УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ВИТЕБСКАЯ ОРДЕНА «ЗНАК ПОЧЕТА» ГОСУДАРСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ ВЕТЕРИНАРНОЙ МЕДИЦИНЫ»

Н. А. Задорожная

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Методические указания
для студентов очной и заочной форм получения образования
по специальностям «Ветеринарная медицина», «Производство продукции животного происхождения»

Витебск
ВГАВМ
2026

УДК 316.6
ББК 88.5
315

Рекомендовано к изданию методическими комиссиями
биотехнологического факультета от 23 декабря 2025 г. (протокол № 2)
и факультета ветеринарной медицины
УО «Витебская ордена «Знак Почета» государственная академия
ветеринарной медицины» от 30 января 2026 г. (протокол № 2)

Авторы:
старший преподаватель *Н. А.Задорожная*

Рецензенты:
кандидат психологических наук, доцент *Н. В. Кухтова*;
кандидат философских наук, доцент *С. П. Кулик*

Задорожная, Н. А.

315 Социальная психология : методические указания для студентов очной и заочной форм получения образования по специальностям «Ветеринарная медицина», «Производство продукции животного происхождения» / Н. А. Задорожная. – Витебск : ВГАВМ, 2026. – 76 с.
ISBN 978-985-591-317-8.

Методические указания подготовлены в соответствии с требованиями общеобразовательного стандарта для учреждений высшего образования и типовой программой по дисциплине «Социальная психология». Предназначены для студентов ветеринарного и биотехнологического факультетов всех форм обучения. Методические указания могут быть использованы студентами при подготовке к занятиям и зачету.

УДК 316.6
ББК 88.5

ISBN 978-985-591-317-8

© УО «Витебская ордена «Знак Почета» государственная академия ветеринарной медицины», 2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4
ТЕМА 1. ВВЕДЕНИЕ В СОЦИАЛЬНУЮ ПСИХОЛОГИЮ 5
ТЕМА 2. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ. СОЦИАЛЬНОЕ ПОЗНАНИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЪЯСНЕНИЕ 10
ТЕМА 3. МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ОБЩЕНИЕ И МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ 18
ТЕМА 4. ПСИХОЛОГИЯ ГРУППЫ И МЕЖГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ 25
ТЕМА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ 33
ТЕМА 6. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ КУЛЬТУРНОГО МНОГООБРАЗИЯ 40
ТЕМА 7. ПРИКЛАДНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ 46
Приложение 1.Диагностика психологических характеристик личности. Тест Куна – Мак-Партленда «Кто Я?» 51
Приложение 2.Тест на темперамент А. Белова 54
Приложение 3.Личностный опросник Г.Ю. Айзенка 57
Приложение 4.Методика «Наша группа» 62
Приложение 5. Тест «Групповые роли» 64
Приложение 6. Методика «Типы этнической идентичности» 69
Приложение 7. Методические рекомендации по написанию, оформлению реферата 73
Приложение 8. Методические рекомендации по написанию эссе 74
СПИСОК РЕКОМЕДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 75

Введение

Изучение учебной дисциплины «Социальная психология» является составной частью подготовки специалиста на первой ступени получения высшего образования и направлено на получение психолого-педагогических знаний, необходимых для практической деятельности специалистов с высшим образованием.

Актуальность изучения на первой ступени высшего образования студентами непедагогических специальностей учебной дисциплины «Социальная психология» определяется повышением требований в современном динамично меняющемся обществе к уровню психологической грамотности специалиста, его психологической культуре, умению выстраивать эффективные отношения в профессиональной, личной и деловой сферах взаимодействия. Основной целью изучения дисциплины является формирование системы знаний о социально-психологических особенностях и закономерностях поведения личности, а также межличностных и групповых феноменах и процессах.

Материал, изложенный в методических указаниях «Социальная психология», содержит представленные в единой логической последовательности теоретические основы социальной психологии. Содержание методических рекомендаций направлено на формирование у обучающихся понятийного аппарата в области социальной психологии; представлений о процессах социального познания, социального влияния и контроля; знаний о групповых процессах, социальном поведении индивидов, социальных свойствах личности.

Изучение учебной дисциплины «Социальная психология» рассчитано на 72 часа, в том числе 36 часов аудиторных.

ТЕМА 1. ВВЕДЕНИЕ В СОЦИАЛЬНУЮ ПСИХОЛОГИЮ

1. Место социальной психологии в системе научного знания. Предмет социальной психологии. Цели, задачи и методы современной социальной психологии. Понятие о прикладных социально-психологических исследованиях.

2. История социальной психологии.

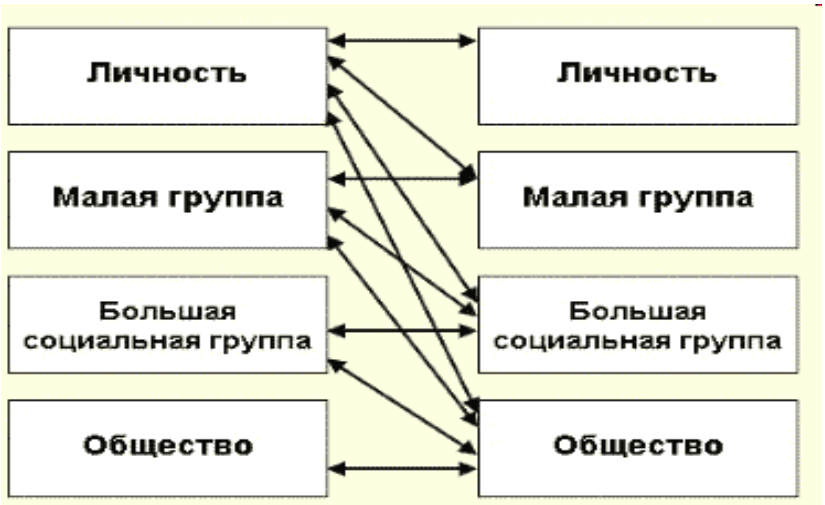
1. Место социальной психологии в системе научного знания. Предмет социальной психологии. Цели, задачи и методы современной социальной психологии. Понятие о прикладных социально-психологических исследованиях

Социальная психология – отрасль психологии, изучающая закономерности, особенности поведения и деятельности людей в группах.

В отличие от общей психологии социальная психология исследует не просто психические процессы индивида, а их специфику в связи с системой взаимодействий с другими людьми. Индивидуальные особенности человека рассматриваются как результат социального развития, связанный с воспитанием и социализацией.

Социальная психология возникла во второй половине XIX в. на стыке психологии и социологии. Первоначально социально-психологические идеи формировались в рамках философии, социологии, антропологии, этнографии, языкознания.

Объект социальной психологии – личность в группе, межличностное взаимодействие, малая группа и межгрупповое взаимодействие. Социальная психология рассматривает взаимодействие между:



Предмет социальной психологии – психические явления, возникающие в ходе взаимодействия между людьми в социальных группах.

Таким образом, социальная психология изучает следующие явления:

1. Психологические процессы, состояния и свойства индивида, которые проявляются во взаимоотношениях с другими людьми, в результате

включения в различные социальные группы (семью, учебные и трудовые группы и т.д.).

2. Социально-психологические феномены, наблюдаемые в процессе взаимодействия людей, причем не только между личностью и личностью, но и между личностью и группой, а также между группами.
3. Психологические процессы, состояния и свойства различных социальных групп.
4. Массовые психические явления. Например: поведение толпы, паника, слухи, мода и др.

В качестве *основных задач* социальной психологии можно выделить:

- социально-психологический анализ взаимодействия, общения и взаимоотношений людей;
- социально-психологические характеристики личности и особенности ее социализации в разных условиях;
- психология малых и больших групп.

