа от реалистического мышления в пользу действий, которые уменьшали тревогу в прошлом, на более раннем уровне развития. Например, человек, испытывая стресс, может чувствовать себя в безопасности, когда держит в руках одеяло.

Сублимация – это процесс, посредством которого энергия, первоначально направляемая на сексуальные или агрессивные цели, перенаправляется на новые цели, часто имеющие художественный, интеллектуальный или культурный характер. Благодаря сублимации изменяется цель, но практически не уменьшая интенсивности подавляемой

энергии. Сублимация в отличие от других защитных механизмов, действительно снимает и полностью устраняет напряжение.

Итак, воздействие психологической защиты может способствовать сохранению внутреннего комфорта человека, делает жизнь более легкой и успешной, даже при нарушении им социальных норм и запретов. Однако эти средства защиты искажают реальность, снижают действенность социального контроля, создают почву для самооправдания. В результате конфликт не преодолевается. человек не может встать на путь самоусовершенствования. хотя любой из этих механизмов может проявляться у здоровых людей, само их присутствие нередко является индикатором возможного невроза.

1.5. Общая характеристика мотивационной сферы

Под мотивационной сферой личности понимается вся совокупность ее мотивов, которые формируются и развиваются в течение ее жизни.

Мотив — это то, что отражаясь в сознании человека, побуждает его к деятельности, направляя ее на удовлетворение определенной потребности. В общем виде мотив есть отражение потребности, которая действует как объективная закономерность, выступает как объективная необходимость. По мнению А.Н. Леонтьева, в качестве мотива выступает не сама потребность, а предмет потребности. В отечественной психологии принято считать мотивами именно опредмеченную потребность.

Потребность — это состояние нужды человека в определённых условиях жизни и деятельности или материальных объектах. Потребности, как отметил американский психолог А. Маслоу, имеют свою иерархию. Маслоу считал, что человек не может испытывать потребности высокого уровня, пока, хотя бы частично не удовлетворены потребности предыдущего уровня. В основе пирамиды Маслоу

— биологические потребности, затем потребность в безопасности (как нужда в порядке, устойчивости), далее идут аффилиативные потребности, после них - потребность в уважении, престиже, и, наконец, потребность в самовыражении и самоактуализации. При составлении пирамиды потребностей Маслоу берет потребности абстрактного индивида, вырывая его из системы общественных отношений, рассматривая их вне связи с обществом, причем, последнее лишь среда, в которой развивается индивид. Однако во множестве мотивов индивида отражаются потребности, свойственные различным общностям, в которые он включен. Этим определяется сложнейшая картина динамической системы мотивов; их согласованность или противоречия, дифференциация и интеграция, взаимопревращения и т.д.

На базе одной потребности могут сформироваться мотивы к разным видам деятельности. И одна и та же деятельность может вызываться разными мотивами. Мотивы могут изменяться в процессе деятельности, либо при сохранности мотива может меняться деятельность. Мотивы различаются по силе и осознанности

Человек не всегда осознает свои побуждения (цели, потребности, идеалы, направленность своей личности).

Среди неосознаваемых побуждений личности лучше всего изучены установки. Установка — это готовность, предрасположенность определенным образом воспринять, понять, осмыслить объект или действовать с ним в соответствии с прошлым опытом.

Психологическими исследованиями в структуре установки выделены три составляющие (подструктуры). Когнитивная (от лат. *cogito* — «познание») подструктура есть образ того, что готов познать и воспринять человек; эмоционально-оценочная подструктура, то есть комплекс симпатий и антипатий к объекту установки; поведенческая

подструктура — готовность определенным образом действовать в отношении объекта установки, осуществлять волевые усилия.

Ставшие классическими исследования Д.Н.Узнадзе (1886-1950) и его сотрудников показали процесс формирования фиксированных установок, определяющих поведение личности.

Установки по отношению к различным фактам общественной жизни могут быть позитивными и негативными, принимающими характер предубеждения. Предубеждение является результатом поспешных, недостаточно обоснованных выводов из личного опыта, либо это результат некритического усвоения стереотипов мышления - стандартизированных суждений, принятых в общности, которой принадлежит индивид.

Термин мотивация представляет более широкое понятие, чем мотив.

Мотивация – это совокупность мотивов, направляющая деятельность и сам внутренний процесс побуждения; процесс психической регуляции, влияющий на направленность деятельности и количество энергии, мобилизуемой для выполнения этой деятельности.

Представление о мотивации возникает при попытке объяснения поведения субъекта. Обнаружение и описание причин устойчивых изменений поведения дает ответ на вопрос о мотивации поступков субъекта.

Внешняя мотивация (диспозиционная мотивация) –это причины, связанные с психологическими свойствами субъекта поведения. Внутренне мотивированные деятельности не имеют поощрений, кроме самой активности. Люди вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели. Внутренняя мотивация (ситуационная

мотивация) — это причины, связанные с условиями и обстоятельствами деятельности субъекта поведения.

1.6. Направленность личности

Несмотря на различие трактовок личности, существующее в отечественной психологии, во всех подходах в качестве ее ведущей характеристики выделяется ее направленность. В разных концепциях эта характеристика раскрывается по-разному. В частности, как «динамическая тенденция» у С.Л.Рубинштейна, смыслообразующий мотив у А.Н. Леонтьева, «доминирующее отношение» у В.Н. Мясищева, «основная жизненная направленность» у Б.Г. Ананьева. Но во всех этих концепциях направленность выступает как системообразующее свойство личности, определяющее ее психологический склад.

Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций, называется направленностью личности человека. Направленность личности всегда социально обусловлена и формируется путем воспитания. Направленность включает несколько связанных иерархически форм: влечение, желание, стремление, интерес, склонность, идеал, мировоззрение, убеждение.

- влечение — наиболее примитивная биологическая форма направленности, неопредмеченное побуждение;

- желание — осознанная потребность и влечение к чему-либо вполне определенному;

- стремление — возникает при включении в структуру желания волевого компонента;

- интерес — познавательная форма направленности на предметы;

- при включении в интерес волевого компонента он становится склонностью;

— конкретизируемая в образе или представлении предметная цель склонности есть идеал;

— мировоззрение — система философских, эстетических, этических, естественнонаучных и других взглядов на окружающий мир;

— убеждение — высшая форма направленности — это система мотивов личности, побуждающих ее поступать в соответствии со своими взглядами, принципами, мировоззрением.

Мотивация и деятельность

Деятельность — это специфически человеческая, регулируемая сознанием активность, порождаемая потребностями и направленная на познание и преобразование внешнего мира и самого человека. Выделяют следующие основные виды деятельности: учебная (учение), трудовая, игровая, общение. Любая деятельность имеет свою психологическую структуру: мотивы, цели, действия, операции и результат деятельности, а также сличение достигнутого результата с желаемым.

Один из важнейших вопросов мотивации деятельности человека — причинное объяснение его поступков. Такое объяснение в психологии называется каузальной атрибуцией.

Начало изучению каузальной атрибуции было положено работой Ф. Хайдера «Психология межличностных отношений», увидевшей свет в 1958 г. Одновременно были исследования по восприятию человека человеком, где были установлены эффекты влияния последовательности предъявления информации о человеке на его восприятие как личности (эффект новизны, эффект ореола).

Существенный вклад в развитие этой области знаний внесли работы Г.Келли по теории личностных конструкторов. Личностным конструктором называется пара противоположных оценочных понятий (например, «добрый — злой»; «хороший — плохой», «честный — нечестный»), часто встречающихся в

характеристиках, которые данный человек дает другим людям и происходящим вокруг него событиям. Конструкты каждого человека иерархически организованы. Сквозь призму личностных конструктов, характерных для данного человека, может быть описан его особый взгляд на мир. Они же могут служить для предсказания поведения человека, его мотивационно-когнитивного объяснения (каузальная атрибуция).

В дальнейшем в исследованиях атрибуции ответственности среди прочих установлены следующие интересные психологические факты:

1. Индивиды, которые уже однажды были виновниками содеянного, склонны усматривать первопричину действий, подобных совершенным ими ранее и в аналогичных ситуациях, в личностных качествах людей, а не в складывающихся независимо от них обстоятельствах.

2. При невозможности отыскать рациональное объяснение случившемуся, исходя из сложившихся обстоятельств, человек проявляет склонность видеть эту причину в другом человеке.

3. Большинство людей проявляет явное нежелание признавать случай как причину их собственного поведения.

4. В случае тяжелых ударов судьбы, неудач и несчастий, затрагивающих кого-либо лично и касающихся значимых для него людей, человек не склонен искать причины этого только исключительно в сложившихся обстоятельствах; он обязательно винит себя или других в произошедшем или обвиняет саму жертву в случившемся. Так, например, родители обычно упрекают себя в несчастиях своих детей, выговаривают самим детям за тот вред, который был им причинен волей случая (упавший, ударившийся ребенок).

5. Иногда жертвы насилия, будучи очень совестливыми и ответственными людьми, упрекают самих себя в том, что явились жертвами нападения, спровоцировали его. Они

уверяют себя в том, что в будущем, ведя себя иначе, смогут оградить себя от нападений.

6. Имеется тенденция приписывать ответственность за несчастье тому человеку, которого оно постигло («сам виноват»).

В качестве основных ошибок каузальной атрибуции выделяют следующие:

— Общая тенденция переоценивать роль личностных факторов регуляции поведения и недооценивать влияние ситуационных факторов. При этом наблюдается асимметрия оценок: свои ошибки люди практически всегда связывают с обстоятельствами, а ошибки других людей с их личностными качествами (лень, безответственность, некомпетентность).

— Ошибка «иллюзорных корреляций». Ее суть в том, что всякие действия со стороны другого человека воспринимаются как преднамеренные, роль случайности при этом недооценивается.

— Ошибка «ложного согласия» заключается в том, что индивид считает свое поведение «нормальным» и соответствующим ситуации. У многих людей эта ошибка используется для защиты от обвинений и избегания ответственности.

— Ошибка «неравных возможностей» ролевого поведения. Исходя из этого, получается, что нормы общения дают возможность людям, выполняющим более «привилегированные» роли проявлять только свои плюсы, а в некоторых случаях, наоборот, выполняя «подчиненные» роли люди вынуждены раскрывать свои недостатки.

— «Игнорирование информационной ценности не случившегося». Часто более важным фактом, результатом взаимоотношений людей является не то, что сказано, а то, что не сказано; не то, что сделано, а то, что не сделано.

Одной из плодотворных концепций, применяемых для объяснения достижений в деятельности, является теория В.

Вайнера. Согласно ей всевозможные причины успехов и неудач можно оценивать по двум параметрам: локализации и стабильности. Первый из названных параметров характеризует то, в чем человек усматривает причины своих успехов и неудач: в самом себе или независимо от него сложившихся обстоятельствах. Стабильность рассматривается как постоянство или устойчивость действия соответствующей причины.

Различные сочетания этих двух параметров определяют следующую классификацию возможных причин успехов и неудач:

1. Сложность выполняемого задания (внешний, устойчивый фактор успеха).
2. Старание (внутренний, изменчивый фактор успеха).
3. Случайное стечение обстоятельств (внешний, неустойчивый фактор успеха).
4. Способности (внутренний, устойчивый фактор успеха).

Вопрос о соотношении силы внешней мотивации и эффективности деятельности одними из первых стали изучать американские исследователи Дж. Додсоном и Р. Йерксом. Начиная с 1908г. они провели серию экспериментов, на основе которых сформулировали закон оптимума мотивации, или закон Йеркса – Додсона. Закон содержит два положения. 1. По мере увеличения интенсивности мотивации качество деятельности изменяется по колоколообразной кривой: сначала повышается, затем, после перехода через точку наиболее высоких показателей успешности, постепенно снижается. Уровень мотивации, при котором деятельность выполняется максимально успешно, называется оптимумом мотивации. Закон 2. В случае трудной задачи оптимум мотивации достигается при слабой мотивации, тогда как при легкой задаче он соответствует сильной мотивации сложнее для человека выполняемая деятельность, тем более низкий

уровень мотивации является для нее оптимальным. Дела средней сложности лучше делать при среднем уровне мотивации. Другими словами, если деятельность является относительно простой, то лучше всего она будет выполняться при высоком уровне мотивации, а если деятельность является сложной – при умеренном уровне. Если субъект не мотивирован вовсе – деятельность окажется неэффективной. При наличии избыточной мотивации качество деятельности снижается.

Люди склонны объяснять свои успехи и неудачи в выгодном для сохранения и поддержания высокой самооценки свете. Р. Дечармс сделал два интересных вывода относительно влияния награды за успехи на мотивацию деятельности. Первый выглядит следующим образом: если человек награждается за нечто такое, что он делает или уже сделал по собственному желанию, то такое вознаграждение ведет к уменьшению внутренних стимулов к соответствующей деятельности. Если человек не получает вознаграждения за неинтересную, выполненную только ради вознаграждения работу, то, напротив, внутренняя мотивация к ней может усиливаться.

В психологии создана и детально разработана теория мотивации достижения успехов в различных видах деятельности. Основателями этой теории считаются американские ученые Д. Макклелланд, Д. Аткинсон и немецкий ученый Х. Хекхаузен. Согласно данной теории у человека есть два разных мотива, функционально связанных с деятельностью. Это — мотив достижения успеха и мотив избегания неудачи.

Мотивация успеха носит положительный характер – действия человека направлены на то, чтобы достичь конструктивных результатов. Личностная активность здесь зависит от потребности в достижении успеха. А вот мотивация боязни неудачи относится к негативной сфере – человек

стремится, прежде всего, избежать наказания. Ожидание неприятных последствий – вот что определяет его деятельность. Ещё ничего не сделав, человек уже боится возможного провала и думает, как его избежать, а не как добиться успеха. Анализ многочисленных экспериментов позволяет нарисовать обобщённый портрет этих двух типов мотивации, ориентированных на успех и на неудачу.

Поведение людей, мотивированных на достижение успеха и на избегание неудачи, различается следующим образом.

Личности, мотивированные на успех, обычно активны, инициативны. Они рассчитывают получить одобрение за действия, направленные на достижение поставленной цели, а связанная с этим работа вызывает у них положительные эмоции. Если встречаются препятствия – ищут способы их преодоления. Продуктивность деятельности и степень её активности в меньшей степени зависят от внешнего контроля. Они отличаются большой настойчивостью в достижении цели. Они склонны тщательно планировать своё будущее в отдаленной перспективе. Люди, ориентированные на успех, ставят перед собой реально достижимые цели, по степени трудности предпочитают брать на себя задачи средние или слегка завышенные. При выполнении заданий проблемного характера, а также в условиях дефицита времени результативность деятельности, как правило, улучшается. Люди, мотивированные на достижение успеха, склонны к восприятию и переживанию времени как «целенаправленного и быстрого», а не бесцельно текущего. Привлекательность задачи для людей, мотивированных на успех, возрастает пропорционально её сложности. Особенно это проявляется на примере добровольных, а не навязанных извне обязательств. В случае же неудачного выполнения такого «навязанного» задания его привлекательность остаётся, тем не менее, на прежнем уровне.

Личности, мотивированные на избегание неудач, обычно мало инициативны: избегают ответственных заданий, изыскивают причины отказа от них. С работой, особенно такой, которая чревата возможностью неудачи, у них обычно связаны отрицательные эмоциональные переживания, они не испытывают удовольствия от деятельности, тяготеют к ней. Люди, избегающие неудач, плохо оценивают свои возможности. Они ставят перед собой неоправданно завышенные цели или, наоборот, могут выбрать лёгкие задания, не требующие особых трудовых затрат. Люди этого типа склонны к переоценке своих успехов в свете неудач, что, очевидно, объясняется эффектом контроля ожиданий. При выполнении заданий проблемного характера, в условиях дефицита времени результативность деятельности ухудшается. Отличаются, как правило, меньшей настойчивостью в достижении цели.

Лица, мотивированные на избегание неудач, склонны к восприятию и переживанию времени как «бесцельно текущего». Они предрасположены планировать своё будущее на менее отдалённые промежутки времени. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания его притягательность, как правило, снижается. Причём это будет происходить независимо от того, «навязано» ли задание извне или выбрано самим субъектом, хотя в количественном отношении снижение притягательности во втором случае (выбрал сам) может быть менее выражено, чем в первом (навязано кем-то).

Имеются определенные различия в объяснениях своих успехов и неудач людьми с выраженными мотивами достижения успеха и избегания неудачи. В то время как стремящиеся к успеху чаще приписывают свой успех имеющимся у них способностям, избегающие неудач обращаются к анализу способностей как раз в противоположном случае — в случае неудачи. Наоборот, опасаящиеся неудачи свой успех скорее склонны объяснять

случайным стечением обстоятельств, в то время как стремящиеся к успеху подобным образом объясняют свою неудачу.

Прямой корреляции между силой мотива достижения успехов и величиной мотива избегания неудачи нет. Кроме величины и характера мотива стремления к успехам, успехи в деятельности зависят от сложности решаемых задач, от достижений или неудач, которые имели место в прошлом, от многих других причин.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение понятий индивида, личности и индивидуальности.
2. Перечислите отечественных авторов рассматривающих вопросы структуры личности?
3. Перечислите зарубежных авторов рассматривающих вопросы структуры личности?
4. Дайте определение потребности, мотива и цели. Как они соотносятся между собой?
5. Склонности являются предпосылкой развития способностей. Всегда ли склонности совпадают с наличием соответствующих способностей?
6. Дайте определение «Я-концепции». Как соотносятся «Я-концепция» с самооценкой? Каковы главные функции «Я»?

2. ТЕМПЕРАМЕНТ И ХАРАКТЕР ЛИЧНОСТИ

- 2.1. Понятие «темперамент».
- 2.2. Учения о темпераменте.
- 2.3. Характеристика типов темперамента.
- 2.4. Понятие и происхождение характера.
- 2.5. Структура характера.

2.6. Акцентуация характера.

2.1. Понятие «темперамент»

Темперамент (лат. *temperamentum* – надлежащее соотношение черт от *tempero* – смешиваю в надлежащем состоянии) - совокупность индивидуальных особенностей человека, характеризующих динамическую и эмоциональную сторону его поведения и деятельности.

Основные компоненты темперамента:

- общая психическая активность,
- моторики,
- эмоциональность

Каждый из этих компонентов, обладает весьма сложным многомерным строением и разными формами психологических проявлений.

Сущность *психической активности* заключается в стремлении личности к самовыражению, эффективному освоению и преобразованию внешней действительности. Степень активности распространяется от вялости, инертности и пассивного созерцательства на одном полюсе до высшей степени энергии, мощной стремительности действий и постоянного подъема – на другом.

Двигательный, или моторный компонент связан с функцией двигательного (и специального речедвигательного аппарата). Среди динамических качеств двигательного компонента следует выделить такие, как: быстрота, сила, резкость, ритм, амплитуда и ряд других признаков мышечного движения.

Совокупность особенностей мышечной и речевой моторики составляет ту грань темперамента, которая легче других поддается наблюдению и оценке и поэтому часто служит основой для суждения о темпераменте их носителя.

Третьим основным компонентом темперамента является *эмоциональность*.

«Эмоциональность», представляет собой обширный комплекс свойств и качеств, характеризующих особенности возникновения, протекания и прекращения разнообразных чувств, аффектов и настроений. По сравнению с другими составными частями темперамента этот компонент наиболее сложен и обладает разветвленной собственной структурой. В качестве основных характеристик «эмоциональности» выделяют: впечатлительность, импульсивность, эмоциональную лабильность.

Впечатлительность выражает аффективную восприимчивость субъекта, чуткость его к эмоциональным воздействиям, способность его найти почву для эмоциональной реакции там, где для других такой почвы не существует.

Термином «*импульсивность*» обозначается быстрота, с которой эмоция становится побудительной силой поступков и действий без их предварительного обдумывания и сознательного решения выполнить их.

Под *эмоциональной лабильностью* обычно принимается скорость, с которой прекращается данное эмоциональное состояние или происходит смена одного переживания другим.

От темперамента зависит скорость психических процессов, темп и ритм деятельности, интенсивность психических процессов, направленность психической жизни.

2.2. Учения о темпераменте

В истории науки есть немало различных теорий, пытавшихся обосновать деление людей на типы, найти физиологические основы психических различий людей.

В древности таким основанием считалось и различие соотношения в организме четырех «основных жидкостей»: крови (сангвис), желчи (холе), черной желчи (мелайне холе), слизи, или лимфы (флегма). Это гуморальная теория Галена (II в. н.э.), дополнившая классификацию людей по их внешнему

облику, предложенную еще Гиппократом (IV в. до н.э.). Гален выделил тринадцать темпераментов, четыре из которых (названные выше) используются для выделения индивидуально-психологических характеристик личности до настоящего времени.

И. Кант (1724-1804.) дал красочное и четкое психологическое описание этим четырем типам людей (сангвиник, холерик, меланхолик, флегматик) на основании свойств эмоциональности, считая причиной различий особенности химического состава крови. Состав крови предрасполагает сангвиника к наслаждениям, холерика к действиям, флегматика к спокойствию, а меланхолика к печали.

Гуморальное учение о темпераменте просуществовало до начала XIX в., а затем его сменили так называемые конституциональные теории, однозначно связывающие особенности психического облика личности с особенностями конституции человека, т.е. его внешнего вида, или габитуса. Э. Кречмера (30-е гг. XX в.), У. Шелдона (50-е гг. XX в.).



Эрнст Кречмер

Так наибольшее распространение получила типология, предложенная Э. Кречмером, который в 1921 г. опубликовал свою знаменитую работу «Строение тела и характер». Главная его идея заключалась в том, что люди с определенным типом сложения имеют определенные психические особенности. Им было проведено множество измерений частей тела, что позволило ему выделить 4 конституциональных типа:

Астеник – характеризуется хрупким телосложением, высоким ростом, плоской грудной клеткой. Плечи узкие, нижние конечности – длинные и худые.

Пикник – человек с выраженной жировой тканью, чрезмерно тучный, характеризуется малым или средним ростом, расплывающимся туловищем с большим животом и круглой головой на короткой шее.

Атлетик – человек с развитой мускулатурой, крепким телосложением, характерен высокий или средний рост, широкие плечи, узкие бедра.

Диспластик – люди с бесформенным, неправильным строением. Индивиды этого типа характеризуются различными деформациями телосложения (например, чрезмерный рост, непропорциональное телосложение).

С названными типами строения тела Кречмер соотносит 3 выделенных типа темперамента, которые он называет: шизотимик, иксотимик и циклотимик. Шизотимик имеет астеническое телосложение, он замкнут, склонен к колебаниям эмоций, упрям, мало податлив к изменению установок и взглядов, с трудом приспосабливается к окружению. В отличие от него иксотимик обладает атлетическим телосложением. Это спокойный мало впечатлительный человек со сдержанными жестами и мимикой, с невысокой гибкостью мышления, часто мелочный. Пикническое телосложение имеет циклотимик, его эмоции колеблются между радостью и печалью, он легко контактирует с людьми и реалистичен во взглядах.

Теория Э. Кречмера была очень распространена в Европе, а в США приобрела популярность концепция темперамента У. Шелдона, сформулированная в 40-х годах нашего столетия.

Постулируемая во всех этих теориях связь между внешним обликом человека и психическими особенностями его личности не достаточно обоснована, не были установлены

причинно-следственные связи, данные были получены на больных людях, а выводы распространены на всех людей. Еще один недостаток подобных теорий состоит в том, что в них недооценивается, а иногда просто открыто игнорируется роль среды и социальных условий в формировании психических свойств индивида.