Социальная психология как наука включает следующие основные разделы:

- социальную психологию личности;
- психологию общения, изучающую закономерности общения и взаимодействия людей;
- психологию групп, изучающую психологические характеристики больших (классы, нации) и малых групп.

Методы социально-психологического исследования можно разделить на следующие группы (табл. 1).

Таблица 1 – Методы социально-психологического исследования

Методы исследования	Методы воздействия
1. Методы сбора информации: - наблюдение; - изучение документов (контент-анализ и др.); - опросы (анкеты, интервью); - тестирование (социометрический тест и др.); - эксперимент (лабораторный и естественный).	1. Социально-психологические тренинги (ассертивности, гештальт-группы, психодрамы и др.). 2. Методы индивидуальной и групповой психотерапии (психо-коррекции). 3. Групповая дискуссия, брейн-сторминг (мозговая атака). 4. В политической пропаганде и коммерческой рекламе применяют приемы, направленные на формирование образа политика – имидж-мейкерство; методы внушения и убеждения людей, побуждение их к покупке и др.
2. Методы обработки данных: - статические методы (корреляционный, факторный анализ и др.); - приемы логической и теоретической обработки (построение объяснений, типологии и т.д.).	

2. История социальной психологии

Социальная психология, как и психология в целом, имеет длительную предысторию, но как наука возникла относительно недавно, в середине 19 века. Можно выделить следующие этапы в развитии социальной психологии.

Донаучный этап. Еще до нашей эры люди замечали и использовали социально-психологические явления, например, такие как заражение и внушение. В регулировании социальной жизни огромное значение имели табу и обряды.

Философский этап. В древние и средние века социально-психологические проблемы рассматривались в рамках философских учений. В античности это были взгляды Платона, Аристотеля и др., в философии Нового времени – системы Т. Гоббса, Дж. Локка, К.Гельвеция, Ж.-Ж.Руссо, Г.Гегеля и др.

Феноменологический этап связан с развитием языкознания, этнографии и антропологии. На феноменологическом этапе такие социально-психологические феномены, как поведение толпы, народный дух, подражание, внушение, выделяются в самостоятельный класс явлений, исследуемых учеными.

Научный этап. Датой зарождения социальной психологии считается 1859 г., когда германский языковед Г. Штейнталь и философ М. Лацарус опубликовали статью «Вводные рассуждения о психологии народов». Сам термин «социальная психология» впервые появился в 1908 году в работах Уильяма Мак-Дугалла и Э. Росса.

Непосредственно к первым социально-психологическим теориям следует отнести следующие:

Теория «Психология народов и языкознания» Вильгельма Вундта. В 1859 году В. Вундт представил свою теорию, в которой рассматривал психологию народа как сочетание индивидуальных психических состояний людей в определенных условиях. По мнению Вундта, язык, мифы и обычаи - три основополагающих явления, определяющих психологию народа и влияющих на поведение человека. Язык, по мнению ученого, существенно влияет на психологию народа, т.к. содержит в самой общей форме живущие в духе народа представления. Любой язык содержит слова, не имеющие аналогов в других языках. Мифы включают в себя не только фантастические представления человека о мире, но также и ценности, идеалы, долженствования. Мифы передаются всей культурой общества, определяя представления людей, формируя установки, влияя на знания о том, что является хорошим и плохим. Мифологическое восприятие формируется непроизвольно в процессе социализации и является более подсознательным процессом, нежели сознательным. Обычаи представляют собой способы поведения, которые являются наиболее типичными в стандартных социальных ситуациях у данного народа, регулирующими поведение человека в различных ситуациях.

Психология масс Жана Габриэля Тарда. Г. Тард (1843-1904) исследовал проблемы общества, связанные с влиянием средств массовой

коммуникации и массовой культуры на психологию человека. Народ – это гигантская аудитория, воспринимающая определенную информацию, поступающую из одного источника. Массовая культура – это совокупность культурных ценностей в индустриальном обществе, рассчитанном на массовое потребление. Главный признак массовой культуры – стандартизация жизни, которая не может не влиять на психологию человека в обществе. Элита – составная часть общества, осуществляющая функцию управления. Все достижения цивилизации рассматриваются как результат деятельности элиты, и большинство социально-психологических отношений изучается в системе взаимодействия элиты и массы.

Теория «Психология толпы» Густава Лебона. Г. Лебон (1841-1931) анализировал изменение некоторых психических процессов и поведения индивида под влиянием толпы. По его мнению, поведение человека в толпе меняется следующим образом:

1. Повышается внушаемость человека. Резко падает критичность, информация воспринимается без доказательств, что способствует восприятию многих, в том числе преступных, идей.
2. Снимается ответственность за свое поведение. Участие каждого человека фактически анонимно. Развивается гипертрофированный конформизм – «быть как все».
3. Усиливается потребность в простых решениях. Толпа не способна на созидание и не в состоянии принимать сложные решения.
4. Происходит деперсонализация личности. Человек утрачивает многие свои положительные качества. Так, вероятность помощи человеку, попавшему в беду, обратно пропорциональна количеству свидетелей его трудностей. То есть чем больше людей видят несчастье человека, тем меньше возможность помощи, и наоборот.
5. Повышается эмоциональность личности. Осмысление ситуации происходит крайне медленно. Усиливаются механизмы влияния в стихийных социальных группах: заражение, внушение, подражание.

Концепция инстинктов социального поведения Уильяма Мак-Дугалла. Мак-Дугалл (1871-1938) полагал, что механизмы социальной адаптации тождественны у человека и животного. Социальные явления и процессы объяснялись им с биологических позиций. По мнению ученого, причины социального поведения человека связаны с врожденными инстинктами.

В начале XX в. основным местом исследований в области социальной психологии стали США. Социальная психология превращается в экспериментальную науку и приобретает практическую направленность. В этот период наиболее интересны эксперименты с группами В. Мёде, «теория поля» К. Левина, теория «каузальной атрибуции» Ф. Хайдер, теория «когнитивного диссонанса» Л. Фестингера.

Значительное влияние на развитие социальной психологии оказали такие психологические школы, как:

Бихевиоризм. В начале XX в. основатель бихевиоризма американский психолог Джон Уотсон (1878 – 1958) заявил, что психология должна отказаться от изучения сознания и сосредоточить свое внимание только на том, что доступно наблюдению, т.е. на поведении человека.

Психоанализ. Основатель психоаналитического направления Зигмунд Фрейд (1856-1939)предложил новую модель учения о личности, в которой утверждается, что личность строится из трех основных компонентов: «ид» (Оно); «эго» (Я); «супер-эго» (сверх-Я). Ид – наиболее примитивный компонент, носитель инстинктов (либидо) подчиняется принципу удовольствия. Эго следует принципу реальности – учитывает особенности внешнего мира, его свойства и отношения. Супер-эго служит носителем моральных стандартов. Это та часть личности, которая выполняет роль критика и цензора.

Гуманистическая психология. Представитель гуманистического направления Абрахам Маслоу (1908-1970) рассматривал личность как уникальную целостную систему, которая представляет собой не нечто заранее данное, а «открытую возможность». Основные объекты анализа в рамках данного течения: высшие ценности, самоактуализация личности, творчество, любовь, свобода, ответственность, автономия, психическое здоровье, межличностное общение.

В России проблемы социальной психологии исследовались В.М. Бехтеревым, А.С. Макаренко, А.В. Петровским, Л.И. Уманским и др.

В белорусской социальной психологии выделяются такие направления исследований, как развитие социометрического подхода (Я.Л. Коломинский); социальная психология детского коллектива (Я.Л. Коломинский, Т.В. Сенько), педагогическое общение (С.В. Кондратьева); проблема социально-психологической адаптации человека к кризисным событиям (Л.А. Пергаменщик); социальная психология производственного коллектива и личности (В.И. Секун); агрессивное и асоциальное поведение (И.А. Фурманов); методология и методы социальной психологии, социальная психология личности и межличностного взаимодействия, кросс-культурная социальная психология (В.А. Янчук).

Темы для подготовки докладов и сообщений:

1. Психоанализ З. Фрейда
2. Гуманистическая теория
3. «Психология народов и языкознания» В. Вундта
4. Теория «Психологии толпы» Г. Лебон
5. Исследования Норманна Триплета
6. Исследования Музафера Шерифа
7. Теория поля Курта Левина

ТЕМА 2. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ. СОЦИАЛЬНОЕ ПОЗНАНИЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЪЯСНЕНИЕ

1. Личность в социальном мире. Я-концепция.

2. Мотивация социальной активности личности. Социальные установки и поведение.

3. Социализация личности.

4. Социальное познание и социальное объяснение.

1. Личность в социальном мире. Я-концепция

Категория «личность» – одна из центральных в социальной психологии. Социально-психологический подход рассматривает личность с учетом психологических и социальных аспектов. Необходимо различать близкие, но не тождественные понятия: «индивид», «индивидуальность», «личность». В понятии *индивид* выражена родовая принадлежность человека, т.е. любой человек – это индивид. *Индивидуальность* – те индивидные психологические свойства человека, такое их сочетание, которое составляет своеобразие данного человека, его отличие от других людей.

Личность (от лат. *persona* – маска актёра; роль, положение; лицо, личность) – это человек, взятый в системе таких его психологических характеристик, которые социально обусловлены, проявляются в общественных отношениях, являются устойчивыми и определяют нравственные поступки человека, имеющие существенное значение для него самого и окружающих. Другими словами, личность можно определить как человека в совокупности его социальных значимых качеств.

Конкретную личность можно охарактеризовать с точки зрения следующих подструктур: *биологически обусловленной* (темперамент, задатки); *психологической,* включающей особенности *психических процессов* (памяти, мышления, внимания, эмоций, чувств, состояний) и *психологические свойства* личности (характер, способности, самооценка); *направленности* личности (потребности, мотивы, иерархия целей, интересы, склонности, идеалы, мировоззрение, система моральных принципов и ценностей, социальные роли и установки).

Большинство ученых-психологов согласны с утверждением, что личностью не рождаются, а становятся под воздействием совокупности внутренних (индивидуально-психологических и биологических особенностей) и внешних (социальных) факторов. Каждый человек является существом биосоциальным, в связи с чем при анализе личности необходимо учитывать биологическую природу (физические потребности, врожденные инстинкты, темперамент) и социальную природу человека (сознание, самосознание, речь, духовные потребности), сознательную и бессознательную области психики, взаимовлияние познавательно-интеллектуальной, эмоционально-мотивационной и волевой сферы. Развитая (сформированная, психологически зрелая) личность обладает: развитым самосознанием, способностью управлять своими биологическими потребностями, ответственностью за свою жизнь и поступки.

В отличие от животных человек обладает **сознанием**, которое представляет собой высшую форму психического отражения действительности, обеспечивающее субъективное восприятие мира, самоосознание и управление поведением. **Самосознание** заключается в осознании себя как личности, своих потребностей, мыслей, чувств, поступков. Благодаря самосознанию происходит понимание своих мотивов, целей, возможностей и ограничений, критическая оценка своего поведения и действий. Самосознание не возникает у человека сразу, а складывается постепенно, на протяжении его жизни под воздействием многочисленных социальных влияний и включает четыре компонента:

- сознание своей тождественности;
- сознание своего собственного «Я» как активного, деятельного начала;
- осознание своих психических свойств и качеств;
- осознание определенной системы социально-нравственных самооценок;
- моральная оценка себя, наличие **рефлексии** – способности к самоанализу.

Как результат развития сознания и самосознания возникает **«Я-концепция»** – устойчивая система представлений личности о самом себе, на основе которой он строит свое взаимодействие с другими людьми и относится к себе. «Я-концепция» личности формируется в процессе жизни человека на основе взаимодействий со своим психологическим окружением и реализует мотивационно-регуляторную функцию в поведении личности. Она формируется под влиянием опыта каждого индивида. Эта система составляет основу высшей саморегуляции человека, на базе которой строятся отношения с окружающим миром. Главная функция образа «Я» – обеспечить целостность личности, ее внутреннюю согласованность и последовательность поведения.

Выделяют три основные составляющие Я-концепции.

1. *Когнитивная* составляющая Я-концепции или Образ Я.Описывая самого себя, человек прибегает обычно к помощи прилагательных: надежный, общительный, сильный и т.д.

2. *Эмоционально-оценочная* составляющая Я-концепции или самооценка.

Самооценка – это оценка личностью себя в целом и своих отдельных сторон и качеств, своей деятельности и отношений с другими людьми. Самооценка может быть *устойчивой* и *неустойчивой, адекватной* и *неадекватной.* Неадекватная самооценка тормозит дальнейшее развитие личности. Она может быть *завышенной* и *заниженной*.

Самооценка тесно связана с уровнем притязаний личности, который характеризует степень трудности тех целей, к которым стремится человек и достижение которых представляется ему привлекательным и возможным. **Уровень притязаний** – тот уровень трудности задания, который человек обязуется достигнуть, зная уровень своего предыдущего выполнения. На него оказывает влияние динамика удач и неудач на жизненном пути, успеха и неуспеха в конкретной деятельности.

У большинства людей проявляется тенденция оценивать себя чуть выше среднего, так как человеку свойственна потребность в достаточно высокой самооценке, т.е. каждому хочется уважать себя. Таким образом, самоуважение является одним из источников психологической устойчивости и хорошего настроения человека.

3. *Поведенческая* составляющая Я-концепции заключается в конкретных действиях, которые могут быть определены образом Я и самооценкой.

«Я – концепция» выражает по отношению к самому себе:

- «Я – реальное» - совокупность представлений человека о самом себе в настоящий момент: его реальные способности, социальные роли, характер, внешность и самооценка;
- «Я – идеальное» внутренний образ человека, отражающий то, каким он хотел бы стать, реализовав свои мечты, цели, ценности, навыки и внешние качества. Концепция, введенная Карлом Роджерсом, служит эталоном для развития и самосовершенствования, формируясь под влиянием воспитания и общества;
- «Я – зеркальное» - представление человека о самом себе, которое формируется через взаимодействие с окружающими и их реакции. То есть то, как меня видят другие люди.

Наиболее важна для личности величина расхождения между «идеальным» и «реальным». Оптимально «Я – идеальное» должно быть соотносимо с «Я – реальным», опережая его настолько, чтобы показать личности, куда и как она может развиваться. В этом случае «Я – идеальное» становится источником саморазвития.

«Я – концепция», таким образом, влияет фактически на все аспекты деятельности человека: включает и удовлетворенность собой, и принятие себя, и чувство собственного достоинства, и положительное отношение к себе и т.д.

2. Мотивация социальной активности личности. Социальные установки и поведение

Все формы поведения имеют определенную причину (мотив) и направлены на удовлетворение потребностей.

Потребность - состояние нужды организма в чем-то, что побуждает его к активности. Таким образом, мотив – это то, что определяет, стимулирует, побуждает человека к свершению какого-либо действия, включенного в определяемую этим мотивом деятельность. В соответствии с пирамидой потребностей А. Маслоу можно выделить следующие уровни потребностей:

- физиологические потребности (еда, жилище);
- потребности в безопасности (физической, эмоциональной);
- потребности в дружбе, любви, социальной активности;
- потребности в уважении и самоуважении;
- потребности в самореализации (самоактуализации). Самоактуализация – постоянный процесс раскрытия человеком своего внутреннего потенциала, талантов и способностей, направленный на самосовершенствование.