Дальнейшее исследование темперамента связано с методом факторного анализа. Факторный анализ впервые был применен Ч. Спирменом (1963-1945) в ходе исследования структуры способностей человека. Позднее он нашел применение в исследованиях темперамента. В основу данного анализа положен статистико-математический метод, позволивший значительное число наблюдаемых явлений (свойств) свести к небольшому числу наиболее важных (первичных) свойств, в соответствии с названием самого метода названных факторами. Несмотря на многочисленные попытки выделения наиболее существенных факторов, не удалось создать единой типологии из-за расхождения в выборе четких критериев отбора этих факторов.

Одними из исследователей, применившим факторный анализ для изучения темперамента, был английский психолог Г. Айзенк (1916-1997). Отличительной характеристикой теории Г. Айзенка является ее опора на огромный, экспериментальный материал. Айзенк выделил такие фундаментальные черты темперамента (личности — по терминологии Айзенка), как экстраверсия—интроверсия, нейротизм (эмоциональная устойчивость—эмоциональная неустойчивость).

Первый фактор, выделенный Айзенком, носит название экстраверсия/интроверсия. Понятия экстраверсия/интроверсия были введены К. Юнгом. Однако Айзенк вносит несколько иной смысл в их понимание. Полус экстраверсии Айзенком характеризуется общительностью и импульсивностью, легкостью, оживленностью, остроумием, оптимизмом и

другими чертами людей, которые получают удовольствие от общения с другими. Полюс интроверсии характеризуется пассивностью, необщительностью, скрытностью, задумчивостью, пессимистичностью, миролюбивостью здравомыслием и хорошим контролем поведения. Второй фактор в теории Айзенка – это нейротизм / стабильность. Нейротизм – эмоциональная нестабильность. Для эмоционально нестабильных личностей присуще резкая смена настроений. Такой человек легко раздражается. У него часто сменяются интересы. Эмоционально стабильные личности держат себя в руках. Для них не характерна резкая смена эмоций, они спокойны и уравновешены.

Сочетание эмоциональной устойчивости с экстраверсией Г. Айзенк отождествлял с типом сангвиника, эмоциональной нестабильности и экстраверсии - холерика, эмоциональной устойчивости с интроверсией – флегматика, а эмоциональной неустойчивости с интроверсией – меланхолика.

Огромная заслуга действительности научной постановки вопроса о физиологических основах темперамента принадлежит И.П. Павлову и его школе. Уже в 10-е гг. XX в. И.П. Павлов выдвигает идею о том, что индивидуальные особенности людей и их поведения следует связывать не с конституцией человека, а с функцией мозга как основного регулятора поведения. В исследованиях И.П. Павлова и его сотрудников были выделены три свойства нервной системы, с помощью которых можно оценить ее функционирование: сила, уравновешенность и подвижность. Под силой понимается выносливость, или «работоспособность» нервных клеток, показатель истощаемости или утраты нейронами некоторого ресурса энергии. Этот показатель был основным, центральным в школе И.П. Павлова; для измерения силы процесса возбуждения было тщательно отобрано несколько физиологических методик, ставших классическими.

Свойство уравновешенности характеризует соотношение процессов возбуждения и торможения.

Наконец, подвижность - показатель скорости смены процессов возбуждения и торможения.

Следующим шагом в работе школы И.П. Павлова явилось создание теории основных типов высшей нервной деятельности (ВНД), под которыми понимались некоторые сочетания трех названных свойств.

Соотношение типов нервной системы с типами темперамента таково:

1. сильный, уравновешенный, подвижный («живой» тип ВНД) – сангвиник,
2. сильный, неуравновешенный, подвижный («безудержный» тип ВНД) – холерик,
3. сильный, уравновешенный, инертный (малоподвижный) («спокойный тип ВНД») – флегматик,
4. слабый, неуравновешенный, инертный (слабый тип ВНД) – меланхолик.

В настоящее время в науке накоплено множество фактов о свойствах нервной системы и по мере их накопления исследователи придают все меньшее значение типам нервной системы, тем более магическому числу «4», фигурирующему почти во всех работах И.П. Павлова о темпераменте. Прежде всего, подчеркивается значение исследований отдельных фундаментальных свойств нервной системы, в то время как проблема разделения на типы отступает на второй план. Поскольку типы образуются из комбинаций указанных свойств, лишь более глубокое познание последних может обеспечить понимание и осуществление типологий.

Однако несомненно, что каждый человек имеет вполне определенный тип нервной системы, проявление которого, т.е. особенности темперамента, составляют важную сторону индивидуально психологических различий.

2.3. Характеристика типов темперамента



Холерический темперамент

Люди с преобладанием холерического компонента обладают нервными процессами живыми, подвижными и неуравновешенными. Это личности чаще всего невысокого роста, худощавые и даже аскетические, не из-за постоянного недоедания, а из-за быстроты энергетических процессов в организме и скорости обмена веществ. Они очень подвижны, юркие, активные, инициативные, способные, порой талантливые, быстро ориентируются в окружающей обстановке, а одно и то же время успевают сделать немного больше, чем окружающие.

Люди этого темперамента быстры, чрезмерно подвижны, неуравновешенны, возбудимы, все психические

процессы протекают у них быстро, интенсивно. Преобладание возбуждения над торможением, свойственное этому типу нервной деятельности, ярко проявляется в несдержанности, порывистости, вспыльчивости, раздражительности холерика. Отсюда и выразительная мимика, торопливая речь, резкие жесты, несдержанные движения. Чувства человека холерического темперамента сильные, обычно ярко проявляются, быстро возникают; настроение иногда резко меняется. Неуравновешенность, свойственная холерику, ярко связывается и в его деятельности: он с увеличением и даже страстью берется за дело, показывая при этом порывистость и быстроту движений, работает с подъемом, преодолевая трудности. Но у человека с холерическим темпераментом запас нервной энергии может быстро истощиться в процессе работы и тогда может наступить резкий спад деятельности: подъем и воодушевление исчезают, настроение резко падает. В общении с людьми холерик допускает резкость, раздражительность, эмоциональную несдержанность, что часто не дает ему возможности объективно оценивать поступки людей, и на этой почве он создает конфликтные ситуации в коллективе. Излишняя прямолинейность, вспыльчивость, резкость, нетерпимость порой делают тяжелым и неприятным пребывание в коллективе таких людей.

Человек с преобладанием черт холерического типа имеет кое-что общее с сангвиником – у него также быстрее реакции, но холерик глубже уходит в какое-то дело и с трудом переключается на новое.

Холерический темперамент человека вспыльчивого – о нем говорят, что он горяч, вспыхивает быстро, как солома, но при уступчивости других скоро остывает. В его гневе нет ненависти, и он любит другого тем сильнее, чем скорее тот ему уступает. Его деятельность быстра, но непродолжительна. Он деятелен, но неохотно берет на себя дела именно потому, что у него нет выдержки; вот почему он охотно делается

начальником, который руководит делами, но сам вести их не хочет. Поэтому его господствующая страсть – честолюбие; он охотно берется за общественные дела и желает, чтобы его громогласно хвалили. Он любит, поэтому блеск и помпезность церемоний, охотно берет под свою защиту других и с виду великодушен, не из любви, однако, а из гордости, ибо себя самого он любит больше. Он следит за порядком и кажется, поэтому умнее, чем он есть. Он любит располагать средствами, чтобы не быть скардным; он вежлив, но любит церемонии, натянут, напыщен в обхождении и охотно имеет при себе какого-нибудь льстеца, который служит мишенью для его остроумия, и больше переживает, когда его гордые притязания встречают отпор. Достаточно немного едкого остроумия, чтобы мигом исчез ореол важности. Одни словом, холерический темперамент – самый несчастный из всех темпераментов, ибо больше других вызывает противление себе.

И.П. Павлов, характеризуя **холерика**, писал, что это **«боевой тип, задорный, легко и скоро раздражающийся»**. В жизни и деятельности холерический темперамент проявляется следующим образом: с одной стороны, человек, обладающий им, может страстно отдаться какому-нибудь делу, с другой – под влиянием каких-либо, порой малозначащих причин у него может появиться вдруг плохое настроение, вялость. Действия холерика порывисты. Когда деятельность его увлекла, он может сконцентрировать свое внимание. В области чувств: холерик отличается повышенной возбудимостью, большой эмоциональностью.

Подобный тип темперамента описан современниками у А.С. Пушкина, А.В. Суворова, Петра Первого, в литературном образе старого князя Болконского в романе Л.Н. Толстого «Война и мир».

Биографы полководца А.В. Суворова относят его темперамент к холерическому. Один из них указывал, что его

взгляд, слова, движения отличались необыкновенной живостью. Он как будто бы не знал покоя и производил на наблюдателя впечатление человека, снедаемого жаждою делать разом сотню дел.

Сангвинический темперамент

Люди с преобладанием сангвинического компонента темперамента обладают нервными процессами живыми, подвижными и уравновешенными. Термин «сангвинический» происходит от латинского понятия «кровь», в связи с тем, что лица подобного типа темперамента бодрые, веселые и здоровые, с румянцем во всю щеку, девицы и молодые «кровь с молоком». Они отличаются живостью ума, достаточно активные, достаточно подвижные, но в отличие от холериков, которые сначала делают, а потом думают, сангвиники сначала обдумают, а потом выполняют. Они также люди способные, порой просто талантливые, отличаются прекраснодушием, а благодаря веселости нрава и бодрости слывут оптимистами, которые умеют своим оптимизмом заряжать окружающих, в коллективе быстро становятся неформальными лидерами, за столом — тамадой. Это именно те, о ком говорят «свой в доску», «рубаха-парень», «душа общества». Вместе с тем, с сангвиника, как с гуся вода, и чужие неприятности. Когда у человека свои неприятности побоку, это способствует укреплению его здоровья, но равнодушие к чужим неприятностям обычно коробит окружающих. Они активно общительны, радушны, деятельны, деловиты, относятся к лидерским типам личности. По комплекции несколько предрасположены к полноте, склонны к лени, сибаритству, часто гурманы, довольны жизнью и собой.

Речь человека с преобладанием сангвинического темперамента отличается отчетливостью, живой и выразительной мимикой, сопровождается богатой жестикуляцией. Они эмоционально отзывчивы на всю палитру

воздействий окружающей действительности, характеризуются быстрой сменой настроений и сравнительной легкостью, с которой переносят неудачи и житейские невзгоды и неурядицы. Отмечаются также некоторая поверхностность в отношении к делу, с лихвой «компенсируемая» чрезвычайной общительностью и приветливостью с людьми.

У сангвиника чувства легко возникают, легко сменяются. Легкость с какой у сангвиника образуются и переделываются новые временные связи, большая подвижность стереотипа, отражается также в умственной подвижности сангвиников, обнаруживают некоторую склонность к неустойчивости.

Человек с преобладанием сангвинического темперамента излишне подвижен, легко отвлекается, словоохотлив. Для него типична поспешность в выполнении поручений, мимика и речь выразительны, жестикуляция богата.

И.П. Павлов характеризовал его так: «Сангвиник — горячий, очень продуктивный деятель, но лишь тогда, когда у него много и интересного дела, т.е. есть постоянное возбуждение. Когда же такого дела нет, он становится скучливым, вялым...»

При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности у сангвиника вырабатываются поверхностность и непостоянство. В качестве примера такого проявления сангвинического темперамента может быть назван Ноздрев (один из героев поэмы Н.В. Гоголя «Мертвые души»). В условиях правильного воспитания у сангвиника легко формируются живость и отзывчивость, широкий кругозор, эрудиция. Среди выдающихся людей темпераментом сангвиника обладал А.И. Герцен.

Сангвиник быстро сходится с людьми, жизнерадостен, легко переключается с одного вида деятельности на другой, но не любит однообразной работы. Он легко контролирует свои

эмоции, быстро осваивается в новой обстановке, активно вступает в контакты с людьми. Его речь громкая, быстрая, отчетливая и сопровождается выразительными мимикой и жестами. Но этот темперамент характеризуется некоторой двойственностью. Если раздражители быстро меняются, все время поддерживается новизна и интерес впечатлений, у сангвиника создается состояние активного возбуждения, и он проявляет себя как человек деятельный, активный, энергичный. Если же воздействия длительны и однообразны, то они не поддерживают состояния активности, возбуждения и сангвиник теряет интерес к делу, у него появляется безразличие, скука, вялость.

По историческим сведениям сангвинический характер наблюдался у А.И. Герцена, а в художественной литературе описан Л.Н. Толстым характер Стивы Облонского в романе «Анна Каренина».

Флегматический темперамент

Люди с преобладанием флегматического компонента темперамента обладают нервными процессами сильными, уравновешенными, но малоподвижными. Конституционально они полные, медлительные, несколько заторможенные. Отличаются внешним спокойствием, добродушием, равнодушием, бедностью мимики. Создается впечатление, что они никуда никогда не спешат, как говорится, у них «нигде ничего не горит» и «над ними не каплет». Все доходит до флегматичного человека чуть-чуть позже, чем до окружающих. Это лица работоспособные, добросовестные, кропотливые, трудолюбивые, дотошные, порой до педантизма. Внешние проявления их переживаний относительно небогаты и бледны, смена чувств происходит постепенно. Это упорные труженики жизни, начатое дело всегда доводят до конца, неизменно оставаясь невозмутимыми и сосредоточенными

Человек этого темперамента медлителен, спокоен, нетороплив, уравновешен. В деятельности проявляет основательность, продуманность, упорство. Он, как правило, доводит начатое до конца. Все психические процессы у флегматика протекают как бы замедленно. Чувства флегматика внешне выражаются слабо, они обычно невыразительны. Причина этого — уравновешенность и слабая подвижность нервных процессов. В отношениях с людьми флегматик всегда ровен, спокоен, в меру общителен, настроение у него устойчивое. Спокойствие человека флегматического темперамента проявляется и в отношении его к событиям и явлениям жизни флегматика нелегко вывести из себя и задеть эмоционально. У человека флегматического темперамента легко выработать выдержку, хладнокровие, спокойствие. Но у флегматика следует развивать недостающие ему качества — большую подвижность, активность, не допускать, чтобы он проявлял безразличие к деятельности, вялость, инертность, которые очень легко могут сформироваться в определенных условиях. Иногда у человека этого темперамента может развиться безразличное отношение к труду, к окружающей жизни, к людям и даже к самому себе. Действует обдуманно в соответствии с опытом, взвешивая обстоятельства.

Люди с преобладанием флегматического темперамента редко возбуждаются. Требуется особенно сильное впечатление, чтобы вызвать у них бурную реакцию. Речь их спокойна, эмоционально слабо окрашена. Мимика, жесты выражены неярко, сдержаны. Медлительность приводит к тому, что они не всегда усваивают информацию, должны повторять ее, иногда работать дополнительно. Особенности флегматика во время занятий, как правило, очень быстро проявляются. Человек отстает в работе, не успевает, обычно дольше других вживается в коллектив. Его трудно рассмешить и опечалить — когда вокруг громко смеются, он может

оставаться невозмутимым. При больших неприятностях остается спокойным. Обычно у него бедная мимика, движения невыразительны и замедлены, так же, как и речь. Он ненаходчив, с трудом переключает внимание и приспосабливается к новой обстановке, медленно перестраивает навыки и привычки. При этом он энергичен и работоспособен. Отличается терпеливостью, выдержкой, самообладанием. Как правило, он трудно сходится с новыми людьми, слабо откликается на внешние впечатления, интроверт.

Недостатком флегматика является его инертность, малоподвижность. Инертность сказывается и на косности его стереотипов, трудности его перестройки. Однако это качество, инертность, имеет и положительное значение, содействует основательности постоянству личности. Это уживчивый муж, который умеет забирать власть над женой и родственниками, хотя с виду он покорен воле всех.

Флегма как сила — это способность приходить в движение и не легко и не быстро, но зато надолго. Тот, у кого в крови добрая доза флегмы, нагревается медленно, но долго хранит тепло. Он не легко приходит в гнев, а сначала колеблется, следует ли ему сердиться.

И.П. Павлов пишет: **«Флегматик — спокойный, всегда ровный, настойчивый и упорный труженик жизни».**

Обычно флегматик ровный и спокойный, он редко выходит из себя, не склонен к аффектам. Однако особенности этого темперамента в жизни проявляется по-разному. В одних условиях у флегматика могут быть воспитаны положительные черты: выдержка, хладнокровие, глубина мысли. Великий баснописец И.А. Крылов, полководец М.И. Кутузов могут являться примером таких людей флегматического типа. В других условиях у флегматика могут проявляться вялость и безучастность к окружающему, лень и безмолвие, что ярко раскрыто И.А. Гончаровым в образе Обломова.

Меланхолический темперамент

Люди с преобладанием темперамента меланхолического обладают нервными процессами слабыми, вялыми, малоподвижными, инертными, неуравновешенными. Они отличаются слабым здоровьем, мнительностью, раздражительностью, склонностью к пессимизму, неудовлетворенностью жизнью, пониженной активностью, быстрой утомляемостью, внешним спокойствием несмотря на глубину их переживаний. Они робки и застенчивы, нерешительны и легко ранимы, смена настроений замедлена.

Однако, несмотря на «отрицательные» стороны (слабость) типологических особенностей меланхолического темперамента, у людей этого типа отмечается и ценное положительное качество: высокая абсолютная чувствительность. Они очень чувствительны, романтичны, с сильно выраженной душевной ранимостью, сентиментальны, поэтичны, часто с художественной склонностью. У меланхоликов медленно протекают психические процессы, они с трудом реагируют на сильные раздражители; длительное и сильное напряжение вызывает у людей этого темперамента замедленную деятельность, а затем и прекращение ее. В работе меланхолики обычно пассивны, часто мало заинтересованы (ведь заинтересованность всегда связана с сильным нервным напряжением). Чувства и эмоциональные состояния у людей меланхолического темперамента возникают медленно, но отличаются глубиной, большой силой и длительностью; меланхолики легко уязвимы, тяжело переносят обиды, огорчения, хотя внешне все эти переживания у них выражаются слабо. Представители меланхолического темперамента склонны к замкнутости и одиночеству, избегают общения с малознакомыми, новыми людьми, часто смущаются, проявляют большую неловкость в новой обстановке. Все новое, необычное вызывает у меланхоликов тормозное состояние. Но в привычной и спокойной обстановке

люди с таким темпераментом чувствуют себя спокойно и работают очень продуктивно. У меланхоликов легко развивать и совершенствовать свойственную им глубину и устойчивость чувств, повышенную восприимчивость к внешним воздействиям.

Меланхолик в своей основе имеет слабый тип высшей нервной деятельности. Для него каждое новое событие, новое общение всегда связано с переживаниями. Меланхолик очень остро чувствует свои ошибки. Для него очень важно одобрение, подбадривание. Именно таким путем можно прежде всего выработать у меланхолика черты, свойственные сильному типу высшей нервной деятельности.

Меланхолик обладает высокой сензитивностью, малой и активностью и реактивностью, он ригиден, интравертирован, требует к себе особого внимания. Он отличается большой впечатлительностью, быстро утомляется, у него может появиться длительное тормозное состояние, легко раним, может замкнуться.

Реакция меланхолика часто не соответствует силе раздражителя, особенно сильно у него внешне торможение. Поэтому внимание легко отвлекается, он не всегда может долго сосредоточиваться на объекте. Сильное воздействие часто вызывает у меланхолика продолжительную тормозную реакцию. Павлов подчеркивал, что меланхолик, попадая в новые условия жизни, очень теряется. Чувства у него возникают медленно.

В нормальных условиях жизни и при правильном воспитании меланхолик — **человек глубокий, содержательный, относительно хорошо переносит все жизненные явления.** Поэта В.А. Жуковского, композитора П.И. Чайковского, писателя Н.В. Гоголя биографы считают представителями меланхолического темперамента. Под влиянием неправильного воспитания, особенно в условиях

угнетения его личности, меланхолик может превратиться в замкнутого, боязливого, тревожного человека.

У большинства людей, отмечается сочетание выраженных свойств одного темперамента с некоторыми свойствами другого. Еще реже можно встретить в жизни представителей того или иного типа темперамента в «чистом виде», с четко очерченными характерными чертами и без добавления «нехарактерных», поэтому каждую личность при оценке ее темперамента надо как бы расположить в системе трех координат.

Следует подчеркнуть, что не всегда удастся определить темперамент по особенностям поведения человека, так как под влиянием жизненных условий и воспитания черты темперамента могут маскироваться и компенсироваться чертами характера. Это особенно важно учитывать в процессе воспитания.

2.4. Понятие и происхождение характера

Характер наиболее сложное понятие в психологии индивида. В науке отсутствует единство в понимании того, что такое характер, является он врожденной или приобретенной особенностью личности, нет метода, позволяющего изучить характер как целостное образование и т.п.

Происхождение характера вызывает также много споров у исследователей. Одна группа исследователей связывает *происхождение характера со свойствами его природной основы - темпераментом*. При принятии тех или иных решений человек должен учитывать особенности своего темперамента. Если человек их не учитывает, то в характере формируются аномалии. Другая группа исследователей рассматривает *характер в связи с жизненными целями личности*. Достичь своих целей человек может только при взаимодействии с миром. В процессе взаимодействия с миром темперамент и другие особенности тела могут служить

препятствием на пути достижения цели. В этом случае человек испытывает тревогу, ему необходимо особое образование для преодоления препятствий и достижения целей - характер. На пути преодоления препятствий характер может выступать как средство защиты или как компенсация.

О *характере как средстве защиты* писал австрийский и американский психолог В. Райх (1897-1957). Райх полагал, что характер создает защиты против беспокойства и включает постоянный, привычный набор защит. Каждое характерное отношение имеет соответствующую ему физическую позу, выражается в теле человека в виде мышечной ригидности, или зажимов. Райх пришел к выводу, что физический (мышечный) и психологический панцирь — одно и то же. Он обнаружил, что хронические мышечные зажимы, прежде всего, блокируют три основные побуждения: тревожность, гнев и сексуальное возбуждение. *Основная функция характера* как психологического и мышечного панциря - защита от неудовольствия. « Однако организм платит за эту защиту потерей значительной части своей способности к удовольствию», - писал. В. Райх. Для того, чтобы стать более свободным, искренним и открытым человеком, более энергичным и счастливым Райх считал необходимым распустить психологический и мышечный характерный панцирь.

Характер как компенсацию недостатков трактовал А. Адлер. Характер помогает человеку превратить некоторые его специфические особенности (даже телесные) в достоинства за счет включения этих особенностей в значимую для общества деятельность. Это благоприятный путь развития характера, неблагоприятное развитие характера – это замыкание от мира.

Когда человек входит в этот мир, у него формируется свое отношение к нему, проявляющееся, в том числе, в характере.

В психологии понятие **характер** (от греч. *charakter* — «печать», «чеканка»), означает совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, которые выражают его отношение к действительности и обуславливают типичные для нее способы поведения в определенных жизненных ситуациях, условиях и обстоятельствах.

Характер нередко отождествляют с другими индивидуально-психологическими особенностями личности, ее отдельными сторонами и даже личностью в целом.

Характер зачастую сравнивают с темпераментом, а в некоторых случаях и подменяют эти понятия друг другом. В науке среди господствующих взглядов на взаимоотношения характера и темперамента можно выделить четыре основных:

- отождествление характера и темперамента (Э. Кречмер, А. Ружицкий);

- противопоставление характера и темперамента, подчеркивание антагонизма между ними (П. Викторов, В. Вирениус);

- признание темперамента элементом характера, его ядром, неизменной частью (С Л. Рубинштейн, С.Городецкий);

- признание темперамента природной основой характера (Л.С. Выготский, Б.Г. Ананьев).

Понятия личность и характер не тождественны. Понятие личность шире, чем понятие характер. Характер одна из составляющих личности. Характер — форма поведения личности, то, как поступает человек, а понятие личность говорит о том, за чем человек совершает то или иное действие. Стержень личности, ее направленность, лежит в основе единства, цельности, силы характера. Обладание целями жизни — главное условие образования характера. Бесхарактерному человеку свойственно отсутствие или разбросанность целей. Направленность личности накладывает отпечаток на все поведение человека. Однако характер и

направленность личности — это не одно и то же. Добродушным и веселым может быть как порядочный, высоконравственный человек, так и человек с низкими, нечистоплотными помыслами.