Мотив – опредмеченная потребность. Мотивы могут быть как осознаваемые (мотивы-цели), так и неосознаваемые.

Многие мотивы, составляющие внутренний мир каждого человека, не осознаются им. **Бессознательное** – непременная составная часть психической деятельности каждого человека. В зоне ясного осознания находится лишь малая часть всех поступающих из внешней и внутренней среды организма сигналов. Сигналы, попавшие в зону ясного сознания, используются человеком для осознанного управления своим поведением. Неосознаваемые сигналы также используются организмом для регулирования некоторых процессов, но на подсознательном уровне. В отличие от поведения животного сознательная деятельность человека не обязательно связана с биологическими мотивами. Развитие мотивов важно с точки зрения воспитания и самовоспитания.

Локус контроля – это психологическое свойство личности, определяющее, в какой степени люди воспринимают свою жизнь как контролируемую «изнутри» посредством собственных усилий и действий или контролируемую «извне» случаем или внешними силами. При **внутреннем локусе контроля** человек считает, что сам несет ответственность за результаты своей жизни, успехи и неудачи объясняются собственными усилиями, способностями и действиями. Такие люди склонны самостоятельно искать решения проблем. В случае **внешнего локуса контроля** человек думает, что его жизнь определяют внешние обстоятельства, судьба или другие люди, успехи приписываются удаче, а неудачи – внешним факторам или случайности. Такие люди предрасположены винить в своих проблемах окружение и обстоятельства.

Важнейшую роль в регуляции поведения и деятельности людей играют социальные установки. **Социальная установка, или аттитюд (*attitude*)** –это психологическая готовность человека к определенному поведению или отношение к какому-либо социальному объекту (человеку, группе, событию, явлению). Это состояние сознания, сформированное на основе предыдущего опыта, которое регулирует реакции и поступки индивида. Социальная установка включает когнитивный(отражение объекта, его осознание); аффективный (эмоциональная окраска объекта, стремление к нему или избегание); конативный (поведенческий)компонент.

Социальная роль – модель поведения, определяемая статусом человека в соответствии с ожиданиями людей. Социальные роли связаны с социальным статусом, профессией или видом деятельности. Например, социально-демографические роли: муж, жена, дочь, сын и т. д. Межличностные роли проявляются в межличностных отношениях, которые регулируются на эмоциональном уровне (лидер, обиженный и т. д.); многие из них определяются индивидуально-психологическими особенностями человека. Роль личности в группе во многом зависит от социально-психологических качеств личности, от потребностей, целей, мотивов, умений и навыков, а также от ролевых ожиданий со стороны социума.

3. Социализация личности

Процесс **социализации** обычно рассматривают как процесс вхождения человека в социальную среду путем активного усвоения ценностей и норм общества и формирование их в систему социальных установок, которая определяет позиции и поведение индивида как личности в системе общества. В качестве основных психологических механизмов социализации можно выделить: идентификацию, подражание, социальную оценку желаемого поведения, полоролевую типизация, конформность.

Идентификация – это психический процесс уподобления себя другим людям, группам или даже абстрактным понятиям, который помогает человеку адаптироваться в обществе и формировать свою личность. Этот процесс может быть как осознанным (имитация), так и бессознательным (подражание поведению, мыслям, ценностям), и часто выступает как механизм психологической защиты.

Подражание представляет собой сознательное или бессознательное повторение поведения другого человека или группы людей для усвоения социального опыта, навыков и формирования личности. Этот механизм социализации проявляется в копировании жестов, манеры речи, эмоциональных реакций и действий.

Социальная оценка желаемого поведения - процесс, при котором человек изменяет свое поведение, ориентируясь на положительные и отрицательные реакции окружающих, чтобы получить одобрение и избежать неодобрения. Это ключевой механизм социализации, который помогает людям усваивать социальные нормы и ожидания, соответствующие их роли в обществе.

Полоролевая типизация состоит в усвоении человеком (ребенком) принятых в обществе стереотипов о том, каким должно быть поведение, внешний вид и социальные роли мужчин и женщин.

Конформность – это социально-психологический феномен, который состоит в изменении поведения или мнений человека под влиянием реального или воображаемого давления со стороны другой группы или людей. Это склонность подчиняться групповому мнению, часто из желания быть принятым, избежать осуждения или потому что человек не уверен в своей собственной позиции.

Целесообразно выделить две стороны процесса социализации: *психологическую* и *социально-психологическую*. Первая отражает тот вклад, который вносит сам индивид в процесс социализации в силу своих собственных психологических способностей и особенностей. С этой стороны он выступает как активный субъект процесса. На результаты социализации будет оказывать влияние, прежде всего, уровень развития когнитивной сферы личности, который зависит от способностей адекватно и критично воспринимать и осмысливать как явления действительности, так и влияния социального окружения. Социально-психологическая сторона процесса социализации позволяет выделить те институты общества, которые осуществляют сам процесс, и для которых человек оказывается прежде всего объектом

воздействия. По своему социальному статусу эти институты могут быть *формальными* и *неформальными*. Первые являются официальными учреждениями общества (государства), которые по своему функциональному назначению призваны воспитывать и обучать каждое новое поколение (дошкольные учреждения, школы, вузы, учреждения культуры ит. д.). Неформальные институты имеют социально-психологическую основу и представляют собой разные социальные группы, от малых до больших, в которых оказывается включенным индивид (семья, класс, профессиональная трудовая группа, группа сверстников).

Если исходить из тезиса, что личностью не родятся, личностью становятся, то ясно, что социализация по своему содержанию есть процесс становления личности, который начинается с первых минут жизни человека. С психологической точки зрения для раннего периода социализации характерна недостаточная развитость когнитивной сферы личности, в результате чего социализирующие воздействия воспринимаются индивидом неосознанно или недостаточно осознанно. Усваивается, прежде всего, оценочное отношение к тем или иным социальным объектам без должных представлений об их сущности и смысле. Психологическими механизмами усвоения соответствующих воздействий являются страх наказания, желание заслужить одобрение, подражание, идентификация с родителями и т. д. Особенность социально-психологической стороны процесса социализации в ранний период заключается в том, что в нормальных условиях сначала единственным, а затем доминирующим институтом социализации являются родители. Второй период социализации отличается завершенностью формирования мыслительных способностей и быстрым развитием когнитивной сферы личности (психологическая сторона), а также расширением круга социальных связей и отношений и изменением роли и авторитета различных институтов социализации (социально-психологическая сторона).К третьему периоду основная система социальных установок личности оказывается уже сформированной и довольно устойчивой. Индивид приобретает большую самостоятельность и критичность в восприятии различных социальных влияний, основным институтом социализации становится собственный жизненный опыт, включая опыт социальных отношений.

Понятия "развитие" и "социализация" пересекаются, но они не идентичны. Социализация отличается от развития личности тем, что в развитии на первый план выступают внутренние силы самодвижения, саморазвития по пути духовного роста. Социализация есть условие и основа развития социального развития личности. Социализация и развитие личности – процессы параллельные, особенно тесно связанные на ранних стадиях жизни человека.

4. Социальное познание и социальное объяснение

Одной из важных компонентов анализа социальной психологии является область социального познания. Как человек познает окружающий его мир? Как ориентируется в собственной социальной сущности? Как познает других? Как выстраивает взаимоотношения с ними?

В социальной психологии принято выделять пять моделей познающей личности: рационалист, наивный ученый, обрабатывающий данные лаборант, когнитивный скупец, мотивированный тактик или социальный агент.

Модель рациональной, или последовательной, личности основывается на идее о том, что человек стремится к конструированию последовательной, связанной и непротиворечивой системы представлений о себе самом и окружающем его мире. Любое нарушение баланса между ними приводит к росту напряженности, побуждающей человека к поискам путей его восстановления.

Смысл **модели человека как наивного ученого** сводится к тому, что люди способны создавать связанные и социально разделяемые представления о ком-либо, начиная с самых разнообразных единиц информации. Из этих разрозненных «битов» информации формируются системы людских представлений о себе и окружающем их мире на основе рациональных рассуждений.

Своеобразным детищем компьютеризации психологического знания стала **модель человека как обрабатывающего данные лаборанта**. Здесь процесс выведения знаний представляется в виде интеграла рейтингов, придаваемых различным аспектам изучаемого объекта. Процесс переработки информации и окончательных решений в качестве обязательного условия предполагает при этом объективную проверку фактов. Искусственность данной модели в описании поведения реальных людей очевидна: человек не всегда рационален, не лишен предубеждений, делает немало ошибок.

Осознание неадекватности попыток описания социального поведения посредством рационализированных моделей привело к другой крайности – в **модели человека как когнитивного скупца**. Провозглашая главным в поведении его принцип экономии сил, данная модель утверждает, что в познании человек действует путем быстрого и экономичного анализа и сравнений, используя «домашние заготовки» и т.д.

Модель человека как мотивированного тактика, или социального агента. Человек рассматривается как полностью вовлеченный мыслитель, обладающий множественными стратегиями и возможностью выбора в соответствии с мотивами, целями и потребностями. Ключевыми аспектами избираемой стратегии выступают когнитивные ресурсы, мотивы и цели, характер которых определяет своеобразие поведения.

Когнитивный процесс познания осуществляется с помощью таких методов познания, как категоризация, прототипы, схемы, скрипты, эвристики, стереотипы, социальные репрезентации.

Исходным пунктом познания выступает *категоризация*, с помощью которой происходит упорядочивание и систематизация окружающего мира. *Прототип* обозначает наличие сходных элементов ряда категорий при одновременном различии их. В целом это позволяет выделить класс категорий по совокупности их существенных признаков, по аналогии свойств и качеств изучаемой модели.

Категория *схемы* представляет собой когнитивные структуры, репрезентирующие знания о понятиях или типов стимулов, включающие их существенные атрибуты и взаимоотношения между атрибутами. Они представляют ряд взаимосвязанных когниций (мыслей, представлений, аттитюдов), способствующих быстрому распознаванию объектов при наличии ограниченных ресурсов информации о них.

Эвристики – неформальные руководства, рассматриваемые людьми как полезные при принятии решений и формировании прогнозов в отношении новых объектов или будущего развития событий. Эти прогнозы носят вероятностный характер и тем не менее в существенной степени определяют развитие взаимоотношений и взаимодействия, нередко являются основанием многочисленных ошибок, проявляющихся в приписывании объектам или людям тех характеристик, которых на самом деле нет.

Социальные стереотипы – это устойчивые, упрощенные и часто схематичные представления о социальной группе, явлении или человеке, которое разделяется многими людьми. В психологии они рассматриваются как когнитивный механизм, который помогает быстро обрабатывать информацию и принимать решения. Информация, на которой они основываются, соотносится не с самим объектом, а со знаниями о нем, которые могут оказаться и ложными.

Социальные репрезентации представляют ряд понятий, утверждений и объяснений, порождаемых в повседневной жизни в процессе коммуникации. В обществе они эквивалентны системам представлений и мифов традиционных обществ и являются современными восприятиями здравого смысла: незнакомое, неизвестное, странное становится знакомым и понятным.

Темы для подготовки докладов и сообщений:

1. Стадии развития «Я». Условия, способствующие развитию «Я» (А. Маслоу). Зрелая и здоровая личность
2. Духовно-психический потенциал личности: его природа, факторы реализации, возможности и пределы развертывания, скрытые резервы
3. Психологическая защита личности. Механизмы психологической защиты
4. Роль и личность. Ролевые конфликты
5. Нарушение целостности. Нарциссическая личность. «Приобретенная беспомощность»

ТЕМА 3. МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ОБЩЕНИЕ И МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1. *Возникновение и формирование межличностных отношений.*
2. *Общение, его функции, структура и виды.*
3. *Психология конфликта.*

1. Возникновение и формирование межличностных отношений

Межличностные отношения – это субъективные связи, возникающие в результате взаимодействия членов группы и сопровождаемые различными эмоциональными переживаниями индивидов, в них участвующих.

Межличностное взаимодействие людей является вплетенным в деятельность и выступает условием ее выполнения. Так, без межличностных отношений не может быть коллективного труда, учения, искусства, игры, функционирования средств массовой информации. Межличностное общение не только необходимый компонент деятельности, осуществление которой предполагает взаимодействие людей, но одновременно обязательное условие нормального функционирования общности людей.

Компоненты межличностных отношений:

1) **когнитивный компонент (**понимание индивидуально-психологических особенностей партнеров, характера межличностного взаимодействия);

2) **эмоциональный компонент (**эмоции, которые возникают при межличностном взаимодействии);

3) **поведенческий компонент** (речь, поступки, жестикуляция, выражающие отношение человека к партнеру по общению и в целом к ситуации).

Виды межличностных отношений:

- По целям: деловые (формальные, официальные, нормативные регламентируемые) отношения и личные (неформальные, неофициальные) отношения;
- По направленности: а) по вертикали (руководитель и подчиненные, родители и дети); б) по горизонтали(отношения между сотрудниками, имеющими одинаковый статус; дети в семье); в) по диагонали (отношения между руководителями одного производственного подразделения с рядовыми сотрудниками другого);
- По модальности (эмоциональной окраске межличностных отношений): позитивные, негативные или нейтральные.

В процессе межличностных отношений возникает такой социально-психологический феномен, как **социальная перцепция**, который представляет собой процесс, который возникает при взаимоотношении людей друг с другом и включает восприятие, понимание и оценку людьми других людей, самих себя, групп или социальных общностей. Социальная перцепция всегда субъективна, поскольку на нее влияют эмоции, установки, предубеждения и прошлый опыт самого воспринимающего. Этот процесс определяет эмоциональное отношение

к человеку и формирует основу для дальнейшего взаимодействия и построения стратегий деятельности. Для понимания других людей используются различные механизмы, такие как аттракция, идентификация, рефлексия, казуальная атрибуция, стереотипизация, эмпатия.

Идентификация как механизм используется в качестве интуитивного изучения личности. Основываясь на собственных убеждениях, человек производит анализ внутреннего состояния окружающих.

Социальная рефлексия – механизм самопознания, состоящий в осознании и осмыслении человеком своего места, действий и качеств в контексте общества, а также понимание того, как его воспринимают другие люди.

Каузальная атрибуция является механизмом создания прогноза поведения окружающих, основываясь на особенностях собственной личности. Когда человек сталкивается с непониманием мотивов поступков окружающих, он начинает прогнозировать модель поведения других людей, основываясь на собственных чувствах, стимулах и других индивидуальных свойствах.

Стереотипизация состоит в восприятии, классификации и оценке людей, явлений или событий через призму упрощенных представлений.

Эмпатия представляет собой способность понимать, чувствовать и осознавать эмоциональные состояния других людей.

Аттракция – это процесс формирования положительного отношения одного человека к другому. Факторами аттракции могут выступать: физическая привлекательность; социальные характеристики человека (статус, образование, профессия и т.д.); компетентность партнера по взаимодействию (ловкий, умный и т. д.); взаимность (нам нравятся те люди, которым нравимся мы, и наоборот); общие ценности и установки (сходство взглядов, поступков, убеждений и т.п.); пространственная близость и частота взаимодействия.