Характерными можно считать не все особенности человека, а только существенные и устойчивые. Если человек, к примеру, недостаточно вежлив в стрессовой ситуации, то это еще не означает, что грубость и несдержанность — свойство его характера.

Выступая как прижизненное образование человека, характер определяется и формируется в течение всей жизни человека. По мере того, как формируется определенный образ жизни человека, формируется и сам человек.

Большую роль здесь, играют общественные условия и конкретные жизненные обстоятельства, в которых проходит жизненный путь человека, на основе его природных свойств: в результате его деяний и поступков.

Проявляясь в действиях и поступках, в том, в какой мере активно субъект включается в совместную деятельность, характер оказывается зависим как от содержания деятельности, так и от успешного или неуспешного преодоления трудностей, от далеких и ближайших перспектив в достижении основных жизненных целей.

Характер - во многом результат самовоспитания. . Каждый человек отвечает за все проявления своего характера, и в состоянии заняться самовоспитанием.

2.5. Структура характера

Характер человека достаточно многогранен. Это видно уже в процессе деятельности: один делает все быстро, другой — медленно и основательно, тщательно обдумывает, действуя наверняка, а третий сразу же хватается за работу, не подумав, и только через какой-то период времени, не решив проблему с наскока, осматривается и координирует свои действия с

учетом обстоятельств. Эти особенности, выделяемые в поведении человека, называют чертами, или сторонами, характера. Любая черта есть некоторый устойчивый стереотип поведения.

Однако черты характера не могут быть вырваны из типичных ситуаций, в которых они проявляются, и, как было отмечено выше, в некоторых ситуациях даже вежливый человек может быть грубым. Поэтому любая черта характера — это устойчивая форма поведения в связи с конкретными, типичными для данного вида поведения ситуациями.

В самом общем виде все черты характера можно разделить на основные, ведущие, задающие общую направленность развитию всего комплекса его проявлений, и второстепенные, определяемые основными. Так, если рассмотреть такие черты, как нерешительность, боязливость и альтруизм, то при преобладании первых человек, прежде всего, постоянно опасается, «как бы чего не вышло» и все попытки помочь ближнему обычно оканчиваются внутренними переживаниями и поисками оправдания. Если же ведущей является вторая черта — альтруизм, то человек внешне ничем не проявляет колебаний, сразу идет на помощь, контролируя свое поведение интеллектом, но при этом иногда может испытывать сомнения по поводу правильности предпринятых действий.

Знание ведущих черт позволяет отразить основную суть характера, показать его основные проявления.

Хотя всякая черта характера отражает одно из проявлений отношения человека к действительности, это не значит, что всякое отношение будет чертой характера. Лишь некоторые отношения в зависимости от условий становятся чертами характера. Эти черты связаны между собой и формируют симптомо-комплексы. Выделяют четыре симптомо-комплекса (подструктуры характера).

Характер человека проявляется, во-первых, в том, как он относится к другим людям: родным и близким, товарищам по работе и учебе, знакомым и малознакомым и т. п. Устойчивая и неустойчивая привязанность, принципиальность и беспринципность, общительность и замкнутость, правдивость и лживость, тактичность и грубость обнаруживают отношение человека к другим людям.

Во-вторых, показательно для характера отношение человека к себе: самолюбие и чувство собственного достоинства или приниженность, или неуверенность в своих силах. У одних людей на первый план выступают себялюбие и эгоцентризм (помещение себя в центр всех событий), у других - самоотверженность в борьбе за общее дело.

В-третьих, характер обнаруживается в отношении человека к делу. Так, к числу наиболее ценных черт характера относятся добросовестность и исполнительность, серьезность, энтузиазм, ответственность за порученное дело и озабоченность его результатами.

В-четвертых, характер проявляется в отношении человека к вещам: не только отношение вообще к собственности, но и аккуратное или небрежное обращение со своими вещами, с одеждой, обувью, книгами и учебными пособиями и т.д.

Структура характера обнаруживается в закономерной зависимости между отдельными его чертами. Если человек труслив, есть основания предполагать, что он не будет обладать качествами инициативности (опасаясь неблагоприятного оборота инициированного им предложения или поступка), решительности и самостоятельности (принятие решения предполагает личную ответственность), самоотверженности и щедрости (помощь другому может в чем-то ущемить его собственные интересы, что для него опасно). Вместе с тем от человека трусливого по характеру можно ожидать приниженности и угодливости (по отношению к сильному), конформности (не

оказаться «белой вороной»), жадности (застраховать себя в материальном отношении на будущее), готовности к предательству (во всяком случае, при крайних обстоятельствах, угрожающих его безопасности), недоверчивости и осторожности и т.д. Разумеется, не всякий человек, у которого в характере доминирует трусость, продемонстрирует структуру характера, подобную охарактеризованной выше, включая все перечисленные черты. Однако общая тенденция к проявлению именно такого комплекса качеств характера для трусливого человека будет преобладать.

Характер личности складывается рано. В 5 лет формируется какой-то каркас отношений личности, и дальше развивается всю жизнь. Выделяют следующие качества сформировавшегося характера:

сила — слабость; твердость — мягкость; цельность — противоречивость; широта — узость.

Если под *силой характера* понимают ту энергию, с которой человек преследует поставленные цели, его способность страстно увлечься и развивать большое напряжение сил при встрече с трудностями, умение преодолевать их, то слабость характера связывают с проявлением малодушия, нерешительности, «астеничности» в достижении цели, неустойчивости взглядов, трусости и т.д.

Твердость характера означает жесткую последовательность, упорство в достижении целей, отстаивании взглядов и т.д., в то время как мягкость характера проявляется в гибком приспособлении к изменяющимся условиям, достижении цели за счет некоторых уступок, нахождении разумных компромиссов.

Цельность или противоречивость характера определяется степенью сочетания ведущих и второстепенных черт характера. Если ведущие и второстепенные черты гармонируют, если отсутствуют противоречия в стремлениях

и, интересах, то такой характер называют цельным, если же они резко контрастируют — то противоречивым.

Когда хотят выделить свойство, свидетельствующее о разносторонности стремлений и увлечений человека, разнообразии его деятельности, то говорят о *широте или полноте характера*. О таком человеке можно сказать, что ничто человеческое им не чуждо. Как правило, это люди экспансивные, умеющие всегда с большой душевной щедростью отдавать себя так, что при этом они не теряют, а обогащаются, приобщаясь к все новому духовному содержанию. В противоположность им люди с «узким» характером склонны к самоограничению, сужению сферы своих интересов, притязаний, деятельности.

При этом *единство, многогранность* характера не исключают того, что в различных ситуациях у одного и того же человека проявляются различные и даже противоположные свойства. Человек может быть одновременно и очень нежным и очень требовательным, мягким и уступчивым и одновременно твердым до непреклонности. И единство его характера может не только сохраняться, несмотря на это, но именно в этом и проявляться.

2.6. Акцентуация характера

Термин акцентуация был введен немецким ученым Карлом Леонгардом (1904-1988). Но он писал не об акцентуации характера, а об акцентуации личности. В отечественной психологии проблемой акцентуации (не личности, а характера) занимался отечественный ученый А.Е. Личко (1926-1994).

Акцентуация — это предельная величина, крайний вариант проявления нормы. Акцентуации характера свойственна повышенная уязвимость лишь к определенного рода психотравмирующим воздействиям, адресованным к так называемому «месту наименьшего сопротивления» данного

типа характера при сохранении устойчивости к другим. Это слабое звено в характере человека проявляется только в ситуациях, предъявляющих повышенные требования к функционированию именно этого звена. Во всех других ситуациях, не затрагивающих уязвимых точек характера, индивид ведет себя без срывов, не доставляя неприятностей ни окружающим, ни себе.

В зависимости от степени выраженности различают явные и скрытные (латентные) акцентуации характера. Явные, или выраженные, акцентуации относят к крайней границе нормы и отличаются постоянными чертами определенного типа характера. Скрытая акцентуация представляет собой обычный вариант нормы, выраженный слабо или не выраженный совсем. Такие акцентуации могут появляться неожиданно под влиянием ситуаций и травм, предъявляющих требования к месту наименьшего сопротивления, в то время как психогенные факторы иного рода, даже тяжелые, не только не вызывают психических расстройств, но могут даже не выявить типа характера. Оба типа акцентуаций могут переходить друг в друга под влиянием различных факторов, среди которых важную роль играют особенности семейного воспитания, социального окружения, профессиональной деятельности и т.д.

Выраженность акцентуации может быть различной — от легкой, заметной лишь ближайшему окружению, до крайних вариантов, когда приходится задумываться, нет ли болезни — психопатии. Психопатия — болезненное уродство характера (при сохранении интеллекта человека), в результате резко нарушаются взаимоотношения с окружающими людьми, психопаты могут быть даже социально опасны для окружающих.

Но в отличие от психопатии акцентуации характера проявляются не постоянно, с годами, могут существенно сгладиться, приблизиться к норме.

Поскольку акцентуации характера граничат с соответствующими видами психопатических расстройств, их типология базируется на детально разработанной классификации подобных расстройств в психиатрии, отражая тем не менее и свойства характера психически здорового человека.

В связи с тем, что большинство акцентуаций характера оформляется к подростковому возрасту и нередко наиболее ярко проявляется именно в нем, целесообразно рассмотреть классификацию акцентуаций на примере подростков.

Наиболее типичными реакциями в подростковом возрасте являются:

1. Реакция эмансипации (требование независимости).
2. Реакция группирования.
3. Реакция увлечения.
4. Реакция гедоническая.
5. Реакция компенсации (стремление подростка к поведению, компенсирующему его определенные черты).

Типология, предложенная А.Е. Личко включает в себя следующие акцентуации:

1. Гипертимный тип. Люди этого типа отличаются подвижностью, общительностью, склонностью к озорству. В происходящие вокруг события они всегда вносят много шума, любят беспокойные компании, при хороших общих способностях они обнаруживают неусидчивость, недостаточную дисциплинированность, учатся неровно. Настроение у них всегда хорошее, приподнятое. У них нередко возникают конфликты, много разнообразных увлечений, но эти увлечения, как правило, поверхностны и быстро проходят. Люди гипертимного зачастую переоценивают свои способности, бывают слишком самоуверенными, стремятся показать себя, прихвастнуть, произвести на окружающих впечатление.

2. **Циклоидный тип.** Он характеризуется повышенной раздражительностью и склонностью к апатии, предпочитают находиться дома одни вместо того, чтобы где-то быть со своими друзьями. Они тяжело переживают даже незначительные неприятности, на замечания реагируют крайне раздражительно. Настроение у них периодически меняется от приподнятого до подавленного (отсюда название данного типа) с периодами примерно в две- три недели.

3. **Лабильный тип.** Этот тип крайне изменчив в настроении, причем оно зачастую непредсказуемо. Поводы для неожиданного изменения настроения могут быть самые ничтожные, например, кем-то случайно оброненное обидное слово, чей-то неприветливый взгляд. Все они «способны погрузиться в уныние и мрачное расположение духа при отсутствии каких-либо серьезных неприятностей и неудач». От сиюминутного настроения зависит многое в их психологии и поведении. Соответственно этому настроению настоящее и будущее для них может расцветиваться то радужными, то мрачными красками. Когда они находятся в подавленном настроении, крайне нуждаются в помощи и поддержке со стороны тех, кто мог бы их настроение поправить, способен их отвлечь, приободрить и развлечь.

4. **Астено-невротический тип.** Этот тип характеризуется повышенной мнительностью и капризностью, утомляемостью и раздражительностью. Особенно часто утомляемость проявляется при выполнении трудной задачи. Склонность к ипохондрии является особо типичной чертой.

5. **Сензитивный тип.** Ему свойственна повышенная чувствительность ко всему: к тому, что радует, и к тому, что огорчает или пугает, они не любят больших компаний, слишком азартных, подвижных, озорных игр. Они обычно застенчивы и робки при посторонних людях и поэтому часто производят впечатление замкнутости. Открыты и общительны они бывают только с теми, кто им хорошо знаком. Они

отличаются послушанием и обнаруживают большую привязанность к родителям. В юношеском возрасте у них могут возникать трудности адаптации к кругу сверстников, а также «комплекс неполноценности», довольно рано формируется чувство долга, обнаруживаются высокие моральные требования к себе и окружающим людям. Недостатки в своих способностях они часто компенсируют выбором сложных видов деятельности и повышенным усердием, разборчивы в нахождении для себя друзей и приятелей, обнаруживают большую привязанность в дружбе, обожают друзей, которые старше их по возрасту.

6. Психастенический тип. Характеризуются ранним интеллектуальным развитием, склонностью к размышлениям и рассуждениям, к самоанализу и оценкам поведения других людей, однако, нередко бывают больше сильны на словах, чем в деле. Самоуверенность у них сочетается с нерешительностью, а безапелляционность суждений – со скоропалительными действиями, предпринимаемыми как раз в те моменты, когда требуется осторожность и осмотрительность.

7. Шизоидный тип. Его наиболее существенной чертой является замкнутость, не очень тянутся к сверстникам, предпочитают быть одни, находиться в компании взрослых. Душевное одиночество даже не тяготит шизоидного человека, который живет в своем мире, своими необычными для этого возраста интересами, нередко демонстрируют внешнее безразличие к другим людям, отсутствие к ним интереса. Они плохо понимают состояние других людей, их переживания, не умеют сочувствовать. Их внутренний мир зачастую наполнен различными фантазиями, особыми увлечениями. Во внешнем проявлении своих чувств они достаточно сдержаны, не всегда понятны окружающим, прежде всего для своих сверстников, которые их, как правило, не очень любят.

8. Эпилептоидный тип. Часто плачут, изводят окружающих, особенно в раннем детстве. Такие дети, - любят мучить животных, избивать и дразнить младших и слабых, издеваться над беспомощными и неспособными дать отпор. В детской компании они претендуют не просто на лидерство, а на роль властелина. В группе, которой они управляют, устанавливают свои жесткие, почти террористические порядки, причем их личная власть держится в основном на добровольной покорности других или на страхе. В условиях жесткого дисциплинарного режима они чувствуют себя нередко на высоте, умеют угодить начальству, добиться определенных преимуществ, завладеть... постами, дающими в руки... власть, установить диктат над другим.

9. Истероидный тип. Главная черта этого типа – эгоцентризм, жажда постоянного внимания к своей особе, выражена склонность к театральности, позерству, рисовке, с трудом выносят, когда в их присутствии хвалят их товарища, когда другим уделяют большое внимание, чем им самим. Желание привлекать к себе взоры, слушать восторги и похвалы становится для них насущной потребностью. Характерны претензии на исключительное положение среди сверстников, и чтобы оказать внимание на окружающих, привлечь к себе внимание, они часто выступают в группах в роли зачинщиков и заводил. Месте с тем, будучи неспособным выступить как настоящие лидеры и организаторы дела, завоевать себе неформальный авторитет, они часто и быстро терпят фиаско.

10. Неустойчивый тип. Его иногда характеризуют как слабовольный, плывущий по течению, обнаруживают повышенную склонность и тягу к развлечениям, причем без разбора, а также к безделью и праздности. У них отсутствуют какие-либо серьезные, в том числе профессиональные интересы, они почти не думают о своем будущем.

11. Конформный тип. Демонстрируют бездумное, некритическое, а часто конъюнктурное подчинение любым авторитетам, большинству в группе, обычно склонны к морализаторству и консерватизму, а их главное жизненное кредо – быть, как все. Это тип приспособленца, который ради своих собственных интересов готов предать товарища, покинуть его в трудную минуту, но, что бы он ни совершил, он всегда найдет оправдание своему поступку, причем нередко не одно.

12. Застревающий тип. Отличает склонность к образованию сверх ценных идей, застревание на аффектах в конфликтных ситуациях, сильная воля.

Реакция эмансипации выражена не ярко. Реакция группирования не получается, так как они переоценивают себя и требуют подчинения. Из-за своего стремления к лидерству, излишней бескомпромиссности рискуют остаться в одиночестве. Это борцы одиночки. Переубедить их нельзя. Подобные попытки только укрепляют их убежденность в своей правоте. Люди данного типа могут застревать на любом объекте. С такими людьми надо быть осторожными, стараться не обидеть их. Они могут долго копить свои обиды, и при этом, нередко, сами страдают от этого.

Трансформации характера и формированию одного или нескольких типов акцентуации способствуют как неблагоприятные воздействия, так и неправильное воспитание. Можно выделить несколько неправильных приемов воспитания.

1. Гиперопека. Мешает формированию самостоятельности.

2. Оранжевое воспитание. Гиперопека + родители сами подбирают друзей ребенку.

3. Кумир семьи - демонстративный тип.

4. «Золушка», воспитание в духе силы при изилишнем господстве авторитета родителей. - Возбудимый тип.

5. «Ежевые руковицы» (родители склонны к физической расправе.) - Возбудимый тип.

6. Гипоопека: ребенок предоставлен сам себе, в результате его воспитывает улица.

7. Гипоопека + «Ежевые руковицы».

Вопросы для самопроверки:

1. Охарактеризуйте темперамент как свойство личности.

2. В чем суть учения о темпераменте Гиппократа?

3. Назовите основные свойства темперамента.

4. Типы темперамента и их характеристика.

5. Соотношение деятельности и темперамента.

3. ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ

3.1. Понятие «общение». Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.

3.2. Вербальные и невербальные средства общения.

3.3. Классификация видов общения.

3.4. Общая характеристика делового общения.

3.1. Понятие «общение». Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения

Общение – это многоплановый и многоуровневый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности.

В общении выделяют такие аспекты как содержание, цель и средства.

Содержание — это информация, которая в межиндивидуальных контактах передается от одного человека к другому. Содержание человеческого общения многопредметно. Содержанием общения могут быть знания о мире, о внутреннем мотивационном или эмоциональном состоянии, люди могут передавать информацию о собственном опыте, умениях, навыках.

Цель общения — это то, ради чего у человека возникает данный вид активности. Цели общения зависят от разнообразных потребностей: социальных, культурных, познавательных, творческих, эстетических, потребностей интеллектуального роста, нравственного развития и ряда других.

Средства общения — это способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой в процессе общения одного живого существа другому. В соответствии с видом используемых знаков выделяют вербальные и невербальные средства коммуникации.

Функции общения:

1) *контактная функция*, состоящая в установлении контакта как состояния обоюдной готовности к приему и передаче сообщения и поддержания взаимосвязи в форме постоянной взаимоориентированности;

2) *информационная функция*, выражающаяся в обмене сообщениями, т.е. приеме-передаче каких-либо сведений в ответ на запрос, а также в обмене мнениями, замыслами, решениями и т. д.;

3) *побудительная функция*, проявляющаяся в стимуляции активности партнера по общению, направляющая его на выполнение тех или иных действий;

4) *координационная функция*, представляющая взаимное ориентирование и согласование действий при организации совместной деятельности;

5) *функция понимания*, означающая не только адекватное восприятие смысла сообщения, но понимание партнерами друг друга (их намерений, установок, переживаний, состояний и т.д.);

6) *эмотивная функция*, состоящая в возбуждении в партнере нужных эмоциональных переживаний ("обмен эмоциями"), а также в изменении с его помощью собственных переживаний и состояний;

7) *функция установления отношений*, состоящая в осознании и утверждении своего места в системе ролевых, статусных, деловых, межличностных и прочих связей сообщества;

8) *функция оказания влияния*, направленная на изменение состояния, поведения, личностно-смысловых образований партнера, в том числе его намерений, установок, мнений, решений, представлений, потребностей, действий, активности и т.п.

Многоплановый, многоуровневый процесс общения как отмечает отечественный психолог Г.М. Андреев три стороны.

1. Общение как обмен информацией (информационно-коммуникативная сторона общения).

2. Общение как взаимодействие (интерактивная сторона общения).

3. Общение как восприятие людьми друг друга (перцептивная сторона общения).

Информационно-коммуникативная сторона общения, состоящая в обмене информацией, имеет ряд особенностей.

1. В общении между людьми имеет место взаимодействие активных субъектов, взаимно информирующих друг друга, т.е. происходит не одностороннее движение информации от одного субъекта общения к другому, а обмен ей. Кроме того, для человека информация всегда приобретает определенную личную значимость и смысл.

2. В процессе общения субъекты общения стремятся повлиять друг на друга. Эффективность коммуникации зачастую определяется именно тем, насколько удалось такое воздействие.

3. Коммуникативное общение как обмен информацией возможен лишь при условии, что субъекты общения владеют единой или сходной системой кодирования и декодирования, т. е. «говорят на одном языке».

4. В условиях человеческой коммуникации могут возникать специфические коммуникативные барьеры, т.е. речевые, психологические, культурно-социальные препятствия на пути адекватной передачи и получения информации между партнёрами по общению.

К речевым барьерам относятся: фонетический, акустический, семантический, стилистический, логический.

Психологические барьеры бывают вызваны сильными эмоциями, психологической несовместимостью.

Социально-культурные барьеры бывают вызваны социальными, политическими, религиозными, культурными, профессиональными и иными различиями, которые приводят к разной интерпретации тех или иных понятий, событий, ситуаций в процессе общения.

Интерактивная сторона общения взаимосвязана с информационно-коммуникативной стороной. В процессе общения происходит «обмен действиями», планирование общей деятельности, в результате этого как подчеркивает советский психолог Б. Ф. Ломов (1927-1989), возможна такая регуляция действий одного индивида «планами, созревшими в голове другого», при которой деятельность становится действительно коллективной и носителем ее будет выступать уже не отдельный индивид, а группа.

Взаимодействие бывает двух видов: кооперация и конкуренция.

Кооперация – это взаимодействие, которое способствует организации совместной деятельности. А.Н. Леонтьев называл две основные черты совместной деятельности:

а) разделение единого процесса деятельности между участниками;

б) изменение деятельности каждого, т.к. результат деятельности каждого не приводит к удовлетворению его потребности, что на общепсихологическом языке означает, что "предмет" и "мотив" деятельности не совпадают.

Внутри кооперации может возникать соревнование как взаимодействие, которое не носит антагонистического характера и даже включает в себя элемент взаимопомощи.

Конкуренция – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, взглядов субъектов взаимодействия.

С отношениями конкуренции связано и понятие конфликта. Л.Г. Здравомыслов (1928-2009) определяет конфликт как важнейшую сторону взаимодействия людей в обществе, форму отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями.

К *позитивным функциям конфликтов относятся*: 1) разрядка напряженности между конфликтующими сторонами (конфликт способствует установлению лучшего взаимопонимания между людьми, но это возможно только при социальном контроле за ходом конфликта); 2) информационная и связующая функции (люди могут проверить и лучше узнать друг друга); 3) сплочение и структурирование организаций (противоборство с внешним врагом, преодоление общих трудностей поддерживает организованность совместных действий людей в группе); 4) стимулирование к изменениям и развитию (конфликты могут

заставить людей искать новые пути и аргументы в отстаивании своих позиций, способы достижения лучших результатов во взаимодействии); 5) снятие синдрома покорности (при развитии конфликта люди начинают высказывать идеи, которые ранее скрывали, что позволяет глубже понять ситуацию, проработать варианты решения проблем); 6) диагностическая функция (при активизации действий каждая сторона сплачивается вокруг общих интересов, выявляются противники, и конфликт может быть быстрее разрешен).

К *негативным функциям конфликта* относятся: 1) большие эмоциональные и материальные затраты, направляемые на разрешение конфликта; 2) исключение из коллектива, группы, увольнение сотрудников, снижение производительности труда или обучения, ухудшение социально-психологического климата в коллективе, группе; 3) уменьшение степени сотрудничества между сторонами в будущем или полное прекращение такового; 4) неадекватное (завышенное) восприятие своей группы, коллектива по отношению к другим группам, представление о других группах как о врагах; 5) утверждение духа конфронтации в организации, группе или обществе в целом, придание большего значения борьбе и победе в конфликте, чем решению реальных проблем.