Можно выделить следующие приемы формирования аттракции:

- *Прием «Имя собственное»* - обращение к партнеру по имени означает для него внимание к нему как к личности.
- *Прием «Зеркало отношения»* – то, что изображено на вашем лице(улыбка, мимика) гораздо в большей степени соответствует вашим мыслям, нежели слова, которые вы произносите.
- *Прием «Терпеливый слушатель»* – терпеливо и внимательно выслушивать партнера по общению.
- *Прием «Личная жизнь»* – вести разговор в русле личных интересов партнера.
- *Прием «Золотые слова»* – способность и умение говорить людям комплименты.

2. Общение, его функции, структура и виды

Общение – это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, включающий в себя: восприятие людьми друг друга, обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия.

В структуре общения можно выделить следующие три взаимосвязанные стороны: коммуникативную, интерактивную и перцептивную. **Коммуникативная** сторона общения, или коммуникация в узком смысле слова, состоит в обмене информацией между общающимися индивидами.Когда говорят о коммуникации в этом смысле слова, то прежде всего имеют ввиду тот факт, что в ходе совместной деятельности люди обмениваются между собой различными представлениями, идеями, интересами, настроениями, чувствами, установками и пр. **Интерактивная** сторона заключается в организации взаимодействия между общающимися индивидами, то есть в обмене не только знаниями, идеями, но и действиями. **Перцептивная** сторона общения означает процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установления на этой основе взаимодействия.

В общении выделяют: содержание, цель, функции, стороны, формы, средства, барьеры. **Содержание –** это информация, которая передается от одного человека к другому. **Цель общения –** это то, ради чего у человека возникает данный вид активности. **Функции общения** выделяются в соответствии с содержанием общения. *Инструментальная* функция состоит в координации совместных действий, необходимых для достижения общей цели. Это обмен информацией, который позволяет людям работать вместе, например, на совещаниях. *Интегративная* заключается в том, что общение – это средство, которое объединяет людей, сплачивает группы и поддерживает социальные связи. Функция *самовыражения* связана с необходимостью выражать себя, свои мысли, чувства и эмоции. *Трансляционная* функция общения используется для передачи и распространения знаний, культурных ценностей, навыков, оценок и норм поведения от одного человека или группы к другому. В психологии выделяют три **стороны общения**: *коммуникативную*, которая заключается в обмене информацией; *интерактивную*, которая связана с организацией взаимодействия и совместной деятельностью; и *перцептивную*, включающую взаимное восприятие и понимание друг друга. Эти три аспекта взаимосвязаны и составляют единый процесс общения. По **формам** общение может быть *прямым* и *косвенным*, *непосредственным* и *опосредованным*, *групповым* и *межличностным*.

В условиях человеческой коммуникации могут возникать совершенно специфические коммуникативные барьеры. Эти барьеры носят социальный или психологический характер. Это могут быть социальные, политические, религиозные, профессиональные различия, которые не только порождают разную интерпретацию тех же самых понятий, употребляемых в процессе коммуникации, но и вообще различное мироощущение, мировоззрение, миропонимание. Барьеры при коммуникации могут возникнуть также вследствие индивидуальных психологических особенностей общающихся (например, чрезмерная застенчивость одного из них, скрытность другого, присутствие у кого-то черты, получившей название «некоммуникабельность»), или в силу сложившихся между общающимися особого рода психологических отношений: неприязни по отношению друг к другу, недоверия и т.п.

В процессе общения обмен информацией между его участниками осуществляется как на вербальном, так и невербальном (неречевом) уровне. Это **средства** или **каналы общения**. На основном, *вербальном*, уровне в качестве средства передачи информации используется человеческая речь. К *невербальному каналу общения* относят воспринимаемый образ личности, в том числе внешний вид, жесты, мимика, позы, походка и т. д. Они во многом являются зеркалом, проецирующим эмоциональные реакции человека, которые мы как бы "считываем" в процессе общения, пытаясь понять, как другой воспринимает происходящее. Невербальные средства являются важным дополнением речевой коммуникации, естественно вплетаются в ткань межличностного общения. По речевому каналу передается чистая информация, а по невербальному:

1) эмоциональное состояние партнера по общению;
2) отношение к партнеру по общению;
3) отношение к полученной информации;
4) отношение к достоверности или недостоверности информации;
5) отношение к ситуации общения.

Общение бывает:

– **деловое** (осуществляется на уровне формальных взаимоотношений и предполагает достижение определенной договоренности);
– **бытовое** (между людьми в семье, на отдыхе, в бытовых ситуациях);
– **светское** (подготовительный этап к деловому общению);
– **манипулятивное** (партнер по общению рассматривается не как цель, а как средство решения проблем).

Рекомендации для эффективного общения:

1. В процессе общения стремитесь расположить к себе собеседника через приемы аттракции.
2. Формируйте свой индивидуальный деловой имидж. **Имидж** – целенаправленно формируемый образ, оказывающий эмоционально-психологическое воздействие.
3. Будьте доброжелательны и старайтесь почувствовать своего собеседника, войти в его положение.
4. Не ориентируйтесь на стереотипы, предубеждения и негативные установки.
5. Развивайте коммуникативные способности. *Коммуникативные способности* состоят в умении устанавливать и поддерживать оптимальный контакт с людьми; способности оценивать и контролировать личное эмоциональное состояние и состояние партнеров по общению; умении в зависимости от ситуации вырабатывать стратегию взаимодействия с разными типами людей.

3. Психология конфликта

Слово «конфликт» происходит от латинского ***conflictus* – столкновение. Конфликт –** это предельный случай обострения противоречий. Конфликты

можно классифицировать: по объему, по длительности протекания, по источнику возникновения.

По **количеству участвующих в конфликте** различают внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые конфликты. **Внутриличностные конфликты** – состояние неудовлетворенности человека, связанное с наличием у него противоречащих друг другу интересов, стремлений, потребностей, порождающих негативные эмоциональные состояния. Внутриличностные конфликты возникают в результате того, что общественные требования не согласуются с личными потребностями или ценностями человека, а также в ответ на рабочую недогрузку или перегрузку, противоречивые требования. Здесь участниками конфликта являются не люди, а различные психологические факторы внутреннего мира личности (потребности, мотивы, ценности, чувства и т.п.). **Межличностный конфликт** – столкновение противоположных взглядов, интересов, целей или потребностей между двумя или более людьми. Это самый распространенный тип конфликта. Люди по характеру, по темпераменту и многим другим критериям неодинаковы, поэтому они по-разному воспринимают ситуацию, в которой оказываются. Сколько людей - столько мнений, и интересы разных людей вступают в противоречия друг с другом. Конфликт начинается тогда, когда поведение одной из сторон (личности, группы) нарушает интересы другой стороны. **Конфликт между личностью и группой –** проявляется как противоречие между ожиданиями или требованиями отдельной личности и сложившимися в группе нормами поведения и деятельности. Этот конфликт может возникать из-за неадекватности стиля руководства уровню зрелости коллектива, несоответствия компетентности руководителя и компетентности специалистов коллектива, неприятия группой нравственного облика и характера руководителя. **Межгрупповые конфликты** – конфликты внутри формальных групп коллектива (например, студенты двух групп, администрации и профсоюза), внутри неформальных групп, а также между формальными и неформальными группами. Обычно такие конфликты носят интенсивный характер и при неправильном управлении ими не дают ни одной из групп выигрыша.

По длительности протекания конфликты можно подразделить на **кратковременные и затяжные.** Первые чаще всего являются следствием взаимного непонимания или ошибок, которые быстро осознаются. Вторые же связаны с глубокими нравственно-психологическими противоречиями или с объективными трудностями. Длительность конфликта зависит как от предмета противоречий, так и от характера столкнувшихся людей. Длительные конфликты очень опасны, поскольку в них конфликтующие личности закрепляют свое негативное состояние. Частота конфликтов может вызвать глубокую и длительную напряженность отношений.

По источнику возникновения конфликты можно разделить на **объективно и субъективно обусловленные. Объективным** считается возникновение конфликта в сложной противоречивой ситуации, в которой

оказываются люди. Устранить конфликты, вызванные такими причинами, можно только изменив объективную ситуацию. В этих случаях конфликт выполняет своего рода сигнальную функцию, указывая на неблагополучие в жизнедеятельности личности или группы. **Субъективным** будет возникновение конфликта в связи с личностными особенностями конфликтующих. Необходимо отметить наличие отдельных **типов конфликтных личностей:**

- **Демонстративный** тип склонен искать внимания и быть в центре событий. Часто провоцирует конфликты, но при этом может испытывать чувство вины.
- **Ригидный** тип: упрям, подозрителен, обидчив, негибок в мышлении, плохо воспринимает критику и не умеет адаптироваться к ситуации.
- **Неуправляемый** тип: импульсивный, резкий, непредсказуемый, склонен обвинять других в своих неудачах.
- **Сверхточный** тип: педантичен, требователен, склонен к перфекционизму, часто раздражается из-за неспособности контролировать свои эмоции и других людей.
- **Целенаправленно конфликтные** личности рассматривают конфликт как инструмент достижения своих целей, активно его провоцируют и манипулируют людьми, рационально просчитывая свои действия в борьбе. К таким можно отнести "рационалиста", который долго может выжидать удобного момента, а затем активно добивается своих целей через конфликт, и "демонстративный тип", который инициирует ссоры, чтобы привлечь к себе внимание.

В зависимости от характера влияния конфликта на личность или группу выделяются **конструктивные, стабилизирующие и деструктивные** конфликты. **Стабилизирующие** конфликты направлены на устранение отклонений от нормы и закрепление признаков устоявшейся нормы. **Конструктивные** конфликты способствуют повышению стабильности функционирования группы в новых условиях за счет перестройки ее функций и структуры. **Деструктивные** конфликты способствуют разрушению устоявшейся нормы и возвращению к старым нормам или углублению проблемной ситуации. Участники деструктивных конфликтов затрачивают свою энергию на то, чтобы контролировать друг друга или оказывать друг другу противодействие.

В соответствии с классификацией Л. Коузера, конфликты могут быть **реалистическими** (предметными) или **нереалистическими** (беспредметными). **Реалистические** конфликты вызваны неудовлетворением определенных требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ и направлены на достижение конкретного результата. **Нереалистические** конфликты имеют своей целью открытое выражение накопившихся отрицательных эмоций, обид, враждебности, т. е. острое конфликтное взаимодействие становится здесь не средством достижения конкретного результата, а самоцелью. Надежный способ

профилактики подобных конфликтов в организации – создание благоприятной психологической атмосферы, повышение психологической культуры руководителей и подчиненных.

Конфликтная ситуация содержит **субъект** возможного конфликта и его **объект**. Однако, чтобы конфликт начал развиваться, необходим инцидент, при котором одна из сторон начинает действовать, ущемляя интересы другой стороны. Важную роль в возникновении конфликта играет ***конфликтоген*** («способствующий конфликту») – это слова, действие (бездействие), способные привести к конфликту. Большинство конфликтогенов можно отнести к одному из трех типов:

– *стремление к превосходству.* Это могут быть прямые проявления превосходства (приказания, угроза, замечание или любая другая отрицательная оценка, критика, обвинение, насмешка, сарказм);снисходительное отношение (проявление превосходства, но с оттенком доброжелательности);хвастовство, т.е. восторженный рассказ о своих успехах; навязывание своих советов (есть правило: давай совет лишь тогда, когда тебя об этом просят. Советующий, по существу, занимает позицию превосходства);перебивание собеседника, повышение голоса, или когда один поправляет другого (тем самым показывает, что его мысли более ценны, чем мысли других, именно его надо слушать);

– *проявление агрессивности.* Грубость, сарказм, прерывание собеседника и другие действия, нарушающие принятые правила общения, воспринимается как вызов и вызывает ответную агрессию. Агрессия часто возникает как ответ на внутренние или внешние причины, такие как стресс, плохое самочувствие, недосыпание или дискомфорт, вызванный общением с неприятным человеком;

– *проявление эгоизма.* Всевозможные проявления эгоизма являются конфликтогенами, ибо эгоист добивается чего-то для себя (обычно за счет других), и эта несправедливость служит почвой для конфликтов.

Управление конфликтом предполагает наличие знаний о стадиях его развития:

1. Возникновение конфликтной ситуации (стадия потенциального конфликта).

2. Осознание объективной конфликтной ситуации в ходе инцидента.

3. Переход к конфликтному поведению, в ходе которого наблюдается блокирование достижения целей, стремлений, интересов другой стороны.

4. Разрешение конфликта за счет изменения ситуации, либо в результате изменения ее образов у участников. При соответствующем опыте действия в конфликтных ситуациях потенциальные конфликты могут быть предотвращены или разрешены и даже использованы в качестве источника улучшения отношений с другими людьми и самосовершенствования.

Психологи выделяют пять типовых стилей поведения в конфликтных ситуациях: *конкуренция, уклонение, приспособление, сотрудничество, компромисс.*

Стиль конкуренции. Человек, использующий данный стиль в конфликтной ситуации, активно стремится удовлетворить собственные интересы в ущерб интересам других.

Стиль уклонения реализуется тогда, когда человек не отстаивает свои права, не сотрудничает ни с кем для выработки решения проблемы или просто уклоняется от решения конфликта. Данный стиль целесообразен, когда затрагиваемая проблема не столь важна для него и не эффективно тратить силы на ее решение или когда чувствует, что находится в безнадежном положении.

Стиль приспособления предполагает отсутствие попыток отстаивания собственных интересов. Можно использовать этот подход, когда исход дела чрезвычайно важен для другого и не существенен для самого человека.

Стиль сотрудничества. Наиболее эффективный стиль, но и наиболее трудный. Если оба партнера понимают, в чем состоит причина конфликта, они имеют возможность вместе искать новые альтернативы или выбрать приемлемые компромиссы. Обе стороны должны затратить на это некоторое время, они должны уметь объяснить свои желания, выразить свои нужды, выслушать друг друга и затем выработать альтернативные варианты решения проблемы. Стиль сотрудничества среди прочих самый трудный, однако, он позволяет выработать наиболее удовлетворяющее обе стороны решение в сложных и конфликтных ситуациях.

Стиль компромисса предполагает уступку в своих интересах, чтобы удовлетворить их частично, и другая сторона делает то же самое. Как при сотрудничестве, партнеры не ищут скрытые нужды и интересы. Они рассматривают только то, что говорят друг другу о своих желаниях. Когда вы стараетесь прийти к компромиссному решению с кем-то, вам следует начинать с выяснения интересов и желаний обеих сторон. После этого необходимо обозначить область совпадения интересов. В идеальном случае конфликт сам подсказывает нам стиль поведения.

Важно понять, что каждый из этих стилей эффективен только в определенных условиях и ни один из них не может быть выделен как самый лучший. Наилучший подход будет определяться конкретной ситуацией, а также складом вашего характера.

Темы для подготовки докладов и сообщений:

1. Механизмы восприятия и взаимопонимания людьми друг друга: идентификация, эмпатия, рефлексия
2. Понятие дружбы. Одиночество, его причины
3. Теория привязанности

ТЕМА 4. ПСИХОЛОГИЯ ГРУППЫ И МЕЖГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. *Малая группа: понятие, классификация и функции.*
2. *Динамика малой группы.*
3. *Коллектив. Социально-психологический климат группы. Руководство и лидерство.*

1. Малая группа: понятие, классификация и функции

Личность взаимодействует с обществом не напрямую, а опосредованно, через свой круг общения. Психологи перефразируют известное выражение: “Скажи, кто твоя малая группа, и я скажу, кто ты”. Каждый человек является участником какой-либо малой группы.