К объективным элементам конфликта относятся такие его составляющие, которые не зависят от воли и сознания человека, от его личностных качеств. Такими элементами являются:

1) объект конфликта (то, по поводу чего возникает столкновение интересов участников конфликта);

2) участники конфликта;

3) среда конфликта (совокупность физических, общественно-психологических и социальных условий конфликта).

В динамике конфликта выделяют *три основные стадии*:

- 1) латентную стадию (предконфликтная ситуация),
- 2) стадию открытого конфликта,
- 3) стадию разрешения (завершения) конфликта.

На *скрытой (латентной) стадии* возникают уже все основные элементы, образующие структуру конфликта, его причины и главные участники. На этой стадии развития конфликта могут предприниматься попытки решить вопрос полюбовно. Но при отсутствии положительной реакции на эти попытки конфликт переходит в открытую стадию.

Признаком перехода скрытой (латентной) *стадии* конфликта в *открытую* является переход сторон к конфликтному поведению. Конфликтное поведение представляет собой выраженные вовне действия сторон. Их специфика как особой формы взаимодействия состоит в том, что они направлены на блокирование достижения противником его целей и осуществление своих собственных целей. Другими признаками конфликтных действий являются:

- расширение числа участников;
- нарастание числа проблем, образующих комплекс причин конфликта, переход от деловых проблем к личностным;
- смещение эмоциональной окраски конфликтов сторону темного спектра, негативных чувств, таких, как неприязнь, ненависть и т.п.;
- возрастание степени психической напряженности до уровня стрессовой ситуации.

Вся совокупность действий участников конфликта на его открытой стадии характеризуется терминам эскалация, под которым понимаются интенсификация борьбы, нарастание разрушительных действий сторон друг против друга,

создающих новые предпосылки для негативного исхода конфликта.

Последствия эскалации, целиком зависящие от позиции сторон, особенно той, которая имеет большие ресурсы, силы, могут быть двух видов.

В случае несовместимости сторон, стремления к уничтожению другой стороны последствия открытой стадии конфликта могут быть катастрофическими, привести к развалу добрых отношений или даже к уничтожению одной из сторон.

При обоюдном стремлении сторон к снятию возникшего напряжения, взаимным уступкам, к восстановлению сотрудничества, конфликт вступает в *стадию разрешения и завершения*.

Существует два возможных способа разрешения конфликта:

1) трансформация объективных факторов, породивших конфликт;

2) преобразование субъективной, психологической стороны, идеальных образов конфликтной ситуации, сформировавшихся у сторон.

Частичное разрешение конфликта достигается, когда прекращается внешнее конфликтное поведение сторон, но еще не преобразуется внутренняя, так называемая когнитивная, интеллектуальная и эмоциональная сфера, породившая конфликтное поведение. Так, конфликт разрешается не полностью, лишь на поведенческом уровне, но объективная причина конфликта не устраняется.

Полное разрешение конфликта достигается лишь тогда, когда преобразуются оба компонента конфликтной ситуации — и на внешнем, и на внутреннем уровнях. Такой полный результат достигается, например, при удовлетворении всех справедливых требований конфликтующей стороны или обеих сторон путем изыскания дополнительных ресурсов.

Перцептивная сторона общения включает познание одним человеком другого человека. В ходе познания осуществляется также эмоциональная оценка другого человека и основанная на этом стратегия изменения его поведения, построение своего собственного поведения.

К специфическим чертам восприятия другого человека как социального объекта относятся: восприятие не только физических характеристик объекта, но и его поведенческих характеристик, т.е. формирование представлений о его намерениях, мыслях, способностях, эмоциях, установках и т.д.

Содержание межличностного восприятия зависит от свойств субъекта и объекта восприятия, поскольку оно включает в себя взаимодействие двух участников, связанное с оцениванием друг друга и взаимным изменением каких-то личностных характеристик благодаря факту своего присутствия. В этом случае каждый из участников общения оценивает другого и строит определенную систему интерпретации его поведения и его причин, т.е. возникает система способов такого приписывания (речь идет о каузальной атрибуции). В этой связи выделим типичные ошибки, которые часто приводят к необъективным оценкам.

1 Эффект ореола — ошибка, которая возникает при необходимости делать выводы о внутренних характеристиках другого человека по внешним признакам. Суть ее состоит в распространении, в условиях дефицита информации, общего оценочного впечатления о человеке на восприятие его поступков и личностных качеств. Эффект ореола может выступать в форме позитивной оценочной пристрастности (положительный ореол) и негативной пристрастности (отрицательный ореол). Так, если первое общее впечатление о человеке благоприятное, то и в дальнейшем его поступки и черты будут переоцениваться в положительную сторону, а отрицательные моменты будут недооцениваться или не

замечаться. И наоборот, если первоначальное общее впечатление отрицательное, то даже положительные поступки человека в последующем или недооцениваются или вовсе не замечаются.

2 Эффект бумеранга – при определенных воздействиях источника информации на аудиторию или на отдельную личность может получиться результат, противоположный ожидаемому. Этот эффект, как правило, возникает, если подорвано доверие к источнику информации, если передаваемая информация длительное время носит не соответствующий действительности характер, если, наконец, субъект, передающий информацию, вызывает неприязнь к себе у тех, кто ее воспринимает. В этих условиях, если источник информации будет даже говорить правду, можно ожидать, что ему не поверят.

3 Эффект новизны — при восприятии и оценке людьми друг друга по отношению к незнакомому человеку более значимой является первая информация, а по отношению к знакомому — последняя, то есть более новая информация.

4 Эффект снисходительности — тенденция оценивать себя и других более высоко по шкале положительных характеристик и более низко по шкале отрицательных качеств,

5 Логическая ошибка — близка к эффекту ореола. Суть ее заключается в часто повторяющейся взаимосвязи качеств личности, о которых известно лицам, выступающим в качестве экспертов. Например, если человек высоко оценивается по шкале агрессивности, то этому сопутствует и высокая оценка по шкале энергичности. В данном случае качества личности оценивают, исходя из определенных логических построений. Высокая или низкая оценка какой-либо характеристики дается только исходя из того, что она вроде бы логически связана с другими.

6 Ошибка социального стереотипа. Социальный стереотип — это относительно устойчивый и упрощенный

образ социального объекта: группы, индивида, явления. Его наличие играет существенную роль в оценке человеком других людей и событий. Вместе с тем, возникая в условиях ограниченной информации об объекте, он может быть и ложным, выполняя негативную роль, формируя ошибочное представление о людях, затрудняя взаимодействие между ними и способствуя развитию конфликта.

7 Ошибка центральной тенденции — возникает тогда, когда оценивающий избегает давать низкие или высокие оценки, а пользуется усредненными оценками. В итоге, например, все работники в глазах руководителя оказываются лишенными индивидуальности, а конкретный вклад в общее дело обезличивается.

8 Ошибка привлекательности и взаимной симпатии — заключается в том, что из-за симпатии к близкому человеку оценка завышается. Вообще, люди, которые нам привлекательны получают завышенные оценки, и наоборот. С этой ошибкой связана и другая — люди, которые нас хвалят и любят, часто пользуются взаимной любовью и награждаются завышенными оценками.

9 Ошибка близости — проявляется, когда оцениваемый сравнивается с другими людьми этого же статуса и социальной роли, а не автономно, безотносительно к кому-либо.

Взаимопонимание людей в процессе общения осуществляется за счет особых психологических механизмов, таких как идентификация, эмпатия, рефлексия.

Идентификация — один из самых простых способов понимания другого человека через осознанное или бессознательное уподобление ему себя.

Эмпатия — особый способ понимания другого человека, основанный не на рациональном осмыслении другого человека, а в стремлении эмоционально откликнуться на его проблемы. Механизм эмпатии в определенных чертах

сходен с механизмом идентификации. В обоих этих механизмах присутствует умение представить себя на месте другого, взглянуть на вещи с точки зрения другого. Но взглянуть на вещи с чьей-то точки зрения – не обязательно отождествлять себя с этим человеком. Идентифицируя себя с кем-то человек, в целом, строит свое поведение также как строит его другой человек. В случае эмпатии присутствует понимание поведения другого и сочувствие ему, но собственное поведение человек может строить совсем по-другому.

Рефлексия – это сложный процесс взаимообращения и построения стратегий поведения, исходя из понимания того, как каждый из партнеров воспринимает другого.

3.2. Вербальные и невербальные средства общения

Общение осуществляется при помощи вербальных и невербальных средств. Вербальные — это речевые средства общения (лат. *verbalis* — устный, словесный). Невербальные — это неречевые средства (мимика, жесты, прикосновения и др.).

Речь как средство вербального общения является одновременно и источником информации, и способом воздействия на собеседника.

Структуру речевого общения составляют:

1. Значение и смысл слов, фраз.
2. Речевые звуковые явления: темп речи (быстрый, средний, замедленный); модуляция высоты голоса (плавная, резкая); тональность голоса (высокая, низкая); ритм речи (равномерный, прерывистый); тембр голоса (раскатистый, хриплый, скрипучий); интонация, дикция речи. Наблюдения показывают, что наиболее привлекательной в общении является спокойная, плавная, равномерная речь.

3. Выразительные качества голоса. К ним относятся характерные специфические звуки, возникающие при

общении: смех, хмыканье, вздохи, шепот, плач; разделительные звуки — кашель, чихание; нулевые звуки — паузы; звуки назализации — «э-э-э», «хм-хм» и т. п.

В устной речи имеет значение пауза. Она привлекает внимание и позволяет осмыслить только что сказанное. Пауза должна быть продолжительностью в четыре секунды. Более короткая не привлекает внимание, более длинная заставляет слушателей беспокоиться за говорящего.

Однако в ежедневном общении при передаче информации слова, звуки и интонации играют меньше значения по сравнению с неречевым взаимодействием.

По утверждению члена Королевского Сообщества Гуманитарных Наук Алана Пиза, в процесс взаимодействия людей от 60 до 80% информации передаётся невербальными средствами выражения и только 20–40% – вербальными.

Большинство исследователей разделяют мнение, что вербальный канал используется для передачи информации, а невербальный – для обсуждения межличностных отношений.

Невербальные средства общения изучают различные науки:

1. **Кинестика** — занимается изучением внешних проявлений чувств и эмоций человека, к которым относятся: мимика (изучает движение мышц лица); жестика (исследует жестовые движения отдельных частей тела); пантомимика (изучает моторику всего тела — позу, осанку, походку, поклоны);

2. **Такесика** — изучает прикосновения в ситуации общения (рукопожатия, поцелуи, дотрагивания, поглаживания, отталкивания и т. п.);

3. **Проксемика** — исследует расположения людей в пространстве при общении.

Мимика — это движение мышц лица, которое отражает внутреннее эмоциональное состояние человека. Она способна дать истинную информацию о том, что человек переживает.

Глаза, взгляд, лицо человека способны рассказать больше, чем произнесенные слова.

Так, например, человек, пытающийся скрыть информацию (или дающий ложную информацию), старается отвернуться, не встретиться глазами с собеседником. Замечено, что в таких случаях он смотрит прямо в глаза партнеру менее $1/3$ времени разговора.

По своей специфике взгляд может быть: деловой (фиксируется в области лба собеседника); светский (взгляд опускается ниже уровня глаз собеседника, до уровня его губ) способствует созданию непринужденного светского общения; интимный (взгляд направлен не в глаза собеседника, а на другие части тела до уровня груди) говорит о большей заинтересованности собеседника в общении; взгляд искоса говорит о критическом или подозрительном отношении к собеседнику.

Отдельные части тела — лоб, брови, рот, нос, глаза, подбородок — выражают основные эмоции человека: страдание, гнев, печаль, страх, отвращение, удивление, радость, счастье и пр. Положительные эмоции распознаются легче, чем отрицательные. Основную познавательную нагрузку в определении истинных чувств человека несут брови и губы. Доказано, что левая сторона лица чаще выдает эмоции человека, так как правое полушарие головного мозга, контролирующее эмоциональную жизнь человека, отвечает за левую сторону лица. Положительные эмоции отражаются на обеих половинах лица более или менее равномерно, а отрицательные — ярче выражены на левой.

Жесты в общении несут очень большую информацию. Благодаря жесту семантика (смысл) слов предстает зрительно, что делает мысли говорящего образно понятными. Жест усиливает воздействие, формирует эмоциональное настроение в аудитории, демонстрирует собственное отношение говорящего к излагаемому материалу, выступает важным

компонентом обратной связи со слушателями. В каждой ситуации общения жесты могут быть доминантным, дополнительным или малозначительным нюансом коммуникации.

Жесты напрямую связаны с физиологией и поэтому гораздо труднее поддаются внутреннему контролю, нежели речь. Жест — сигнал стихийный, спонтанный, менее контролируемый говорящим, чем речь. Легче изобразить более гармоничную мимику и высказать нужную мысль, чем сдерживать жест.

Жест обычно не контролируется говорящим. Когда же человек ставит перед собой задачу воздействовать на людей в условиях направленного речевого общения, жест не может оставаться случайным, произвольным аккомпанементом слова: он призван усилить речь, помочь убедить.

В языке жестов, так же как и в речи, есть слова и предложения. Все огромное разнообразие жестов можно разделить на пять групп:

1. Жесты-иллюстраторы (жесты сообщения) — указывание, изображение картины с помощью рук и движения телом, жесты-отмашки; движения руками, соединяющие воображаемые предметы вместе.

2. Жесты-регуляторы (жесты, выражающие отношение говорящего к чему-либо) — улыбка, кивок, направление взгляда, целенаправленные движения руками.

3. Жесты-эмблемы (заменители слов, или фраз в общении), например сжатые вместе руки на манер рукопожатия на уровне груди означают «здравствуйте», а сжатые и поднятые над головой — «до свидания».

4. Жесты-адапторы (движения рук, связанные с привычками человека) — почесывания, подергивания, касания, поглаживания, переби-вание предметов, находящихся под рукой.

5. Жесты-аффекторы (жесты, выражающие определенные эмоции через движение тела и мышц лица) — сторбленная фигура с вялой, спотыкающейся походкой, опущенным вниз лицом; летящая походка с высоко поднятой головой и т. п.

Существует и множество микрожестов: покраснение щек, движение глаз, подергивание губ, увеличение количества миганий глазами в минуту.

Наиболее часто при общении возникают следующие виды жестов, относящихся к разным группам:

а) жесты оценки (почесывание подбородка, вытягивание указательного пальца вдоль щеки, вставание, прохаживание и др.);

б) жесты уверенности (раскачивание на стуле, соединение пальцев в купол пирамиды);

в) жесты нервозности и неуверенности (постукивание пальцами по столу, переплетение пальцев рук, сутулость);

г) жесты отрицания (сложенные на груди руки, отклоненный назад корпус);

д) жесты расположения (прикладывание руки к груди, прерывистое прикосновение к собеседнику);

е) жесты доминирования (выставление больших пальцев на показ, резкие взмахи сверху вниз, долгий пристальный взгляд в глаза собеседника);

ж) жесты неискренности (бегающий взгляд, поворот корпуса в сторону от собеседника, прикосновение к носу как замаскированная форма прикрытия рта и др.).

Умение замечать, понимать и трактовать жесты людей, а также делать соответствующие выводы позволяет лучше разбираться в людях и ориентироваться во внешней среде.

Сигнализация корпусом, грудью, плечами и ногами составляет систему телодвижений:

- корпус выдвинут вперёд, плечи развёрнуты, грудь выпячена – это поза преуспевающего человека с сильной волей, довольного жизнью;
- плечи съёжены, грудь втянута, корпус наклонен вперёд – подавленность, смирение, покорность (такая поза характерна для неудачников и безвольных);
- расслабленность, несобранность в движениях – признак безразличия к окружающим;
- устремлённость к собеседнику – признак заинтересованности (но не забывайте, что кролик удава тоже интересуется);
- разворот слегка в сторону от собеседника – признак невнимания или же боязни, а также смущения (если старший по чину говорит: «Я вас слушаю», а сам сидит в полуоборот к собеседнику, это означает, что беседа принимает формальный характер).

Таблица 1 – Жесты и позы, выражающие позицию человека в общении

Жесты и позы, выражающие позицию человека в общении	Жесты и позы
Неуверенность	Грызёт ручку, руки к шее, рука притрагивается к ожерелью или цепочке.
Жест доверия	«Купол» – пальцы соединены наподобие купола храма.
Жесты самоконтроля	Руки сведены за спину, и там одна сильно сжимает запястье другой. Сидя в кресле, руками вцепиться в подлокотник кресла и скрестить лодыжки.

Продолжение таблицы 1

Жесты оценки	«Рука у щеки» – о чём-то размышляет. Критическая оценка – подбородок опирается о ладонь, указательный палец вытянут вдоль щеки, остальные сведены вместе и располагаются под подбородком. Момент решения проблемы, сосредоточенность, захватывание носа в щепоть, подозрительность – касание носа или лёгкое его потирание, обычно указательным пальцем.
Жесты и позы	Крепко сцепленные руки – жест подозрения, напряженности, недоверия. Плотно сжатые руки – поза человека, попавшего в переделку. Защитное поглаживание шеи – рука движется назад, как бы оттягиваясь от удара.
Открытость	Открытые и развернутые навстречу собеседнику руки, расстегнутый пиджак. Сидя, не скрещивая рук и ног. Сидя, сдвинувшись на краешек стула и наклонившись вперед, руки, прикладываемые к груди, к сердцу (честность).
Закрытость	Скрещенные на груди руки, усиливающие защитную позицию, пальцы сжаты в кулак (если не сжаты в кулак, то означает озабоченность). Защитная поза руки скрещены на груди, сжимают одна другую. Посадка на стул верхом – спинка стула – щит, защита.

Продолжение Таблицы 1

Готовность	Стоящий держит руки на бедрах. Сидящий, наклонив туловище вперед, опирается одной ладонью о колени, другая рука (локтевая часть) лежит на коленях.
Авторитарная поза	Руки соединены за спиной, подбородок поднят вверх.
Скука у слушателей	Голова в руке, лежит на ладони. Машинальное рисование на бумаге. Пустой взгляд – спит с открытыми глазами. Отсутствие движения глаз.

Прикосновения в ситуации общения также имеют важное значение. Наиболее универсальным и многоговорящим из них является рукопожатие. Слишком короткое и вялое рукопожатие сухих рук свидетельствует о безразличии. Слишком продолжительное рукопожатие влажными руками говорит о волнении. Немного удлиненное рукопожатие с улыбкой и теплым взглядом показывает дружелюбие. Рукопожатие ладонью вниз - властное. Рукопожатие ладонью вверх - покорное. Поэтому, протягивая руку для рукопожатия, держите ладонь нейтрально, т.е. вертикально. Пожатие несогнутой рукой - властное.

3. Проксемика — исследует расположения людей в пространстве при общении.

Эффективность общения зависит от размещения участников диалога друг относительно друга. Выделяются несколько зон общения.

1. Интимная зона — до 50 см. В нее допускаются только очень близкие люди: родители, дети, близкие друзья, любимый человек. Главное условие, при котором человек добровольно пускает кого-либо в свою интимную зону — это доверие. Любая непрошенная попытка нарушить это

пространство вызывает негативную реакцию, возбуждает очень сильные отрицательные чувства, вплоть до отвращения. Посторонний, грубо перешагивающий границы интимной зоны человека, причиняет ему как «психологический», так и физиологический вред, вызывая учащенное сердцебиение, рост кровяного давления, прилив крови к голове, выброс адреналина и др. Вторжение в интимную зону человека, не умеющего защищаться, может подавлять его и заставить подчиниться чужой воле. Такую стратегию используют некоторые следователи, когда они хотят добиться от обвиняемого признательных показаний. Тот, кто не деликатно относится к интимной зоне другого человека, проявляет неуважение к нему. Поэтому умение держать дистанцию — неперемнное условие плодотворного общения.

2. Личная зона — от 50 см до 1,2 м. Это зона общения хорошо знакомых людей и заинтересованных друг в друге партнеров. В общении доминирует зрительный контакт. При вторжении в личную зону человек принимает «закрытую позу», отступает назад и отстраняется, появляются барьеры в общении.

3. Социальная зона — от 1,2 м до 3,5 м. Зона общения с большинством людей, а также зона проведения официальных встреч, переговоров, совещаний, административных бесед. Сила индивидуального психологического воздействия в этой зоне общения значительно слабее.

4. Общественная зона — более 3,5 м. Это зона общения с большой аудиторией. На расстоянии более 8 м эффективность общения резко снижается.

3.3. Классификация видов общения

Известный советский и российский психолог Р. С. Немов четыре различных основания для классификации видов общения.

1. По содержанию общения:

1) материальное, когда в процессе общения обмениваются продуктами и предметами деятельности служащими для удовлетворения насущных потребностей;

2) кондиционное – общение, в ходе которого происходит определенное влияние на самочувствие друг друга, т.е. общение, рассчитанное на приведение друг друга в определенное физическое или психическое состояние;

3) мотивационное – в процессе общения передаются установки, побуждения, которые готовят к выполнению определенных действий;

4) когнитивное – передача знаний друг другу; 5) деятельное – передача другому умений, навыков, обмен действиями и операциями.

2. По целям общения:

1) биологическое – общение, благодаря которому сохраняется, развивается и поддерживается функционирование организма, удовлетворяются органические потребности;

2) социальное – общение, предполагающее установление и развитие межличностных контактов, личностного роста.

3. По средствам общения:

1) непосредственное (путем использования данных природой органов – руки, ноги, голосовые связки и т.д.) и опосредованное (с применением специальных средств, предназначенных для передачи информации, – телефон, СМІ и т.п.);

2) вербальное и невербальное.

4. В зависимости от мотивов общения:

1) деловое – возникает по ходу выполнения какой-либо совместной деятельности и призвано повысить эффективность этой деятельности;

2) личностное – передается информация о внутриличностных проблемах: о мотивах и интересах

человека, о поиске смысла жизни, о разрешении внутриличностных конфликтов и т.п.

3.4. Общая характеристика делового общения

Деловое общение – это вид общения, основанный на общности совместной деятельности и по поводу ее.

Деловое общение является регламентированным, т.е. подчиненность установленным правилам и ограничениям. Правила могут быть фиксированными, оформленными в виде протокола (делового, дипломатического и др.), а могут существовать в виде общепринятых норм социального поведения, в виде этикетных требований.

Структура делового общения включает: целесообразность, участников, смысловое поле (предмет), мотивы, задачи, цели, содержание, функции, средства, манера, индивидуально-типологические особенности участников, принципы, реальная обеспеченность и результат.

Деловое общение должно строиться на принципах кооперации, учета взаимных интересов, паритета и равенства в иерархических отношениях, консенсуса.

Центральным принципом речевого поведения в деловом общении – принцип кооперации, реализующий согласно теории американского философа и лингвиста Г.П. Грайса (1913-1988) в семи максимумах (принципах поведения): максимума такта; максима великодушия; максима релевантности высказывания; максима полноты информации; максима симпатии; максима согласия; максима скромности.

При подготовке к деловому общению важно учитывать факторы, способствующие эффективному процессу общения, а также типичные ошибки, допускаемые во время деловых контактов. Факторы эффективного общения делятся на внешние (обстановка общения) и внутренние психические и другие особенности партнеров (социальный статус, возрастные особенности, свойства темперамента и характера и

др.). Ошибками же можно считать пренебрежение к этим факторам, игнорирование норм общения, самоуверенность, легковесность суждений и др.

Деловое общение будет наиболее оптимальным, когда в его процессе успешно решаются три основные задачи:

- общающиеся между собой лица получают в полном объеме информацию по поводу предстоящей совместной деятельности;
- организуется четкое взаимодействие участников;
- поддерживается взаимопонимание между субъектами этой деятельности.

Если указанные выше задачи не решаются, то это будет порождать осложнения и противоречия, а иногда конфликты.

Различают несколько видов делового общения, которые соответствуют различным жизненным ситуациям. К ним, в том числе, относятся: деловая беседа, деловая дискуссия, деловые переговоры, деловое совещание.

Одним из видов делового общения является деловая беседа. Она имеет следующую структуру: а) подготовка к деловой беседе; б) установление места и времени встречи; в) начало беседы: вступление в контакт; г) постановка проблемы и передача информации; д) аргументирование; е) анализ альтернатив, поиск оптимального или компромиссного варианта, либо конфронтация участников; ж) принятие решения; з) фиксация договоренности; и) выход из контакта; к) анализ результатов беседы, своей тактики общения.

Деловые беседы направлены на реализацию следующих функций: поиск новых направлений и начало перспективных мероприятий; обмен информацией; контроль начатых мероприятий; взаимное общение работников из одной деловой среды; поиски и оперативная разработка рабочих идей и замыслов; поддержание деловых контактов на уровне предприятий, фирм, отраслей, стран.

Дискуссия — процесс продвижения и разрешения проблем путем сопоставления, столкновения, ассимиляции, взаимообогащения предметных позиций участников (мнений участников по сути решаемой проблемы). Выделяют этапы деловой дискуссии:

- 1) вступление в контакт;
- 2) постановка проблемы (что обсуждается, зачем, в какой степени нужно решить проблему, какова цель дискуссии);
- 3) уточнение предмета общения и предметных позиций (мнений) участников;
- 4) выдвижение альтернативных вариантов;
- 5) конфронтация участников;
- 6) обсуждение и оценка альтернатив, поиск элементов сходства;
- 7) установление согласия через выбор наиболее приемлемого или оптимального решения.

Неэффективная дискуссия часто завершается на этапе выдвижения альтернативных позиций и конфронтации участников, не выходя на уровень совместного решения проблемы. Для деловой дискуссии очень важен предмет общения и отношение участников к нему. Способность понимать предметные позиции партнеров (т. е. представление о ситуации, о проблеме) и свою собственную предметную позицию — необходимое условие успеха делового общения

В ходе дискуссии необходимо соблюдать следующие требования.

1. Любая дискуссия является обменом информацией между сторонами, поэтому все требования к информации должны быть соблюдены (точность, ясность, последовательность, доказательность и др.).

2. «Деловая» дискуссия считается успешно проведенной, если принятым решением интересы обеих

сторон в спорной области удовлетворяются полностью. Такой подход называется конструктивным.

3. Важной характеристикой логической культуры в процессе дискуссии является доказательство. Дискуссия является настоящим испытанием на прочность доказательности мысли.

4. Заинтересованность сторон в исходе дискуссии остро ставит вопрос о том, насколько совместимо с требованиями доказательности использование эмоций в качестве аргументов. «Юпитер, ты сердишься - тогда ты не прав» - говорили в прошлом.

5. Структуры и приемы аргументации в дискуссии, в основном, воспроизводят общие закономерности различных видов доказательства и правил логической аргументации.

Аргументация — это приведение логических доводов с целью доказать истинность какого-либо положения.

В процессе аргументации формируется определенная позиция по обсуждаемой проблеме у каждого из собеседников, предварительное мнение здесь можно попытаться изменить в желаемом направлении или закрепить уже сформированное мнение или позицию сторон. Правильно определив задачи, которые необходимо решить в ходе беседы, и владея всем материалом, следует также входить в положение собеседников. Тактика аргументирования должна быть заранее разработана и доведена до совершенства. Сильные аргументы часто следует излагать в самом начале беседы, чтобы сразу укрепить свои позиции. Несколько (3 - 4) ярких доводов убедительнее множества мелких аргументов. Аргументирование не должно иметь вида монолога, пауза в ходе беседы имеет большое значение.

Корректное ведение аргументации по отношению к собеседникам оказывается намного выгоднее, особенно при длительных контактах. Поэтому следует признавать правоту партнера, когда он прав.

Важно приспособить аргументы к личности собеседника: излагать преимущества и последствия, интересующие собеседника; употреблять понятную терминологию; в ходе беседы проверять воздействие аргументов перекрестными вопросами; избегать «излишней» убедительности, которая может у собеседника с агрессивной натурой вызвать отпор (эффект «бумеранга»).

В ходе дискуссии следует избегать неделовых выражений, затрудняющих аргументирование и понимание, избегать пустых фраз, так как иногда далее незначительное изменение в «ключевой фразе» беседы часто оказывает решающее воздействие.

Целесообразно, как можно нагляднее излагать доказательства, идеи и соображения. Книжки, рисунки, слайды и т.п. повышают эффективность аргументации.

Помимо ценных, научно и практически обоснованных существует множество приемов, позволяющих иногда одерживать победу в дискуссии, не располагая для этого объективными данными. Способствуют этому некорректные аргументы. Аргументация является некорректной, если не соблюдаются требования, относящиеся к процедурам обоснования, к процессам коммуникации, к моральным качествам аргументирующего и т. п.

Одними из самых распространенных некорректных аргументов являются аргумент к аудитории, аргумент к личности, аргумент к массам, аргумент к тщеславию, аргумент к несмелости или к авторитету, аргумент к силе, аргумент к незнанию или невежеству, аргумент к жалости.

Аргумент к аудитории — попытка опереться на мнения, чувства и настроения аудитории вместо обоснования тезиса объективными доводами. Воспользовавшийся аргументами аудитории человек обращается не к своему партнеру в споре, а к другим участникам или даже случайным

слушателям и стремится привлечь их на свою сторону, апеллируя по преимуществу к их чувствам, а не к разуму.

Аргумент к верности — некорректный аргумент, когда вместо обоснования тезиса партнера склоняют к принятию положения в силу верности, привязанности, почтения и пр.

Аргумент к выгоде — агитация за принятие тезиса, потому что так выгодно в моральном, политическом или экономическом отношении. Аргумент к выгоде является некорректным аргументом.

Аргумент к жалости также представляет разновидность некорректных аргументов спора. Этот аргумент применяется с целью возбуждения в другой стороне жалости и сочувствия.

Аргумент к здравому смыслу — способ некорректного аргументирования, когда вместо реального обоснования происходит апелляция к обыденному сознанию, которое нередко обманчиво, если речь не идет о повседневных делах или вещах домашнего обихода.

Аргумент к личности — приписывание оппоненту недостатков, реальных или мнимых, подрывающих доверие к его рассуждениям. Такого рода «критика» ведет к тому, что сущность спора уходит на задний план, предметом обсуждения становится личность оппонента.

Аргумент к массам (публике) — один из стандартных некорректных аргументов спора, попытка взволновать и наэлектризовать широкий круг людей, используя их групповой эгоизм, национальные или расовые предрассудки, давая лживые обещания и т. п.

Аргумент к незнанию, или невежеству — некорректный аргумент, используемый в виде ссылки на неосведомленность, а то и невежество оппонента в вопросах, относящихся к существу спора; упоминание таких фактов или положений, которых никто из спорящих не знает и не в состоянии проверить.

Аргумент к несмелости, или к авторитету — обращение в поддержку своих взглядов к идеям и именам тех людей, с кем оппонент не посмеет спорить, даже если они, по его мнению, не правы.

Аргумент к силе — один из некорректных аргументов, представляющий собой угрозу неприятными последствиями, и, в частности, угроза применения насилия или прямое употребление каких-то средств принуждения.

Аргумент к тщеславию — один из некорректных аргументов спора, состоящий в расточении похвал противнику в надежде, что, тронутый комплиментами, он станет мягче и покладистей.

Аргумент к факции — обращение к принципам и идеям, не имеющим отношения к реальности (или лишь косвенное отношение к ней), которых, однако, придерживается большое количество людей, опирающихся на стереотипы, приметы и пр.

Деловые переговоры.

Деловые переговоры предполагают наличие несовпадающих или даже противоположных интересов участвующих сторон и требуют от участников умения достигать разумного соглашения.

Американские специалисты М. Дейч и С. Шикман считают, что эффективность переговоров повышается, если

- последовательно отделять существующие проблемы от субъективной заинтересованности участвующих в споре людей;
- фокусировать внимание не на принципах, а на реальных противоречиях;
- вырабатывать несколько возможных вариантов решений;

- учитывать по преимуществу объективные критерии соотношения сил, а не партийные или идеологические позиции.

Обещание уступок, внимательность к партнеру значительно увеличивают шансы прийти к соглашению. Угрозы же, давление на оппонента с позиций силы такую возможность снижают, нередко переводя переговорный процесс в «замороженное» состояние.

В процессе деловых переговоров могут использоваться разного рода **манипулятивные тактики**.

Провоцирование защитных реакций. Тактика имеет целью поставить человека в позицию обороняющегося, чтобы вызвать состояние необходимости объяснять, оправдывать и детально обсуждать все аспекты своей позиции. И главная цель такого маневра — ослабить решимость в достижении своих целей. Когда это происходит, необходимо прекратить все попытки оправдывать свою позицию.

Провоцирование замешательства и дезориентации. Основной замысел такой тактики опрокинуть, расстроить, нарушить планы, вывести вас из равновесия, побудить к действиям и высказываниям, которые могут нанести ущерб интересам человека. Противодействие такой тактике — это хладнокровие, спокойствие, повторное «приглашение» партнера к конструктивному обсуждению вопроса.

Формирование впечатления, что партнер настроен на сотрудничество. Однако партнер не собирается давать ничего, кроме проявления симпатии, ободрения, словесной поддержки и дружелюбной просьбы положительно рассмотреть и отнестись к его собственным потребностям и интересам. В такой ситуации главное — освободиться от ложного чувства вины и обязанности.

Игра нетерпеливости (тактика «висящей морковки»). Основная цель подобных тактик — создать впечатление, что желанное соглашение почти достигнуто, «почти в руках», когда

на самом деле это не так. Используя такую тактику, партнер по переговорам постоянно поддерживает состояние предвкушения близкого заключения желанного соглашения. И дальше в обсуждение вводится еще одна «мелочь», которая должна быть отрегулирована перед окончательным соглашением, и эта «мелочь» требует дополнительных уступок. В интересах достижения соглашения, которое уже «витают в воздухе», делается новая уступка, и процедура повторяется. В такой ситуации необходимо твердо оставаться на почве четкого представления своих интересов и приоритетов.

Игра на чувстве безысходности. Основная цель подобных тактик — подвести человека к тому, чтобы он сам поверил в «единственный» выход из создавшейся трудной ситуации, когда трудности множатся, материальные проблемы возрастают. Попадая в ловушку пессимистического рассмотрения перспектив, человек практически сам «уговаривает» себя принять то, что ему предлагается в качестве последнего шанса для выхода из угрожающей неопределенности и драматической разрушительности сложившейся ситуации. В такой ситуации необходимо получить максимум информации о предложении партнера для оценки и выбора ответственных шагов с учетом долгосрочных перспектив.

Игра на чувстве жадности. Основной замысел этой тактики — убедить человека воспользоваться открывшейся необыкновенной возможностью, чтобы отважиться принять рискованное предложение, сулящее огромные выгоды в будущем. В такой ситуации главное — твердо оставаться на почве реальности и не дать жадности «затмить глаза».

Использование запланированных «трудных» уступок. Осуществляя этот замысел, партнер по переговорам начинает обсуждение с второстепенных разногласий, создавая впечатление, что они занимают главное место в проблеме, а

впереди «маячит» тупиковая ситуация. И затем, именно в этот момент, партнер по переговорам «позволяет» себя уговорить и пойти на уступку. Поэтому, когда оказывается подобное воздействие, главное убедиться, что «обмен» будет действительно эквивалентным, а не кажущимся таковым.

Намеренное «затягивание» времени обсуждения.
Общий замысел подобных тактик — поддержать состояние уверенности, что соглашение может быть достигнуто в любой момент. Ожидаемое соглашение то «улетучивается», то появляется вновь в пределах досягаемости.. Одна из возможных линий противодействия такой тактике может состоять в настойчивом напоминании партнеру, чтобы он делом подтвердил свое намерение к сотрудничеству.

Деловые совещания.

В деловом совещании могут участвовать 7—9, максимум 12 человек, большее количество участников уже может снижать эффективность работы. Тема обсуждения должна быть заранее определена, чтобы участники могли профессионально подготовиться, продумать свои предложения, даже подготовить соответствующие доклады. Имеет значение пространственное расположение участников в форме «круглого стола» для активизации взаимодействия.

Ведущий совещания вначале должен высказать надежду, что совещание будет носить деловой и конструктивный характер, в течение совещания следить за регламентом, «удерживая» выступающих в рамках обсуждаемой темы, вовлекая «малоактивных», останавливая «словоохотливых», определяя порядок предоставления слов, задавая необходимые вопросы, осуществляя парафразирование и подведение промежуточных итогов, давая заключительный комментарий проведенного совещания.

Деловое совещание предполагает возможность критики предметных позиций, а не личностей, их высказавших. При критике предметных позиций вначале следует обратить

внимание на совпадение позиций, а затем обсудить различия в подходах к решению проблемы, аргументируя достоинства и недостатки каждой альтернативы. В случае, если участник совещания попал под огонь критики, полезно перевести эту атаку на проблему: «Я рад, что вас волнует тот же вопрос и вы пытаетесь найти наилучшее решение...». В целях снятия пассивности участников могут применяться: высказывания по кругу или метод «мозгового штурма».

При конфликте мнений могут быть две формы: конкурентно-соревновательная и кооперативно-сотрудничающая. В целях ослабления враждебности при конкуренции мнений могут создаваться согласительные комиссии или группы, включающие участников с противоположными взглядами, которые должны определить пункты, в которых их мнения сходятся, найти пункты в чужой позиции, которые нравятся или могут быть полезными для оптимального решения проблемы.

Деловые совещания часто носят директивный характер, когда руководитель с позиции «Родитель» указывает свое мнение как единственное решение проблемы, а остальные участники с позиции «Ребенка» принимают это решение к исполнению. Наиболее эффективны деловые совещания, которые носят коллегиальный характер равноправного взаимодействия с позиции «Взрослый — Взрослый». Впрочем, встречаются и манипуляции, когда внешне взаимодействие осуществляется как «Взрослый — Взрослый», а на самом деле, «Родитель — Ребенок», т. е. руководитель вроде бы просит всех высказаться, даже молчунов, но после того как все высказались, руководитель, парафразируя всех, расставляет нужные акценты и в результате проводит нужное ему решение, обязывая участников исполнять это решение фактически с позиции «Ребенка».

Различные формы поведения участников на собрании:

а) конструктивная роль: проявление инициативы, (повторное) изложение проблемы, внесение предложений, запросы об информации, мнениях, мыслях, сообщение информации, мнений, идей, выявление связей между имеющимися данными, оценка проблемы;

б) способствование ходу собрания: поддержка, стимулирование выступающих, «расчистка пути», формулировка и контроль за соблюдением установленных в группе правил, организация группового процесса и формирование общественного сознания, посредничество, поиск компромиссов, снятие напряженности;

в) отрицательная роль: агрессивное поведение, блокирование принятия решения, «самолюбование», соперничество, поиск сочувствия.

При проведении делового совещания выполняются три этапа:

1) Этап — постановка вопроса: введение в курс дела, формулировка вопроса, формулировка исходной позиции, постановка вопроса.

2) Этап — формирование мнения о путях решения вопроса: сбор данных, изучение всех сторон вопроса, новая формулировка основной проблемы, поиск альтернативных решений, выдвижение предложений, подведение предварительных итогов обсуждения, выработка основных направлений, обсуждение последствий различных возможностей решения вопроса.

3) Этап — принятие решения: выводы из 2 этапа, договоренности, решения.

При оценке деловых качеств подчиненного руководитель должен стремиться соблюдать следующие рекомендации:

1. Сначала разговор с подчиненным должен идти о его работе и только потом о нем самом.

2. Прежде, чем дать работнику оценку, необходимо вопросами подвести его к тому, чтобы он сам себя оценил. Если самооценка человека окажется выше оценки руководителя, следует выяснить причину расхождения.

3. Упоминая о недостатках в работе подчиненного, важно учитывать, какова она в целом. Не рекомендуется давать общую отрицательную оценку деятельности и личности подчиненного (чаще всего такая оценка несправедлива и оскорбительна для человека). Целесообразно вначале отметить достоинства подчиненного (например, компетентность, опыт, добросовестность), а затем четко указать на конкретные ошибки, недостатки.

4. Хорошему работнику необходимо дать понять, что его заслуги высоко ценят.

5. Если в работе имеются недостатки по вине руководителя, ее имеет смысл признать.

6. Оценка работника не должна сопровождаться обсуждением других работников.

7. Не рекомендуется проводить повторный разговор с подчиненным вскоре после того как его уже отчитали или наказали за совершенные ошибки.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение понятию: общение.
2. Охарактеризуйте четыре основные цели общения.
3. Охарактеризуйте особенности деловой речи.
4. Дайте характеристику основных разговорных стилей: научного, технического, официально-делового, газетно-публицистического, разговорно-обиходного.
5. Охарактеризуйте особенности проведения деловых переговоров и совещаний.

4. ОБЩЕСТВО И ЛИЧНОСТЬ

4.1. Социальная среда, личность и группа. Содержание и структура психологии большой социальной группы.

4.2. Психология малых групп. Социальная фасилитация и социальная ингибция.

4.3. Профессиональная психология (психология профессиональной деятельности).

4.1. Социальная среда, личность и группа. Содержание и структура психологии большой социальной группы

Социальная среда — это все то, что окружает человека в его социальной жизни, это конкретное проявление, своеобразие общественных отношений на определенных этапах их развития. Социальная среда порождает тот или иной образ жизни и вслед за этим образ мышления и поведения. Путь формирования личности можно выразить схемой социальная среда → образ жизни → личность.

Как уже отмечалось, развитие группы выступает как фактор развития личности в группе.

Группа — это существующее в едином пространстве и времени объединение людей, взаимодействующих в совместной деятельности и вступающих в определенные деловые и межличностные отношения.

Советский и российский социальный психолог и социолог, доктор философских наук Г.М. Андреева (1924-2014) отмечала, что группа как субъект деятельности обладает групповым сознанием, т.е. наличием общности психологических характеристик у группы, порождаемой общностью содержания деятельности группы (групповые интересы, групповые потребности, групповые нормы, групповые ценности, групповое мнение, групповые цели).

К общим характеристикам группы относятся композиция группы (или ее состав), структура группы, групповые процессы (динамика групповой жизни), групповые нормы и ценности, система санкций.

Групп можно подразделить на виды, используя различные логические основания.

1. По характеру контактов выделяются реальные (контактные) и условные группы.

Реальные группы характеризуются наличием непосредственных контактов в совместной деятельности: студенческая группа, футбольная команда, воинское подразделение. Большие реальные группы подразделяются на несколько контактных групп (по 5 - 7 человек), в которых складываются наиболее плотные личные взаимодействия.

Условные группы – это объединение людей по какому-то общему условному признаку, не предусматривающее реальных контактов между ее членами, напри мер, по профессиональному (инженеры, юристы), возрастному (подростки и юноши), по национальному, половому и иному признаку

2. По количественному признаку выделяю *малые* и *большие* группы.

3. В связи с процессами социализации личности в онтогенезе и последовательностью выбора человеком конкретных групповых контактов различают первичные и вторичные группы.

Первичные (контактные) группы — это те объединения, в которые люди включаются на первых этапах социализации (семья, племя, класс). Это, как правило, группы, которые не выбирают, и в них индивид включается стихийно.

Вторичные (контактные) группы — это сообщества, в которые индивид включается на более поздних этапах своего развития, получив предшествующим воспитанием возможность произвольного выбора своей дальнейшей

деятельности, реализации своих жизненных целей (выбор вуза, профессии, политической партии, научной школы и т. п.). Именно контакты и влияния, полученные в первичных группах, в значительной мере определяют выбор личностью вторичных групп, которые будут способствовать развитию человека в желаемом им направлении.

4. По уровню организации различают группы низкого и высокого уровня развития.

К группам низкого уровня развития относят ассоциации, корпорации, диффузные группы.

Ассоциация (от лат. *assotiatio* — соединение) - это группа, в которой отсутствует объединяющая ее продуктивная деятельность, четкая организация и управление, а ценностные ориентации не осознанны, неустойчивы, ситуативны, межличностные отношения проявляются только в условиях непосредственного группового общения. Такие объединения склонны к текучести, неустойчивости.

Корпорация (от лат. *corporatio* — объединение) — это группа, которая характеризуется замкнутостью, авторитарностью управления, противопоставляет себя другим социальным общностям на основе своих узко личностных, корыстных интересов. Межличностные отношения здесь характеризуются асоциальными ценностными ориентациями. Управление корпорацией осуществляется ее лидерами силовыми методами за счет подавления личности других членов сообщества, например в воровской шайке, в религиозных сектах, в мафиозных структурах.

Диффузная группа (от лат. *diffusio* — различие, рассеивание) — это совокупность людей, в которой отсутствует сплоченность на основе общих ценностных ориентации и совместной продуктивной деятельности. Такие группы возникают как случайные ситуативные объединения людей: зрители в театре, очередь, пассажиры автобуса и т. п.

К группам высокого уровня развития относят:

а) контактные группы с положительной социальной ориентацией, сплоченностью, общими ценностными ориентациями. К таким группам можно отнести всякую группу, включенную в созидательную общественно полезную деятельность и обладающую четкой внутренней структурой (учебная группа, научная лаборатория, отдел учреждения и др.);

б) контактные группы высшего уровня организации — коллективы (от лат. *collectivus* — собирательный). Понятие «коллектив» в полной мере применимо к тем малым контактным группам, которые характеризуются наряду с общностью общественно значимых целей ее членов также и высоким уровнем организованности, сплоченности, психологической совместимости. В отличие от обычных малых групп для коллектива характерны следующие признаки:

1) стоящая перед группой социально значимая цель осознана и принята всеми членами группы, вкладывающими максимум своих способностей в ее достижение и обеспечивающими тем самым оптимальную эффективность деятельности;

2) в коллективе должны присутствовать наиболее ценные типы межличностных отношений между сотрудниками: доверие, взаимопомощь, взаимопонимание, сплоченность и другие качества, обеспечивающие положительный психологический климат, высокую работоспособность и устойчивость группы;

3) коллектив должен возглавлять руководитель—лидер, т.е. лицо, совмещающее в себе способности хорошего организатора и одновременно высокого профессионала, уважаемого и эмоционально привлекательного для всех членов группы.

В быту принято называть коллективом в широком смысле слова всякую группу с общей положительной социальной направленностью (коллектив нашего класса,

предприятия, цеха, бригады и т. д.). Однако такие обычные группы иногда лишь внешне кажутся высокоорганизованными, поскольку в них имеются распределение функций, должностная иерархия (начальник, староста класса, бригадир и т. д.). При более тщательном изучении нередко оказывается, что межличностные отношения в этой группе конфликтны, она дробится на изолированные группировки, в ней нет единства мнения и т. п.

5. По значимости конкретной группы для личности выделяют группы включения и референтные группы.

Группа включения — это малая контактная группа, в которую включен конкретный индивид и которую он всегда оценивает с точки реализации своих возможностей, своих социальных позиций, уровня притязаний, а также дает ему определенную оценку.

Референтная (от лат. *referre* — сообщать) — это реальная или условная группа, которую индивид считает для себя эталонной, на нормы и ценности которой он ориентируется в своем поведении и самооценке. Индивид может считать референтной свою группу, в которую он реально включен. Он может считать эталонной какую-либо другую реальную группу, к которой хотел бы принадлежать. Референтная группа может быть условной, воображаемой (герои книг, исторические личности и т. п.).

Референтная группа может выполнять две основные функции: нормативную и сравнительную.

Нормативная функция референтной группы состоит в том, что она может выступать как источник норм поведения, социальных установок и ценностных ориентации личности, т. е. влиять на формирование мотивационных установок человека.

Сравнительная функция референтной группы выступает в качестве эталона-образца, с помощью которого индивид может некоторым образом оценить себя и других людей по

определенным критериям: уму, таланту, профессиональному мастерству. Эту функцию можно назвать еще перцептивной, так как она влияет на восприятие индивидом себя и окружающих.

Нормативная и сравнительно перцептивная функции могут быть представлены для индивида как в двух различных, так и в одной и той же группе.

Выделяют также «положительные» референтные группы, к которым индивид желал бы принадлежать в силу присущих ему идеалов, и «отрицательные» референтные группы, вызывающие неприятие у индивида (отрицательный образец).

У каждого человека (взрослого или подростка) обычно одновременно имеется несколько референтных групп в соответствии с присущим ему разнообразием интересов и видов деятельности (семья, учебная группа, спортивный клуб, музыкальный ансамбль). Наличие у одной личности нескольких референтных групп может стать для нее источником конфликтных ситуаций, особенно в тех случаях, когда эти группы имеют разнонаправленные ценностные ориентации. Это может стать источником внутриличностных конфликтов, негативных эмоциональных переживаний и срывов, требующих практической помощи психолога и психотерапевта.

6. В соответствии с общественным статусом выделяют группы формальные (официальные) и неформальные (неофициальные).

Формальная группа формируется по воле других социальных вышестоящих групп (организаций) в соответствии с потребностями общества, задачами организации труда, подготовки кадров и т. п. Признаками формальной группы являются:

- 1) юридически оформленный статус;

2) нормативно закреплённая структура и предписанный алгоритм деятельности, распределение должностей, их обязанностей, окладов и т. д.;

3) наличие назначенного сверху или избранного руководителя, обладающего правовой властью (контроль, отчетность, поощрения, наказания и т. п.).

В формальных группах, предназначенных для решения производственных задач, преобладают деловые отношения между сотрудниками и руководителями.

Неформальная группа сверху никем не организовывается, а возникает спонтанно на основе появляющихся между людьми симпатий и антипатий, сходных интересов, дружбы, взаимопомощи и т. д.

Неформальные группы могут складываться как внутри формальных групп (на основе общей профессиональной направленности), так и выступать как изолированные сообщества вне совместной профессиональной направленности (на основе общих интересов — спортивных, игровых, дружеских).

Общими признаками неофициальных групп являются:

1) внутренние психологические стимулы их формирования на основе межличностных отношений;

2) отсутствие официальных нормативных предписаний, алгоритмов деятельности, распоряжений о распределении ролей;

3) наличие лидера, т. е. лица, выбираемого самой группой на основе его высокой компетентности в соответствующем виде деятельности и личностной привлекательности для всех членов группы.

Большая группа — это крупное социальное объединение, включающее до 100 человек и более. Большая группа может быть:

— большой условной общностью людей, объединяемых на основе социальных признаков (классовой принадлежности, пола, возраста, профессии, национальности и т. п.);

— реальной, значительной по размерам и сложно организованной общностью людей, включенных в совместную целенаправленную деятельность (коллектив предприятия, учреждения, школы, вуза и т. п.).

В больших социальных группах существуют специфические регуляторы поведения, которые слабо выражены либо вообще отсутствуют в малых группах: нравы, обычаи, религия и т. д. Важную роль в существовании больших социальных групп играют религиозные верования (религиозные общества), а также язык (этнические группы). В качестве заменителя языка для некоторых возрастных (молодежных) и сословных групп, а также асоциальных групп выступает жаргон, служащий для общения только внутри этой группы.

Большие группы складываются из систем малых групп и ассоциативных объединений, связанных между собой определенными отношениями. Поэтому вырабатываемые в больших группах определенные групповые нормы поведения, общественные и культурные ценностные ориентации, традиции, общественные мнения, массовые движения через посредство малых групп доводятся до сознания каждого индивида. Если в реальной большой группе перестают действовать регулирующие ее жизнь структурные образования и функциональные связи, то она может распасться или превратиться в стихийно действующую общность (толпу).

Структура психологии большой социальной группы включает в себя целый ряд элементов. Специалисты в области социальной психологии Г.Г. Дилигенский, А.И. Горячева, Ю.В. Бромлей и др. выделяют две составные части в структуре психологии большой социальной группы: 1) психический склад как более устойчивое образование, к которому могут

быть отнесены социальный или национальный характер, нравы, обычаи, традиции, вкусы и т.п.) и 2) эмоциональная сфера как более подвижное динамическое образование (в которую входят потребности, интересы, настроения).

Системы больших групп, взаимодействующих в решении тактических социальных целей, образуют сверхбольшие сообщества — сословия, классы, отрасли промышленности, политические движения и т. п., т. е. образуют человеческое общество — макроструктуру, в которую посредством участия в жизни групп включен каждый человек. В свою очередь влияние социальной макроструктуры — законов, традиций, культуры — осуществляется на личность каждого человека также через структуру групп.

Таким образом, анализируя иерархические уровни взаимодействия людей, можно выделить такие явления: личность (индивид) — малая группа — большая группа — общество в целом.

Особенности психологии социальных классов.

Класс — это одна из разновидностей больших социальных групп, отличающийся по месту в исторически определенной системе общественного производства, по отношению к средствам производства, по роли в общественной организации труда, а, следовательно, по способам получения и размерам той доли общественного богатства, которой они располагают.

Классовая структура общества — явление не статичное. Она зависит от типа государства, экономики и общества.

Классообразующие признаки (марксизм):

1) наличие (отсутствие) собственности на средства производства; 2) работа на себя и других; 3) доля общественного продукта, которая достается людям, относимым к тому или другому классу.

Социально-психологические признаки классов:

- 1) определенный образ, качество и стиль жизни;
- 2) социальная этика, сленг, жаргон;
- 3) социальный статус, означающий положение в социальной иерархии;
- 4) традиции, установки, картины мира, стереотипы, привычки, круг общения;
- 5) шкала ценностей, система потребностей и интересов.

В структуре общественной психологии классов выделяют:

1) классовые потребности – классовое положение индивида и наличие некоторого определенного объема и состава материальных и духовных благ, задает определенную структуру потребностей, относительное психологическое значение и удельный вес каждой из них. Выделяют два вида групповых потребностей:

а) потребности группы как данной системы, нуждающейся в определенных условиях своего функционирования;

б) потребности большинства личностей, входящих в данную группу, т. е. типичные для группы потребности;

2) классовые интересы – также задаются всей системой отношений, в которую входит данный класс. Различают:

а) экономические;

б) политические;

в) духовные интересы.

3) классовые чувства – это особые эмоциональные состояния, свойственные классу и относящиеся к мотивационной сфере. В отечественной психологии особую известность получило изучение классовой ненависти и классовой солидарности;

4) классовые настроения также относятся к мотивационной сфере. Они в яркой форме отражают отношения и оценки людьми состояния объективных процессов и психических феноменов, господствующих в

определенные периоды общественного развития. Они не являются суммой настроений, входящих в группу людей, а обладают способностью к многократному увеличению энергии составляющих группу индивидов;

5) классовый характер – это мало разработанное понятие, понимание которого проявляется в типичном устоявшемся образе действий представителей разных классов в разных ситуациях и отличает представителей одного класса от представителей других классов;

6) классовые представления – обусловлены выполняемыми и усвоенными личностью социальными ролями, социальными ожиданиями, формирующимися на основе межгруппового сравнения;

7) ценностные **ориентации** и нормы поведения.

Психология нации. В истории развития мировой цивилизации существовало множество классификаций людей, согласно одной из них люди делятся по принадлежности к различным этносам.

Этнос, или этническая общность – это исторически сложившийся на определенной территории вид устойчивой социально-психологической группы людей, осознающий свое этническое единство и обладающий относительно стабильными особенностями культуры, в том числе общим языком, представленный одной или несколькими народностями, нациями.

Народность — историческая общность людей, возникающая из отдельных племён при распаде родоплеменных отношений. Для народности характерны территориальная общность, объединенная хозяйственной и культурной деятельностью, а также единый язык.

Нация — это устойчивое объединение людей, связанных общим языком, общей территорией, общностью экономической жизни и некоторыми особенностями

психического склада людей, выраженных в специфических чертах культуры данного народа.

Каждая нация имеет свои специфические черты, которые можно определить двумя базовыми характеристиками.

1. Эмоциональная сфера (национальные, или этнические чувства).

2. Психологический облик нации (национальный склад, национальное сознание и самосознание, национальный характер).

Национальные чувства и настроения— это эмоционально окрашенное отношение людей к своей этнической общности, к ее интересам, другим народам и ценностям. Национальные чувства могут иметь как позитивный, так и негативный оттенок.

Психологический склад нации включает национальный темперамент, традиции и обычаи.

Национальное сознание – сложная совокупность социальных, политических, экономических, нравственных, эстетических, философских, религиозных и др. взглядов и убеждений, характеризующих определенный уровень духовного развития нации.

Национальное самосознание — осознание людьми своей принадлежности к определенной этнической общности и ее положения в системе общественных (государственных, межэтнических) отношений.

Причины появления национальных особенностей: генетическая обусловленность, расовая принадлежность, географические условия существования, исторически сложившиеся экономические, социальные, культурные условия.

Национальный характер — это исторически сложившаяся совокупность устойчивых психологических черт представителей той или иной этнической общности,

определяющих привычную манеру их поведения и типичный образ действий и проявляющихся в их отношении к социально-бытовой среде, к окружающему миру, к труду, к своей и другим нациям. Национальный характер – это проявления наиболее типичных черт нации. Однако общие черты национального характера нельзя абсолютизировать по следующим причинам.

1. Любая черта национального характера не может быть тесно привязана к одной нации. 2. Любая черта национального характера является общечеловеческой. 3. Можно говорить о степени выраженности черт характера или о специфике ее проявления.

Согласно социально-психологическим исследованиям выявлены следующие представления о чертах национального характера разных народов в глазах русской интеллигенции. Русский – добрый, терпеливый, трудолюбивый, патриот, безалаберный, широкой души. Эстонец – трудолюбивый, сдержанный, националист, аккуратный, хозяйственный. Украинец – веселый, трудолюбивый, хитрый, скупой, гостеприимный. Татарин – хитрый, злой, скрытный, жестокий, националист. Грузин – гостеприимный, вспыльчивый, общительный, гордый, эмоциональный. Американец – деловитый, практичный, энергичный, общительный, запрограммированный.. Француз – веселый, общительный, галантный, легкомысленный, юморист. Немец – педантичный, аккуратный, пунктуальный, трудолюбивый, дисциплинированный. Поляк – националист, гордый, ленивый, хитрый, замкнутый. Вьетнамец – скромный, трудолюбивый.

4.2. Психология малых групп. Социальная фасилитация и социальная ингибция

Малая группа — это совокупность людей, совместно выполняющих определенную целенаправленную деятельность и имеющих непосредственные контакты в соответствии с

характером решаемых задач (технических, экономических, научных и др.). Малые группы включает небольшое число людей (от 2 - 3 до 30 - 40 человек)

К особенностям малых групп относятся:

1 Пространственное и временное соприсутствие людей, что дает возможность для личных контактов.

2 Наличие постоянной цели совместной деятельности

3. Наличие в группе организующего начала. Функция руководства может быть персонифицировано в ком-либо из членов группы (в лидере, руководителе), а может быть распределена между членами группы и лидерство носит ситуативно-специфический характер.

4. Разделение и дифференциация персональных ролей (разделение и кооперация труда, властное разделение, т. е. активность членов группы не является однородной и они вносят свой разный вклад в совместную деятельность, играют разные роли).

5. Наличие эмоциональных отношений между членами группы.

6. Наличие специфической групповой культуры — нормы, правила, стандарты жизни, поведения, определяющие ожидания членов группы по отношению друг к другу и обуславливающие групповую динамику.

Группе присущи следующие общие закономерности: 1) группа неизбежно будет структурироваться; 2) группа развивается (прогресс либо регресс, но динамические процессы в группе происходят); 3) флуктуация, изменение места человека в группе может происходить неоднократно.

Длительность существования малой группы может быть различной.

Одним фактором, влияющим на эффективность деятельности малой группы, является ее величина, т. е. количество включенных в нее работников. Для каждого конкретного задания существует оптимальное количество

исполнителей, т. е. количество, при котором достигается оптимальная эффективность. Эффективность оказывается ниже и в том случае, если она больше оптимальной.

Но дело не только в численности группы, но и в том, как она организована, как распределяются в ней функции людей, как исполнители связаны между собой. Для решения конкретных производственных, операторских и иных задач считается оптимальной малая контактная группа в количестве 5 - 7 человек. В такой группе сотрудники имеют возможность для реального взаимодействия, а со стороны руководителя это облегчает контроль за работой группы, так как указанное количество соответствует объему внимания и оперативной памяти человека. В зависимости от конкретных задач возможны различные варианты функциональной организации группы: «цепочка», «звезда», «круг», «сеть».

Группа организуется по принципу «цепочки» в том случае, когда задача решается путем последовательного выполнения ряда операций, и каждая операция поручается отдельному работнику (например, бригада на конвейере).

Если операции выполняются сотрудниками параллельно и независимо друг от друга, а их планирование и координация осуществляется каким-то определенным лицом, то функциональная структура группы представляет собой «звезду». Если процесс организован циклически, т. е. так, что составляющие операции последовательно выполняются разными сотрудниками, но при этом завершающая операция одного цикла является начальной для другого цикла, то функциональная структура группы образует «круг».

В том случае, когда по ходу работы все члены группы связаны друг с другом, ее функциональная структура образует «сеть» (полную или неполную). Существуют и минимальные по количеству членов микро группы — «диады» и «триады».

Конфликтность небольшой группы (если ее не образуют близкие по духу люди) не в последнюю очередь

объясняется тем, что в любом трудовом коллективе существуют восемь социальных ролей, и, если сотрудников недостаточно, то кому-то приходится играть не несколько ролей, что и создает конфликтную ситуацию.

Это: 1) координатор, пользующийся уважением и умеющий работать с людьми; 2) генератор идей, стремящийся докопаться до истины, воплотить же свои идеи на практике он чаще всего не в состоянии; 3) энтузиаст, берущийся сам за новое дело и воодушевляющий других; 4) контролер-аналитик, способный трезво оценить выдвинутую идею. Он исполнительен, но чаще сторонится людей; 5) искатель выгоды, интересующийся внешней стороной дела. Исполнительен и может быть хорошим посредником между людьми, поскольку обычно он самый популярный член коллектива; 6) исполнитель, умеющий воплотить идею в жизнь, способен к кропотливой работе, но часто "тонет" в мелочах; 7) работяга, не стремящийся занять ничье место; 8) шлифовщик - он необходим, чтобы не перешли последней черты.

Таким образом, для того чтобы коллектив успешно справлялся с работой, он должен не только состоять из хороших специалистов. Члены этого коллектива как личности должны в своей совокупности соответствовать необходимому набору ролей. И при распределении официальных должностей нужно исходить из пригодности индивидов к выполнению той или иной роли, а не из личных симпатий или антипатий менеджера.

В реальном процессе группового взаимодействия постоянно идут взаимовлияния членов группы друг на друга. К основным механизмам такого влияния относятся конформизм, лидерство, фасилитация и ингибция.

Конформизм это зависимость мнений и поведения членов группы от соответствующих групповых мнений и норм поведения, подверженность групповому давлению. Конформизм делится на внешний и внутренний. При внешнем

конформизме член группы имеет свое мнение и лишь внешне подчиняется групповому давлению. При внутреннем конформизме его мнения (чувства, ощущения, оценки...) полностью совпадают с групповыми.

Независимость от группового давления называется **нонконформизмом**.

С точки зрения отечественной социальной психологии (А.В.Петровский) истинной альтернативой конформизму является не нонконформизм, а т.н. коллективистское самоопределение. В данном случае группа не безразлична члену группы, он ею дорожит, при возникновении разногласий – пытается изменить мнение группы, и если это не удастся, тогда в каждой конкретной ситуации он самоопределяется: делит ли он судьбу группы или «идет своим путем».

Фасилитация – облегчение действий члена группы в присутствии группы, повышение их эффективности. Так, при поддержке группы (болельщиков, подстрекателей) член группы способен на рекорды, подвиги, преступления, чего не сделал бы в одиночку.

Противоположный процесс – **ингибция**. Это подавление действий члена группы в присутствии группы, снижение эффективности действий. Как и фасилитация, ингибция может быть направлена и на положительные и на отрицательные проявления личности. Например, в группе, может подавляться мат, хамство, грубость, а могут подавляться и творческие проявления.

Наиболее благоприятным будет такое положение, когда в группе подавляются общественно-отрицательные проявления членов группы, а облегчаются общественно-положительные. В этом случае климат группы будет наиболее благоприятен как для развития отдельных членов группы, так и для развития группы в целом.

Лидерство – процесс внутренней психологической организации и управления группой, осуществляемый лидером, как субъектом спонтанно формирующихся отношений.

Есть несколько механизмов выдвижения в лидеры и, соответственно им, несколько теорий лидерства.

Теория «черт» (или «героев»). Согласно данной теории лидером становится тот, кто обладает врожденными качествами лидера (сила и подвижность нервных процессов, экстравертированность, эмпатичность, эвристичность, высокий интеллект).

Теория лидерства как функции группы. Согласно данной теории лидером становится тот, кто наиболее последовательно придерживается групповых норм и ценностей или наиболее полно удовлетворяет интересам ведомых.

Теория лидерства как функции ситуации. Согласно данной теории лидером становится тот, кто в определенной ситуации берет на себя ответственность за результаты деятельности, группы.

Самой правильной является синтетическая теория, согласно которой работают все три механизма выдвижения лидера.

Типы лидеров и стили руководства. Наиболее популярна классификация типов лидера немецко-американского психолога Курта Левина. Он выделяет лидера-автократа, лидера-демократа, лидера-попустителя. Соответственно данным типам лидеров выделяют и стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный.

Стили руководства.

Стиль руководства – это определенная система предпочитаемых руководителем методов и приемов управленческой деятельности. Выбор того или иного стиля руководства детерминирован множеством взаимодействующих объективных и субъективных факторов.

К объективным факторам можно отнести такие как содержание выполняемой деятельности, степень сложности решаемых задач и условия в которых осуществляется их решение, иерархическая структура руководства и подчинения, социально-политическая ситуация.

К субъективным факторам следует отнести типологические свойства нервной системы, темперамент, свойства характера, направленность способности человека, привычные способы деятельности, общения, принятия решений.

Авторитарный (авторитарный, директивный) стиль характеризуется чрезмерной концентрацией власти в одних руках. Руководитель-автократ сам принимает решения и волевым порядком проводит их в жизнь

Каким же должен быть оптимальный стиль руководства? Стиль должен быть гибким! Так, в экстремальной ситуации, при дефиците времени, в низко развитых группах лучше подходит авторитарный стиль. Он сам подбирает себе помощников, но использует их не как советчиков, а как исполнителей своей воли. Он держит всю власть в своих руках, требует дисциплины и идеального порядка, берет на себя всю ответственность за результаты деятельности, держится отчужденно от рядовых исполнителей. К подчиненным он требователен без снисхождения. Такой руководитель желателен для деятельности, связанной с высокой социальной ответственностью, с решением сложных задач в экстремальных условиях правоохранительной и воинской деятельности.

К авторитарному стилю тяготеют люди холерического типа темперамента, хотя в виде исключения могут усваивать представители сангвинического и флегматического типов темперамента.

Демократический (коллегиальный) стиль руководства строится на двойной основе: делового и личного авторитета.

Руководитель-демократ умеет использовать свою власть, не апеллируя к ней. Он предпочитает активное участие своих помощников в принятии решений. Однако право окончательного выбора оставляет за собой. Такой вид руководства оптимален на более низких ступенях руководства (в отличие от авторитарного), на некоторых частных предприятиях, в управлении учебными заведениями, творческими коллективами, порождая более теплый психологический климат в коллективе. К коллегиальному стилю управления наиболее пригодны люди сангвинического, реже холерического типов темперамента.

Либеральный (попустительский, разрешительный) стиль руководства строится на полном доверии к исполнителю. Руководитель-либерал допускает полную свободу действий своих подчиненных в пределах их функциональных обязанностей. Такой стиль допустим в творческих коллективах (артистов, сотрудников вузовских кафедр, в НИИ).

Дисциплина в таком коллективе поддерживается в основном за счет сознательности и самоорганизации сотрудников, ценящих его как лидера-«генератора идей». Он тактичен, не конфликтен, умеет создать в группе теплый эмоциональный климат, иногда идет на поводу у подчиненных, не требователен к ним.

Если руководитель-либерал лишен творческих способностей, то он стремится соблюдать только формальности, содержать бумаги в порядке, избегать конфликтов, действовать по указанию сверху, не проявлять инициативы.

К такому стилю руководства пригодны люди меланхолического темперамента, а также флегматики, в меньшей мере – сангвиники.

Социально-психологический климат группы - это неофициальная атмосфера, складывающаяся между членами

группы, находящимися в непосредственном контакте. Социально-психологический климат может быть климатом доверия или подозрительности, климатом терпимости, взаимопомощи и т.д.

Социально-психологический климат включает минимум три ряда отношений:

1. Отношение между членами коллектива по «вертикали» (восприятие руководителя коллективом, степень участия коллектива в управлении, удовлетворенность им).

2. Отношение между членами коллектива по «горизонтали» (сплоченность коллектива, характер межличностных отношений, типы и способы разрешения конфликтов).

3. Отношение к труду (удовлетворенность трудом, намерение продолжать трудиться в данной организации, эффективность деятельности коллектива).

Признаками благоприятного социально-психологического климата выступают такие эмоциональные проявления: преобладание бодрого и жизнерадостного настроения, доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии, взаимопонимание, расположенность, участие в совместных делах, совместное проведение досуга, сопереживание успехам и неудачам всех членов коллектива, одобрение и поддержка, уважение мнения друг друга, активность, энергичность, отклик на полезные дела, гордость за коллектив.

Признаками неблагоприятного социально-психологического климата выступают такие эмоциональные проявления: преобладание подавленного настроения, агрессивность, антипатия, конфликтность, безразличие к более тесным взаимоотношениям, отрицательное отношение к совместной деятельности, критические замечания (явные и скрытые), «черный юмор», равнодушие, зависть и злорадство в случае успехов коллег, нетерпимость к мнению других,

растерянность, ссоры и взаимные обвинения в трудных случаях, новички в коллективе ощущают себя лишними, к ним проявляется враждебность, пассивность, инертность, на первом плане собственные интересы, деление на привилегированных и пренебрегаемых, равнодушие в коллективе.

Климата следующими определяется факторами: а) ценностными ориентациями членов группы и, прежде всего, степенью ценностного единства группы, б), взаимоотношениями по вертикали (т.е. с руководством), в), взаимоотношениями по горизонтали, т.е. симпатиями – антипатиями членов группы, г) отношением к совместной деятельности, д) демографическими особенностями группы (пол, возраст, образование, совместный стаж), е). индивидуально-типологическими особенностями членов группы (темперамент, характер), ж) путей решения социально-экономических систем.

От климата во многом зависит эффективность группы, удовлетворенность членов группы и даже их здоровье.

4.3. Профессиональная психология (психология профессиональной деятельности)

Психология профессиональной деятельности изучает трудовые и профессиональные взаимоотношения людей, индивидуальные особенности личности работника, характеристика профессиональной деятельности.

Профессиональная деятельность – это социально-значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. Профессиональная деятельность – это, прежде всего, трудовая деятельность. Труд – это целесообразная продуктивная деятельность, имеющая определенный результат.

Советский и российский психолог, психофизиолог Е.А. Климов (1930-2014) выделил в профессии как трудовой деятельности следующие структурные элементы:

- заданные цели, представления о результате труда;
- заданный предмет (любая система, например, социальная, знаковая, художественно-эстетическая и др.);
- система средств труда;
- система профессиональных служебных обязанностей;
- система прав;
- производственная среда, предметные и социальные условия труда.

Существуют различные классификации профессий, которые можно разделить на две группы:

- на основании содержания труда в этих профессиях, характеристике объекта труда (по объекту, цели, средствам, способам, условиям);
- на основании характера требований к психике человека, то есть характеристике субъекта труда.

По объекту труда Климов классифицировал профессии следующим образом:

- человек – живая природа (агроном, садовод, животновод, биолог, биохимик и т.д.);
- человек – человек (врач, учитель, юрист и т.д.);
- человек – знаковая система (чертежник, редактор, программист, бухгалтер и т.д.);
- человек – техника (шахтер, столяр, строитель и т.д.);
- человек – художественный образ (артист, писатель и т.д.).

По целям Климов выделил такие виды профессий:

- гностические (эксперт, ревизор и др.);
- преобразующие (токарь, учитель и др.);
- изыскательские (биолог-исследователь, композитор и др.).

Профессии могут различаться по средствам их осуществления:

- профессии ручного труда;
- профессии машинно-ручного труда;
- профессии, связанные с применением автоматизированных систем.

Профессии различаются по условиям:

- профессии, связанные с работой в условиях, близких к комфортным (бухгалтер, программист и др.);
- профессии, связанные с работой на открытом воздухе в любую погоду (агроном);
- профессии, связанные с работой в необычных условиях (водолаз, пожарный и др.);
- профессии, связанные с работой в условиях повышенной ответственности за жизнь и здоровье людей (учитель, следователь, врач и др.);
- профессии, связанные с экстремальными ситуациями или повторяющимися монотонными условиями труда.

Профессии классифицируются по требованиям к психике человека.

- профессии, требующие абсолютной профессиональной пригодности, что связано с наличием определенных природных данных,

– профессии, где отсутствие необходимых качеств может компенсироваться мотивацией, опытом человека, что означает относительную профессиональную пригодность.

Профессиональная пригодность – совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений, навыков общественно приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности включают также удовлетворенность человеком в процессе его труда и при оценке его результатов.

Сведения об объективном содержании труда, о психологических качествах, требуемых от человека в профессии можно получить из профессиограммы.

Профессиограмма – научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника.

В целом профессиограмма должна отвечать следующим требованиям: – четко выделять предмет и основные результаты труда (на что направлены главные усилия человека в труде – показывать возможные линии развития человека средствами профессии, динамику психических новообразований в ходе труда, из которых человек может выбрать направления роста с учетом своей индивидуальности; показывать перспективы изменения в самой профессии (каким может быть специалист завтрашнего дня, ближайшего будущего); иметь направленность на решение практических задач (профессиональное обучение, профотбор, рационализацию новых видов труда и др.); описывать необходимые некомпенсируемые психологические профессиональные качества, а также психологические свойства человека, которые хотя и отсутствуют у него, но могут быть компенсированы. Важной составляющей профессиограммы является психограмма характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сферы специалиста.

Психограмма (описание человека труда в профессии) содержит психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде. Методы исследования, используемые в профессиональной психологии, имеют

общепсихологическое происхождение и не являются специфичными.

Вопросы для самопроверки:

1. Сущность и структура личности.
2. Социальный статус личности и его формирование.
3. Сущность психологии малых групп.
4. Социальные роли, их типология. Понятия «ролевой набор, «ролевой конфликт».
5. Самореализация личности и смысл жизни.
6. Профессиональная психология. Профессиограмма и психограмма.

10. ПЕДАГОГИКА КАК НАУКА ОБ ОБРАЗОВАНИИ

1. Педагогика в системе наук о человеке. Объект, предмет и функции педагогики.
2. Основные категории педагогики: образование, обучение, воспитание, педагогический процесс, педагогическое взаимодействие.
3. Цели и задачи гуманистического воспитания.
4. Образовательная система России

5. Педагогика в системе наук о человеке

- 5.1. Объект, предмет и функции педагогики.
- 5.2. Основные категории педагогики: образование, обучение, воспитание, педагогический процесс, педагогическое взаимодействие.
- 5.3. Цели и задачи гуманистического воспитания.
- 5.4. Образовательная система России

5.1. Объект, предмет и функции педагогики

«Педагогика» происходит от греческого слова "пайдагогос" (пайд - дитя, агогос - веду), что означает «детовожделение». В Древней Греции педагогом называли раба, который водил ребенка в школу.

В истории развития научно-педагогического знания можно выделить три основных этапа.

I этап - донаучный (до XVII века). На первом этапе происходит зарождение педагогических идей в рамках философских трактатов, появляется ряд педагогических понятий.

II этап - концептуальный (конец XVII - начало XX века). На этом этапе в рамках философско-педагогических произведений создаются отдельные теоретические концепции воспитания и образования при доминирующей роли теории обучения (дидактики). Одной из особенностей этого этапа является отождествление понятий «воспитание», «обучение», «образование»

III этап - системный (с начала XX века и до настоящего времени). Характеризуется переходом к концепциям, основанным на систематизации и структурировании педагогических эмпирических знаний, полученных в результате педагогических экспериментов. На этом этапе развивается понятийный аппарат педагогической науки педагогика формируется как научная система.

Педагогика — это наука о воспитании, обучении и образовании детей и взрослых.

В определении объекта и предмета педагогики существуют разные точки зрения. Ряд ученых-педагогов объектом педагогики считают воспитание как сознательно и целенаправленно осуществляемый процесс. Однако немало ученых полагают, что объектом педагогики выступает — образование.

Предметом педагогики является педагогический процесс — специально организованное, развивающееся во времени и в рамках определенной воспитательной системы взаимодействие воспитателей и воспитанников, направленное на достижение поставленной цели и призванное привести к преобразованию личностных свойств и качеств воспитанников.

Педагогика исследует сущность, закономерности, принципы, тенденции и перспективы развития педагогического процесса, разрабатывает теорию и практику организации, совершенствует содержание и создает новые организационные формы, методы и приемы педагогической деятельности воспитателей и воспитанников (детей и взрослых).

Педагогика как наука тесно связана с дисциплинами, изучающими человека. Из общественных наук педагогика теснее всего связана с философией. Философское учение является методологической основой педагогики. У философии и педагогики имеется ряд общих вопросов и проблем, таких как цели воспитания; проблемы формирования мировоззрения; взаимосвязь коллектива и личности; гносеологические проблемы, связанные с разработкой теории познания (в том числе ученического) как одной из форм познания человеком окружающем его действительности. Этика и эстетика (области философии) помогают решению таких педагогических задач как нравственное и эстетическое воспитание.

Педагогика традиционно связана с такой наукой как психология. В педагогическом процессе необходимо учитывать законы психической деятельности и развития личности, свойства личности, ее потребности, возможности.

Имеется связь педагогики с социологией, главным образом в изучении вопросов о влиянии социальной среды на человека, его положении в обществе, воспитании личности в различных социальных институтах.

Теснейшим образом связана педагогика и с биологическими науками. Они являются естественнонаучной базой обучения и воспитания.

Связана педагогика и с кибернетикой наукой об управлении сложными динамическими системами. Одним из практических результатов применения общих идей кибернетики явилось программированное обучение.

Особое место в системе связей педагогики с другими науками занимают этнография и фольклористика. Изучение традиций, обрядов и обычаев разных народов служит основой для формирования особой отрасли педагогического знания — народной педагогики. Она изучает использование памятников культуры в воспитании современных школьников.

Итак, педагогика, имея собственный предмет и область исследования, тесно связана с рядом смежных наук.

5.2. Основные категории педагогики: образование, обучение, воспитание, педагогический процесс, педагогическое взаимодействие

В период становления педагогики как науки были определены три фундаментальные категории (основные понятия педагогики) — «воспитание», «обучение», «образование».

В современной науке под «воспитанием» как общественным явлением понимают передачу исторического и культурного опыта от поколения к поколению. **Воспитание — это специально организованная деятельность по формированию личности ребенка (воспитание) или изменению личности (перевоспитание) в соответствии со спецификой целей, групп и организаций, в которых она реализуется.**

Задача воспитания выражает историческую потребность общества в подготовке поколения, способного

реализовывать определенные общественные функции и социальные роли.

«Обучение» — это целенаправленный процесс формирования и развития у людей знаний, навыков и умений с учетом требований современной жизни и деятельности. Обучение обеспечивает преемственность поколений, полноценное функционирование общества и соответствующий уровень развития личности. Основная функция обучения социальная: усвоение необходимых для жизни и деятельности знаний, умений, навыков. Еще одной функцией обучения является формирование мировоззрения. Оно формируется у детей и взрослых постепенно, по мере обобщения знаний, позволяющих судить об окружающем мире. Большое значение имеет и профориентационная функция. В процессе обучающего и производительного труда, приобретая конкретные знания и навыки в области той или иной профессиональной деятельности, формируется интерес к ней. Функция подготовки к непрерывному образованию ориентирует человека на активное участие в производстве и общественных отношениях, на постоянное совершенствование своей политехнической, профессиональной квалификации. Креативная функция обучения нацеливает личность на непрерывное и разностороннее развитие.

Процесс обучения имеет две составляющие: преподавание (деятельность учителя) и учение (деятельность ученика).

Существуют различные системы организации обучения: индивидуальная, классно-урочная, лекционно-семинарская, предметно-курсовая и др.

Образование — это и процесс, и результат усвоения человеком опыта, накопленного обществом в ходе исторического развития. В образовании объединяются обучение и воспитание, обеспечивающие готовность личности к выполнению социальных и профессиональных ролей. При

этом главным является не объем знаний («обучен, но не образован»), а соединение знаний с личными качествами человека, умением самостоятельно знаниями распоряжаться.

В зависимости от того, какие способности развиваются в процессе образования, принято различать образование общее и специальное (профессиональное). Общее образование обеспечивает человеку широкий кругозор и выводит его за границы узкой специальности, помогает личности адаптироваться к новым ситуациям в науке и практике.

Образование включает в свою структуру: учебно-воспитательные учреждения, социальные общности (педагоги и обучающиеся) и учебный процесс как вид деятельности.

К основным категориям педагогики также относят педагогическую деятельность, педагогический процесс, педагогическое взаимодействие.

Педагогическая деятельность — один из видов профессиональной деятельности, направленной на реализацию целей образования. К основным видам педагогической деятельности относятся обучение и воспитание.

В структуре педагогической деятельности принято выделяют три компонента: конструктивный, организационный и коммуникативный.

Конструктивная деятельность включает: конструктивно-содержательную (планирование и построение всего педагогического процесса, в том числе отбор и, сочетание учебного материала), конструктивно-оперативную (планирование действий как собственных, так и учащихся) и конструктивно-материальную (проектирование учебно-материальной базы педагогического процесса).

Организационная деятельность — выполнение системы действий, направленных на включение учащихся в различные виды деятельности, в том числе организация совместной деятельности.

Коммуникативная деятельность — установление педагогически целесообразных отношений педагога с воспитанниками, другими педагогами, представителями общественных организаций, родителями.

Педагогический процесс — специально организованное взаимодействие старшего (обучающего) и младшего (обучаемого) с целью передачи старшими и освоения младшими социального опыта, необходимого для жизни и труда в обществе. В педагогическом процессе реализуются цели образования, и воспитания в условиях педагогической системы. Педагогический процесс характеризуется целостностью, системностью и непрерывностью.

Эффективность педагогического процесса диктуется наличием постоянной обратной связи, позволяющей своевременно получить информацию о соответствии результатов планировавшимся задачам.

Педагогическое взаимодействие, относящееся к одним из ключевых понятий педагогики, в то же время рассматривается и как научный принцип, лежащий в основе воспитания.

Педагогическое взаимодействие — процесс, происходящий между воспитателем и воспитанником в ходе учебно-воспитательной работы и направленный на развитие личности учащегося. Педагогическое взаимодействие обусловлено и опосредовано учебно-воспитательной деятельностью, целями обучения и воспитания.

В основе педагогического взаимодействия лежит сотрудничество и равенство отношений.

5.3. Цели и задачи гуманистического воспитания

Гуманистическое воспитание имеет своей целью всесторонние и гармоничное развитие личности и

предполагает гуманный характер отношений между участниками педагогического процесса.

Принципы гуманистического воспитания:

1. Принцип непрерывного общего и профессионального развития личности.

2. Принцип единства реализации деятельностного и личностного подходов. Деятельность личности является тем механизмом, который позволяет преобразовать совокупность внешних влияний в собственно развивающие изменения, в новообразования личности как продукты развития. Процесс общего, социально-нравственного и профессионального развития личности приобретает оптимальный характер, когда учащийся выступает субъектом обучения. Личностный подход требует отношения к учащемуся как к уникальному явлению независимо от его индивидуальных особенностей.

Личностный подход предполагает, что и педагоги, и учащиеся относятся к каждому человеку как к самостоятельной ценности для них, а не как к средству для достижения своих целей.

3. Принцип полисубъектного (диалогического) подхода. Данный принцип обусловлен тем, что только в условиях субъект-субъектных отношений, равноправного учебного сотрудничества и взаимодействия возможно гармоничное развитие личности. Педагог не воспитывает, не учит, а актуализирует, стимулирует стремления учащегося к саморазвитию, изучает его активность, создает условия для самодвижения.

4. Принципа индивидуально-творческого подхода, состоящий в создании условий для самореализации личности, выявлении и развитии ее творческих возможностей.

5. Принципа профессионально-этической взаимответственности, ориентирующий участников педагогического процесса на принятие на себя заботы о

судьбах других людей, о будущем общества, на соблюдение норм педагогической этики.

Все принципы гуманистического воспитания взаимосвязаны определенным , каждый из них предполагает другие и реализуется только при условии осуществления всех остальных принципов.

5.4. Образовательная система России

Всестороннее развитие личности обеспечивает система образования. Система образования – это социальный институт, т.е. исторически сложившаяся общенациональная система образовательных учреждений и органов управления ими, действующая в интересах воспитания подрастающих поколений, подготовки их к самостоятельной жизни и профессиональной деятельности, а также удовлетворения индивидом образовательных потребностей.

Российское образование подразделяется:

- на общее образование (дошкольное образование; начальное общее образование; основное общее образование; среднее общее образование),
- на профессиональное образование (среднее профессиональное образование; высшее образование — бакалавриат; высшее образование — специалитет, магистратура; высшее образование — подготовка кадров высшей квалификации),
- на дополнительное образование (дополнительное образование детей и взрослых; дополнительное профессиональное образование),
- на профессиональное обучение.

Система образования в России включает в себя:

- образовательные стандарты и федеральные государственные требования,
- образовательные программы различных видов, уровней и направленности,

- организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся,

- органы управления в сфере образования (на федеральном уровне, уровне субъектов федерации и муниципальном уровне), созданные ими консультативные, совещательные и иные органы,

- организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования,

- объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) — совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Образовательная программа — документ, определяющий содержание образования (т.е. то, чему учат) определенных уровня и направленности. Для объективной оценки уровня образования используются федеральные государственные образовательные стандарты, устанавливаемые в порядке, определенном федеральным законом. Следует знать, что строгое соблюдение принципа преемственности между образовательными программами разных уровней обеспечивает целостность и непрерывность всей системы образования и отсутствие в ней так называемых тупиковых образовательных ветвей.

Образовательные программы подразделяются на общеобразовательные (основные и дополнительные) и профессиональные (основные и дополнительные).

Образовательный минимум содержания каждой основной общеобразовательной программы или основной профессиональной образовательной программы (по конкретной профессии, специальности) устанавливается соответствующим федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС).

Сеть образовательных учреждений России включает следующие типы образовательных учреждений: дошкольные, общеобразовательные (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования); специальные (коррекционные) для детей с отклонениями в развитии; учреждения дополнительного образования; учреждения для детей-сирот.

Дошкольные образовательные учреждения (детский сад, детские ясли-сад, прогимназия, центры детского развития и др.) создаются в помощь семье для воспитания детей до 6 лет, охраны и укрепления их физического здоровья, развития индивидуальных способностей и необходимой коррекции недостатков развития.

Общеобразовательные учреждения (школы, гимназии, лицеи) имеют три ступени.

Начальная школа (I ступень) на основе комплексного развития формирует у школьника познавательную мотивацию и навыки учебной деятельности. Учебные предметы на этой ступени школы закладывают первоначальные представления о природе, обществе, человеке.

Неполная средняя школа (II ступень) – это основа общеобразовательной подготовки, необходимой для включения в общественную жизнь и продолжения образования. Главная задача этой ступени — формирование основ научного мировоззрения. II ступень школы является

обязательной. После ее окончания выпускники могут продолжить обучение на III ступени (полная средняя школа) или в профессиональных учебных заведениях.

Полная средняя школа (III ступень) завершает общеобразовательную подготовку учащихся, формирует и стимулирует способность заниматься самообразованием. Для более глубокой дифференциации обучения школа вправе ввести профильное обучение (гуманитарное, физико-математическое, экономическое и др.).

Специальные образовательные учреждения создаются для детей, имеющих отклонения в развитии. В такие учреждения дети и подростки направляются только с согласия родителей (или лиц, их заменяющих) по заключению медико-психолого-педагогической комиссии. В этих учреждениях обеспечивается лечение, коррекция, обучение и социальная адаптация таких детей.

Профессиональные образовательные учреждения создаются для реализации программ среднего и высшего профессионального образования.

Среднее профессиональное образование готовит специалистов среднего звена на базе неполного или полного среднего образования. К учреждениям этого типа относятся техникумы, училища, колледжи.

Высшее профессиональное образование осуществляется в институтах, университетах, академиях, т.е. в образовательных организациях высшего профессионального образования (ООВО). Цель такого образования — подготовка и переподготовка специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребности в углублении и расширении образования. Поступить в образовательную организацию высшего профессионального образования можно лишь на основе полного среднего или среднего профессионального образования.

Послевузовское профессиональное образование, включающее в себя аспирантуры, докторантуры, ординатуры и др., дает возможность повышения уровня научной квалификации и приобретения навыков исследовательской деятельности.

Учреждения дополнительного образования (художественные и музыкальные школы, дома детского творчества, центры профессиональной ориентации, курсы повышения квалификации и др.) предоставляют услуги в сфере всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан и организаций.

Учреждения для детей сирот (детские дома) решают задачи воспитания и обучения детей, оставшихся без попечения родителей вследствие их болезни, смерти, лишения родительских прав и других причин. Дети из одной семьи помещаются в один детский дом, где создаются необходимые условия для поддержания между ними родственных отношений.

По организационно-правовым формам образовательные учреждения могут быть государственными, муниципальными, негосударственными (частными, религиозных и общественных организаций). Однако действие законодательства в области образования распространяется на все образовательные учреждения независимо от их организационно-правовых форм подчиненности.

Управление образованием в России.

Управление образованием в Российской Федерации осуществляется на трех уровнях: федеральном, субъектном и местном (муниципальном).

Федеральный уровень управления включает в себя две разновидности органов управления:

— федеральные (центральные) государственные органы управления образованием (Министерство образования и науки Российской Федерации);

— федеральные ведомственные органы управления образованием (многие министерства и ведомства имеют свою систему образования и сеть образовательных учреждений, готовящих специалистов для конкретной сферы деятельности).

Министерство образования и науки Российской Федерации осуществляет функции по:

- выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, научной, научно-технической и инновационной деятельности,
- развитию федеральных центров науки и высоких технологий, государственных научных центров и наукоградов, интеллектуальной собственности,
- выработке молодежной политики, воспитанию, опеке и попечительству, социальной поддержке и социальной защите обучающихся и воспитанников образовательных учреждений.

На региональном уровне управление образованием осуществляют органы исполнительной власти (министерства, департаменты образования) субъектов федерации. Деятельность органов управления образованием в субъектах РФ направлена на обеспечение проведения единой государственной политики в области образования, создание системы непрерывного образования населения, реализацию программы всеобщего среднего образования молодежи, оказание практической помощи районным (окружным) органам и учреждениям образования в систематическом обновлении содержания образования, совершенствовании воспитания, обучения, развития учащихся; финансирование программ и проектов развития образования, лицензирование, аккредитование, аттестацию и экспертизу подведомственных учреждений и др.

На муниципальном уровне управление образованием осуществляют департаменты, управления, отделы образования муниципальных образований. Они ответственны за

реализацию права граждан на получение общего образования, осуществление государственной политики в области образования, создание, реорганизация и ликвидация образовательных учреждений и пр.

Государственный контроль (надзор) в сфере образования осуществляет Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор). Рособрнадзор осуществляет лицензирование, аттестацию и аккредитацию образовательных учреждений, аттестацию научных и педагогических работников вузов, аттестацию выпускников образовательных учреждений, подтверждение и признание документов об образовании.

Федеральный государственный контроль качества образования — оценка соответствия образовательной деятельности и подготовки учащихся по аккредитованным образовательным программам в организациях образования федеральным государственным образовательным стандартам. Во время контроля качества образования проводится контроль знаний.

От государственного контроля (надзора) в сфере образования стоит отличать лицензионный контроль в отношении образовательных организаций, который осуществляется в порядке лицензирования образовательной деятельности.

Образовательная деятельность относится к лицензируемым видам деятельности. Право на ведение образовательной деятельности возникает у организации после процедуры лицензирования и только по тем программам, которые указаны в лицензии.

Право организации, осуществляющую образовательную деятельность, выдавать в установленном порядке документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации по реализуемым образовательным программам возникает у этой организации после прохождения

аккредитации соответствующей образовательной программы и выдачи свидетельства о государственной аккредитации. Если при прохождении процедуры государственной аккредитации учебное заведение подтвердило качество предоставляемых образовательных услуг, Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) выдает свидетельство о государственной аккредитации.

Наличие свидетельства об аккредитации дает образовательной организации высшего образования (ООВО) право предоставлять абитуриентам льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а студентам очной формы обучения предоставлять отсрочку от призыва на срочную военную службу. Только аккредитованная ООВО имеет право выдавать выпускнику диплом о высшем профессиональном образовании государственного образца, который дает право в дальнейшем на поступление в магистратуру, а также признается работодателями как государственных, так и негосударственных учреждений.

Выданное учебному заведению свидетельство о государственной аккредитации действительно только при наличии к нему приложения, перечисляющем все аккредитованные профессиональные образовательные программы, по которым ООВО имеет право предоставлять выдавать по окончании диплом государственного образца.

Процедура лицензирования и аккредитации образовательной деятельности в России была введена в 1992 году. Механизм государственного регулирования и оценки деятельности образовательных организаций с этого времени включает последовательные процедуры лицензирования и государственной аккредитации образовательных учреждений.

Реализация функций системы образования в реальной жизни происходит в процессе приобретения знаний и социального опыта, накопленного в обществе, подрастающим поколением. Этот процесс и его результат являются частью

системы образования и обеспечены методическими принципами и приемами педагогической системы

Вопросы для самопроверки:

1. Что является объектом и предметом современной педагогики?
2. Каковы основные функции педагогической науки?
3. Приведите примеры взаимодействия педагогической науки и педагогической практики.
4. Обоснуйте связь педагогики с науками о человеке.
5. Приведите примеры взаимодействия педагогики с другими науками.
6. Каковы цели и задачи гуманистического воспитания?
7. Дайте характеристику образовательной системы России.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Учебное пособие создано для бакалавров всех направлений, изучающих «Психологию и педагогику». Пособие представляет собой курс с инновационным расположением учебного материала в соответствии с модульным распределением тематики и включает в себя развернутое содержание лекционного курса, изложенное в соответствии с компетентностным и профессионально-личностным подходами.

Учебное пособие создано на основе разработанных и апробированных программ в соответствии с Федеральным Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования (ФГОС-3 и ФГОС-3+). Материалы пособия имеют модульное расположение тем и собраны на основе исторических и современных сведений по технологиям психологии и педагогики с обращением к целому ряду смежных дисциплин: общей психологии, педагогике, конфликтологии, теории управления, психологии личности, возрастной психологии, социальной психологии и т.д. Каждая тема завершается контрольными вопросами для закрепления материала. В конце пособия приведен список литературы.

Книга будет полезна и интересна не только бакалаврам, но и психологам, педагогам, всем, интересующимся инновационными технологиями психолого-педагогической деятельности.

Таким образом, материал, собранный в данном учебном пособии ориентирован на развитие личности студента, способного не только работать в современной экономической среде, но и развивать ее применительно к конкретному проекту, быстро адаптироваться к ее внешним изменениям, осваивать эффективные модели и технологии познания, развития и активизации творческого потенциала личности и социальной группы.

Глоссарий

Автократический (авторитарный, директивный) стиль характеризуется чрезмерной концентрацией власти в одних руках. Руководитель-автократ сам принимает решения и волевым порядком проводит их в жизнь

Агрессия (от лат. **aggredi** - **нападать**) - 1) индивидуальное или коллективное поведение, действие, направленное на нанесение физического или психологического вреда, ущерба, либо на уничтожение другого человека или группы людей. В значительной части случаев агрессия возникает как реакция субъекта на фрустрацию и сопровождается эмоциональными состояниями гнева, враждебности, ненависти и т.д.; 2) целенаправленное деструктивное поведение, противоречащее нормам и правилам сосуществования людей в обществе, наносящее вред объектам нападения (одушевленным и неодушевленным), причиняющее физический вред людям или вызывающее у них отрицательные переживания, состояние напряженности, страха, подавленности и т.д. Агрессия объединяет такие разнообразные акты поведения, как злые шутки, сплетни, враждебные фантазии, деструктивные формы поведения, вплоть до убийств и самоубийств. Агрессивные действия могут выступать как средство достижения какой-либо цели (инструментальная Агрессия), как способ психической разрядки, замещения удовлетворения блокированной потребности и переключения деятельности, как форма самореализации и самоутверждения. Выделяются следующие виды Агрессии: 1) физическая Агрессия (нападение) - использование физической силы против другого лица или объекта; 2) вербальная Агрессия - выражение негативных чувств как через форму (ссора, крик, визг), так и через содержание вербальных реакций (угроза, проклятия, ругань); 3) прямая Агрессия - непосредственно направленная против

какого-либо объекта или субъекта; 4) косвенная Агрессия - действия, направленные окольным путем на другое лицо - злобные сплетни, шутки и т.п., а также действия, характеризующиеся ненаправленностью и неупорядоченностью - взрывы ярости, проявляющиеся в крике, топание ногами, битье кулаками по столу и т.п.; 5) аутоагрессия - проявляющаяся в самообвинении, самоуничтожении, нанесении себе телесных повреждений и самоубийстве; 6) враждебная Агрессия - выражается в действиях, целью которых является причинение вреда объекту Агрессии; 7) инструментальная Агрессия, являющаяся средством достижения какой-либо цели.

Адаптация (от лат. *adapto* - приспособляю) - приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды. Процессы Адаптации направлены на сохранение гомеостаза. Адаптация - одно из центральных понятий биологии, широко применяется как теоретическое понятие в тех психологических концепциях, которые подобно гештальтпсихологии и теории интеллектуального развития, разработанной швейцарским психологом Ж. Пиаже, трактуют взаимоотношения индивида и его окружения как процессы гомеостатического уравнивания. Изменения, сопровождающие Адаптацию, затрагивают все уровни организма: от молекулярного до психологической регуляции деятельности. Решающую роль в успешности А. к экстремальным условиям играют процессы тренировки, функциональное, психическое и моральное состояние индивида.

Асоциальное поведение - поведение, противоречащее общественным нормам и принципам, выступающее в форме безнравственных или противоправных деяний.

Ассоциация (от лат. *assotiatio* — соединение) - это группа, в которой отсутствует объединяющая ее продуктивная деятельность, четкая организация и управление, а ценностные

ориентации не осознанны, неустойчивы, ситуативны, межличностные отношения проявляются только в условиях непосредственного группового общения. Такие объединения склонны к текучести, неустойчивости. Корпорация (от лат. *corporatio* — объединение) — это группа, которая характеризуется замкнутостью, авторитарностью управления, противопоставляет себя другим социальным общностям на основе своих узко личностных, корыстных интересов. Межличностные отношения здесь характеризуются асоциальными ценностными ориентациями. Управление корпорацией осуществляется ее лидерами силовыми методами за счет подавления личности других членов сообщества, например в воровской шайке, в религиозных сектах, в мафиозных структурах.

Аффект - Состояние сильного возбуждения, потери самоконтроля.

Воодушевление - душевный подъем, увлечение.

Воспитание — это процесс целенаправленного формирования личности, одна из центральных категорий в педагогике.

Группа — это существующее в едином пространстве и времени объединение людей, взаимодействующих в совместной деятельности и вступающих в определенные деловые и межличностные отношения.

Демократический (коллегиальный) стиль руководства строится на двойной основе: делового и личного авторитета. Руководитель-демократ умеет использовать свою власть, не апеллируя к ней. Он предпочитает активное участие своих помощников в принятии решений. Однако право окончательного выбора оставляет за собой. Такой вид руководства оптимален на более низких ступенях руководства (в отличие от авторитарного), на некоторых частных предприятиях, в управлении учебными заведениями, творческими коллективами, порождая более теплый

психологический климат в коллективе. К коллегиальному стилю управления наиболее пригодны люди сангвинического, реже холерического типов темперамента.

Дискуссия — процесс продвижения и разрешения проблем путем сопоставления, столкновения, ассимиляции, взаимообогащения предметных позиций участников (мнений участников по сути решаемой проблемы). Аргументация — это приведение логических доводов с целью доказать истинность какого-либо положения.

Диффузная группа (от лат. diffusio — различие, рассеивание) — это совокупность людей, в которой отсутствует сплоченность на основе общих ценностных ориентации и совместной продуктивной деятельности. Такие группы возникают как случайные ситуативные объединения людей: зрители в театре, очередь, пассажиры автобуса и т. п.

Идентификация — один из самых простых способов понимания другого человека через осознанное или бессознательное уподобление ему себя.

Ингибция — это подавление действий члена группы в присутствии группы, снижение эффективности действий.

Интроверсия - личностная характеристика, описанная швейцарским психиатром и психологом К. Юнгом в 1910 г. и означающая дословно "обращенность внутрь". Интроверсия предполагает предпочтение человеком своего внутреннего мира воображения, богатого и созидательного, объективной реальности.

Коммуникативная деятельность — установление педагогически целесообразных отношений педагога с воспитанниками, другими педагогами, представителями общественных организаций, родителями.

Контекстное обучение - обучение, в котором динамически моделируется предметное и социальное содержание профессионального труда, тем самым обеспечиваются условия трансформации учебной

деятельности студента в профессиональную деятельность специалиста. Теория К.о. разработана в развитие деятельностного подхода к наследованию социального опыта (А.А. Вербицкий). Согласно этому подходу, усвоение социального опыта осуществляется в форме деятельности учения, однако остается открытым вопрос перехода от познавательной деятельности студента к профессиональной деятельности специалиста. Основное противоречие профессионального обучения и состоит в том, что овладение деятельностью специалиста должно быть обеспечено в рамках и средствами качественно иной - учебной деятельности. Это противоречие преодолевается в К.о., представляющем собой реализацию динамической модели движения деятельности студентов: от собственно учебной деятельности (в форме лекции, например) через квазипрофессиональную (игровые формы) и учебно-профессиональную (научно-исследовательская работа студентов, производственная практика и др.) к собственно профессиональной деятельности.

Кооперация — это взаимодействие, которое способствует организации совместной деятельности. конфликт как важнейшую сторону взаимодействия людей в обществе, форму отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями.

Либеральный (попустительский, разрешительный) **стиль руководства** строится на полном доверии к исполнителю. Руководитель-либерал допускает полную свободу действий своих подчиненных в пределах их функциональных обязанностей. Такой стиль допустим в творческих коллективах (артистов, сотрудников вузовских кафедр, в НИИ).

Народность — историческая общность людей, возникающая из отдельных племен при распаде родоплеменных

отношений. Для народности характерны территориальная общность, объединенная хозяйственной и культурной деятельностью, а также единый язык.

Научение - это процесс и результат приобретения индивидуального опыта; 1) приобретение индивидуального опыта, прежде всего автоматизированных навыков. Осуществляется чаще путем упражнения, запечатления, ассоциирования, иногда - в сознательной деятельности. Учение отличается от научения выраженными мотивами и целями самого субъекта, возможностью выбора им способов действия; 2) обозначает процесс и результат приобретения индивидуального опыта биологической системой (от простейших до человека как высшей формы ее организации в условиях Земли).

Национальное самосознание — осознание людьми своей принадлежности к определенной этнической общности и ее положения в системе общественных (государственных, межэтнических) отношений.

Национальный характер — это исторически сложившаяся совокупность устойчивых психологических черт представителей той или иной этнической общности, определяющих привычную манеру их поведения и типичный образ действий и проявляющихся в их отношении к социально-бытовой среде, к окружающему миру, к труду, к своей и другим нациям. Национальный характер — это проявления наиболее типичных черт нации.

Нация — это устойчивое объединение людей, связанных общим языком, общей территорией, общностью экономической жизни и некоторых особенностей психического склада людей, выраженных в специфических чертах культуры данного народа.

Образование — это и процесс, и результат усвоения человеком опыта, накопленного обществом в ходе исторического развития. В образовании объединяются

обучение и воспитание, обеспечивающие готовность личности к выполнению социальных и профессиональных ролей. При этом главным является не объем знаний («обучен, но не образован»), а соединение знаний с личными качествами человека, умением самостоятельно знаниями распоряжаться.

Образовательная программа — документ, определяющий содержание образования (т.е. то, чему учат) определенных уровня и направленности. Для объективной оценки уровня образования используются федеральные государственные образовательные стандарты, устанавливаемые в порядке, определенном федеральным законом. Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) — совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Обучение — это целенаправленный процесс формирования и развития у людей знаний, навыков и умений с учетом требований современной жизни и деятельности. Обучение обеспечивает преемственность поколений, полноценное функционирование общества и соответствующий уровень развития личности. Основная функция обучения социальная: усвоение необходимых для жизни и деятельности знаний, умений, навыков. Еще одной функцией обучения является формирование мировоззрения. Оно формируется у детей и взрослых постепенно, по мере обобщения знаний, позволяющих судить об окружающем мире. Большое значение имеет и профориентационная функция. В процессе обучающего и производительного труда, приобретая конкретные знания и навыки в области той или иной профессиональной деятельности, формируется интерес к ней.

Функция подготовки к непрерывному образованию ориентирует человека на активное участие в производстве и общественных отношениях, на постоянное совершенствование своей политехнической, профессиональной квалификации. Креативная функция обучения нацеливает личность на непрерывное и разностороннее развитие.

Общение — это многоплановый и многоуровневый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности Средства общения - это способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, передаваемой в процессе общения одного живого существа другому. В соответствии с видом используемых знаков выделяют вербальные и невербальные средства коммуникации. Конкуренция - это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, взглядов субъектов взаимодействия.

Организационная деятельность — выполнение системы действий, направленных на включение учащихся в различные виды деятельности, в том числе организация совместной деятельности. Педагогическое взаимодействие — процесс, происходящий между воспитателем и воспитанником в ходе учебно-воспитательной работы и направленный на развитие личности учащегося. Педагогическое взаимодействие обусловлено и опосредовано учебно-воспитательной деятельностью, целями обучения и воспитания.

Педагогика — это наука о сущности, закономерностях, принципах, методах и формах обучения и воспитания человека. Педагогика происходит от греческого слова "пайдагогос" (пайд - дитя, агогос - веду), что означает «детовожделение». В Древней Греции педагогом называли раба, который водил ребенка в школу.

Педагогическая деятельность — один из видов профессиональной деятельности, направленной на реализацию

целей образования. К основным видам педагогической деятельности относятся обучение и воспитание.

Педагогическая система - множество взаимосвязанных структурных компонентов, объединенных единой образовательной целью развития личности и функционирующих в целостном педагогическом процессе.

Педагогическая технология — это система последовательных, взаимосвязанных действий педагога, направленных на решение педагогических задач: структурирования и конкретизации целей педагогического процесса; преобразования содержания образования в учебный материал; анализа межпредметных и внутрипредметных связей; выбора методов, средств и организационных форм педагогического процесса и т. д.

Педагогический процесс — специально организованное взаимодействие старшего (обучающего) и младшего (обучаемого) с целью передачи старшими и освоения младшими социального опыта, необходимого для жизни и труда в обществе. В педагогическом процессе реализуются цели образования, и воспитания в условиях педагогической системы. Педагогический процесс характеризуется целостностью, системностью и непрерывностью.

Педагогический такт - это соблюдение педагогом принципа меры в общении с детьми в самых разнообразных сферах деятельности, умение выбрать правильный подход к учащимся.

Педагогическое взаимодействие представляет собой прямые или косвенные преднамеренные контакты педагога с воспитанником, целью которых являются изменения в поведении, деятельности и отношениях ребенка к окружающему миру. Важнейшей характеристикой личностной стороны педагогического взаимодействия является возможность воздействовать друг на друга и тем самым

производить реальные преобразования не только в познавательной или эмоциональной, но и в личностной сфере.

Перцептивный (от лат. percipio - восприятие) - психическое восприятие, непосредственное отражение объективной действительности органами чувств.

Профессиограмма – научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника. В целом профессиограмма должна отвечать следующим требованиям: – четко выделять предмет и основные результаты труда (на что направлены главные усилия человека в труде – показывать возможные линии развития человека средствами профессии, динамику психических новообразований в ходе труда, из которых человек может выбрать направления роста с учетом своей индивидуальности; показывать перспективы изменения в самой профессии (каким может быть специалист завтрашнего дня, ближайшего будущего); иметь направленность на решение практических задач (профессиональное обучение, профотбор, рационализацию новых видов труда и др.); описывать необходимые некомпенсируемые психологические профессиональные качества, а также психологические свойства человека, которые хотя и отсутствуют у него, но могут быть компенсированы. Важной составляющей профессиограммы является психограмма характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сферы специалиста.

Профессиональная деятельность – это социально-значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. Профессиональная деятельность – это, прежде всего, трудовая

деятельность. Труд – это целесообразная продуктивная деятельность, имеющая определенный результат.

Профессиональная пригодность – совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений, навыков общественно приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности включают также удовлетворенность человеком в процессе его труда и при оценке его результатов.

Профессиональное самосознание - одно из необходимых условий нахождения человеком наиболее подходящего для него места в профессиональной общности, а также условие планирования и построения личных профессиональных планов на этапе выбора профессии; выраженное П.С. , окрашенное положительным эмоциональным отношением к делу, чувство гордости за свою сферу труда.

Референтная группа (от лат. *referre* — сообщать) — это реальная или условная группа, которую индивид считает для себя эталонной, на нормы и ценности которой он ориентируется в своем поведении и самооценке. Индивид может считать референтной свою группу, в которую он реально включен. Он может считать эталонной какую-либо другую реальную группу, к которой хотел бы принадлежать. Референтная группа может быть условной, воображаемой (герои книг, исторические личности и т. п.).

Социализация (от лат. *socialis* - общественный) - 1) процесс усвоения и дальнейшего развития индивидом социально-культурного опыта - трудовых навыков, знаний, норм, ценностей, традиций, накапливаемых и передаваемых от поколения к поколению, процесс включения индивида в систему общественных отношений и формирования у него социальных качеств; 2) процесс становления личности человека. Этот процесс предполагает: усвоение человеком

общественно выработанного опыта, отношений к миру, социальных норм, ролей, функций; активную проработку этого общественного опыта самим человеком под углом зрения своих внутренних позиций; становление у человека образа Я и выработку у себя как личности, члена общества собственного мировоззрения, реализацию своего мировоззрения в собственном опыте взаимодействия с другими людьми; участие и вклад человека в дальнейшее развитие духовных ценностей.

Социальная среда — это все то, что окружает человека в его социальной жизни, это конкретное проявление, своеобразие общественных отношений на определенных этапах их развития. Социальная среда порождает тот или иной образ жизни и вслед за этим образ мышления и поведения. Путь формирования личности можно выразить схемой социальная среда → образ жизни → личность.

Стиль руководства — это определенная система предпочитаемых руководителем методов и приемов управленческой деятельности. Выбор того или иного стиля руководства детерминирован множеством взаимодействующих объективных и субъективных факторов.

Фасилитация — облегчение действий члена группы в присутствии группы, повышение их эффективности. Так, при поддержке группы (болельщиков, подстрекателей) член группы способен на рекорды, подвиги, преступления, чего не сделал бы в одиночку.

Экстраверсия — обращенность сознания и внимания человека в основном на то, что происходит вокруг него (противоположна интроверсии).

Эмпатическое слушание — метод психологии, при котором происходит переживание исследователем тех же эмоциональных состояний, которые испытывает собеседник, через отождествление с ним. Метод основан на способности человека сопереживать собеседнику и понять его через это

сопереживание. Использование данного метода, по К. Роджерсу, «...требует определенного мастерства, и эмпатическое понимание заключается в проникновении в чужой мир, умении релевантно войти в феноменологическое поле другого человека, внутрь его личного мира...».

Эмпатия – особый способ понимания другого человека, основанный не на рациональном осмыслении другого человека, а стремлении эмоционально откликнуться на его проблемы. Механизм эмпатии в определенных чертах сходен с механизмом идентификации. Кинестика — занимается изучением внешних проявлений чувств и эмоций человека, к которым относятся: мимика (изучает движение мышц лица); жестика (исследует жестовые движения отдельных частей тела); пантомимика (изучает моторику всего тела — позу, осанку, походку, поклоны). Такесика — изучает прикосновения в ситуации общения (рукопожатия, поцелуи, дотрагивания, поглаживания, отталкивания и т. п.) Проксемика — исследует расположения людей в пространстве при общении. Деловое общение – это вид общения, основанный на общности совместной деятельности и по поводу ее.

Этнос, или этническая общность – это исторически сложившийся на определенной территории вид устойчивой социально-психологической группы людей, осознающий свое этническое единство и обладающий относительно стабильными особенностями культуры, в том числе общим языком, представленный одной или несколькими народностями, нациями.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. Карелин. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с.
2. Ананьев В.А. Основы психологии здоровья. Книга 1. Концептуальные основы психологии здоровья / В.А. Ананьев. - СПб.: Речь, 2006. - 384 с.
3. Ананьев В.А. Практикум по психологии здоровья: Методическое пособие по первичной специфической и неспецифической профилактике / В.А. Ананьев. - СПб.: Речь, 2007. - 320 с.
4. Зимняя И.А. Педагогическая психология: Учебник для вузов / И.А. Зимняя. - М.: Логос, 2001. - 384 с.
5. Крысько В.Г. Психология и педагогика: Курс лекций / В.Г. Крысько. - М.: Омега, Л., 2005. - 336 с. (Библиотека высшей школы).
6. Лихачев Б.Т. Педагогика: Курс лекций: Учеб. пособие для студентов педагогических учебных заведений и слушателей ИПК и ФПК / Б.Т. Лихачев. - М.: Юрайт, 2000. - 523 с.
7. Новиков А.М. Образовательный проект (методология образовательной деятельности) / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. - М.: «Эгвес», 2004. - 120 с.
8. Педагогика и психология высшей школы: Учеб. пособие. - Ростов н/Д.: Феникс, 2002. - 544 с.
9. Реан А.А. Психология и педагогика / А.А. Реан, Н.В. Бордовская, С.И. Розум. - СПб.: Питер 2000. - 432 с.
10. Реан А.А. Социальная педагогическая психология / А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. - СПб.: ЗАО «Издательство «Питер»», 1999.
11. Столяренко Л.Д. Основы психологии: Практикум. - 7-е изд. / Л.Д. Столяренко. - Ростов/на Д.: Феникс, 2006 - 704 с.

12. Шапарь В.Б. Рабочая книга практического психолога / В.Б. Шапарь, А. Тимченко, В. Швыдченко. - М.: АСТ., Харьков: Торсинг, 2005.

13. Гамезо М.В. Атлас по психологии: Информ.-метод. пособие по курсу Психология самосознания. Хрестоматия / М.В. Гамезо, И.А. Домашенко. - Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2000. - 672 с.

14. Гуревич П. С. Психология: Учебник / П.С. Гуревич. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=452129>

15. Островский Э.В. Психология и педагогика: Учеб. Пособие / Островский Э.В. - М.: Вузовский учебник, 2009. - 384 с.

16. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. - СПб. : Питер, 2007. - 464 с.

17. Горянина В.А. Психология общения : учеб. пособие / В. А. Горянина. - 4-е изд., стереотип. - М.: Academia, 2007. - 416 с.

18. Бордовская Н.В. Педагогика : учеб. пособие / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. - СПб. : Питер, 2008. - 304 с.

19. Чернышев Я.А. Психология управления в инновационной среде: Учебно-методический комплекс / Я.А. Чернышев. - Ульяновск: ГОУВПО "Ульяновский государственный университет", 2006. - 74 с.

20. Материалы сайта «psychology.net.ru» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://psychology.net.ru/news/psy.html>

21. Материалы сайта «geshtaltpsy.ru» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.geshtaltpsy.ru/>

22. Материалы сайта «psixologic.ru» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.psixologic.ru/>

23. Материалы сайта «psychology.ru» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.psychology.ru/>

24. Материалы сайта «socio.msu.ru» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.socio.msu.ru>

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
1. Личность и ее индивидуальные особенности.	
Мотивационная сфера личности	5
1.1. Понятия: индивид, личность, индивидуальность	5
1.2. Структура личности.....	7
1.3. Развитие личности	10
1.4. «комплекс неполноценности» и личностный рост	12
1.5. Общая характеристика мотивационной сферы.....	22
1.6. Направленность личности.....	25
2. Темперамент и характер личности	33
2.1. Понятие «темперамент»	34
2.2. Учения о темпераменте	35
2.3. Характеристика типов темперамента	41
2.4. Понятие и происхождение характера	51
2.5. Структура характера.....	54
2.6. Акцентуация характера	58
3. Психология общения.....	65
3.1. Понятие «общение». Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения	65
3.2. Вербальные и невербальные средства общения	76
3.3. Классификация видов общения.....	84
3.4. Общая характеристика делового общения	86
4. Общество и личность	99
4.1. Социальная среда, личность и группа. Содержание и структура психологии большой социальной группы.....	99
4.2. Психология малых групп. Социальная фасилитация и социальная ингибция	111
4.3. Профессиональная психология (психология профессиональной деятельности).....	120
5. Педагогика в системе наук о человеке	124
5.1. Объект, предмет и функции педагогики.....	125

5.2. Основные категории педагогики: образование, обучение, воспитание, педагогический процесс, педагогическое взаимодействие.....	127
5.3. Цели и задачи гуманистического воспитания.....	130
5.4. Образовательная система России	132
Заключение.....	141
Глоссарий	142
Библиографический список.....	Ошибка! Закладка не определена.

Учебное издание

Коваль Любовь Викторовна
Сухоруких Ирина Александровна

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА
Часть 2

В авторской редакции

Подписано к изданию 08.11.2016.
Объем данных 1 Мб

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический
университет»
394026 Воронеж, Московский просп., 14