Малая группа **–** это небольшая общность людей (3-25 человек), объединенных единой целью своей деятельности и находящихся в непосредственном личном взаимодействии.

Оптимальный размер малой группы зависит от характера выполняемой совместной деятельности и находится в пределах 5-12 человек. В меньших по размеру группах скорее возникает феномен социального пресыщения, группы большего размера легче распадаются на более мелкие микрогруппы.

Классификация малых групп.

1. По способу образования: стихийные (кратковременные, неустойчивые объедения людей, возникающие спонтанно), реальные (группы, в которых люди непосредственно взаимодействуют в повседневной жизни и деятельности. Они бывают формальные и неформальные, временные и стабильные), условные (группы, объединенные по какому-то общему признаку, например, по возрасту, полу и т.д.).

2. По характеру совместной деятельности: практические (совместная трудовая деятельность), гностические (совместная исследовательская и учебная деятельность), гедонические (досуговые, развлекательные, игровые).

3. ***По личной значимости:*** референтные (группы, значимые для человека, с которыми он соотносит себя как с эталоном, нормы и оценки которых он разделяет) и нереферентные (рассматриваются индивидом как место его пребывания и не влияют на систему ценностей и социальные установки).

4. По социальной значимости: группы с положительной направленностью (ориентированные на общественно полезную деятельность); группы с неустойчивой направленностью (характеризуются отсутствием четких целей и норм); группы с отрицательной направленностью (объединяют людей с социально осуждаемыми целями и нормами); преступные группы (специализирующиеся на совершении преступлений, например, организованная преступность).

5. По уровню развития: слаборазвитые группы (находятся на начальном этапе развития;);высокоразвитые (отличаются единством целей, сплоченностью и развитой системой отношений); диффузные (состоящие из микрогрупп, мало взаимодействующих между собой); коллектив (сплоченные группы, объединенные общей целью и деятельностью).

Можно выделить основные функции группы:

1) инструментальная (осуществление той или иной совместной деятельности);

2) экспрессивная (удовлетворение потребностей людей в поддержке, одобрении, уважении и доверии).

В своем развитии малая группа проходит ***три основных этапа*** развития:

1. Ориентировка в ситуации. На этом этапе происходит ориентация членов группы в отношениях между собой, в задачах и способах их решения.

2. Конфликт, который является результатом противоречия между разными членами группы.

3. Динамическое равновесие, обеспечивающее возможность функционирования группы как единого целого, но не гарантирует возникновения новых конфликтов.

2. Динамика малой группы

В жизни малой группы происходят определенные динамические процессы и имеют место события, которые называют феноменами малой группы.

Динамика группы – это социально-психологические процессы, приводящие группу в определенные состояния и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие. Динамика группы включает:

- групповые процессы;
- групповые состояния;
- групповые эффекты;
- уровни развития группы.

Групповые процессы – это совокупность взаимодействий и изменений, происходящих внутри группы, которые определяют ее поведение, отношения и эффективность.В ходе создания и функционирования группы можно выделить следующие групповые процессы: общение, консолидация, лидерство, конкуренция, адаптация, принятие решения.

Общение и совместная деятельность являются основой эмоциональных отношений в группе (симпатий, антипатий, безразличия) и появления групповых ценностей и норм поведения.

Консолидация состоит в согласовании членами группы в ходе совместной деятельности целей, норм, средств и способов деятельности.

Лидерство представляет собой управление группой в ходе решения групповой задачи. В социальной психологии разделяют понятия "лидер" и "руководитель". ***Лидер*** – это человек, принявший роль вожака в структуре межличностных отношений. ***Руководитель*** – это официальное лицо, облеченное полномочиями и связанное с организацией основной деятельности группы. Лидер, как правило, выдвигается для решения групповых задач стихийно. Руководителем становятся при наличии определенной процедуры, т.е. он назначается или выбирается официально. Сфера деятельности лидера и руководителя отличается по охвату проблем.

Конкуренция – развитие взаимоотношений людей по поводу успехов в деятельности. В процессе конкуренции проявляется или сотрудничество, или соперничество людей друг с другом. *Личная конкуренция* имеет место, когда два или более человека одновременно соревнуются друг с другом по поводу эффективного решения одной и той же задачи. *Безличная конкуренция* представляет собой соревнование с эталоном, идеалом, рекордом.

Адаптация состоит во взаимном приспособлении членов группы друг к другу, к социальной и производственной среде. *Профессиональная адаптация* заключается в овладевании профессиональными навыками и умениями, формировании профессионально необходимых качеств личности, развитии интереса к своей специальности. Социально-психологическая адаптация заключается во включении работника в систему взаимоотношений конкретной группы.

Принятие решения – это процесс малой группы, состоящий в разработке плана совместной деятельности с целью достижения конечного результата. Способы принятия решения: единоличное принятие решения руководителем (лидером) группы и коллективное. Данный процесс связан с проблемой лидерства и руководства, потому что принятие решения – одна из важных функций руководителя. Принятию группового решения предшествует групповая дискуссия. Она позволяет столкнуть противоположные позиции и подходы и тем самым помочь участникам дискуссии увидеть разные стороны проблемы.

Групповые состояния – психологические характеристики малой группы, отражающие социально-психологические особенности взаимоотношений и взаимодействия членов группы. Можно выделить следующие групповые состояния: подготовленность, направленность, организованность, активность, сплоченность.

Подготовленность – степень готовности членов группы к решению поставленной задачи.

Направленность – осознание членами группы ее целей, интересов, норм, способов и средств деятельности, а также критериев оценки результатов.

Организованность – распределение ролей и статусов в группе и наличие формальной и неформальной структуры.

Активность – способность группы совершать общественно значимую деятельность. Типы групповой активности: трудовая (эффективность данного вида деятельности оценивается по производительности труда работников коллектива); творческая (решение нестандартных производственных задач); личностно-развивающая (повышение образовательного уровня и квалификации); общественная (совместные проекты в общественной жизни группы).

Сплоченность – устойчивость межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность деятельности группы. Сплоченность группы основана на взаимной аттракции, ценностно-ориентационном единстве, а также совместной цели и деятельности.

Групповые эффекты (социально-психологические феномены малой группы) – механизмы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния. Групповые эффекты:

Фасилитация (ингибиция) – изменение поведения индивида в результате присутствия других людей. Присутствие других людей повышает уровень физиологического возбуждения индивида; увеличивает (ингибиция снижает) скорость выполнения задачи.

Сдвиг риска проявляется в принятии участниками в группе более рискованных решений, чем в одиночку, т.к. возникает иллюзия меньшей доли ответственности каждого за общее принятое решение. Именно в группе люди совершают более дерзкие по своему характеру преступления.

Конформизм – подверженность влиянию группы, степень устойчивости личности по отношению к групповому давлению. Противоположными конформности являются понятия независимости, самостоятельности позиции, устойчивости к групповому давлению и т.д. Конформность констатируется там и тогда, когда имеется наличие конфликта между мнением индивида и мнением группы, а также преодоление этого конфликта. В социальной психологии ***различают внешнюю и внутреннюю конформность***. В первом случае происходит принятие каких-либо норм и ценностей лишь внешне, по форме, но непринятие их по существу. Внутренняя конформность имеет место тогда, когда индивид действительно усваивает мнение большинства и это не вызывает у него внутреннего отторжения. Необходимо также отметить и ***позицию негативизма.*** Группа оказывает давление на индивида, и он по всем вопросам стремится занимать свою, отличную от большинства позицию, демонстрируя крайне независимую позицию. Можно сказать, что ***негативизм*** – это специфический случай конформности, или еще его называют конформностью наизнанку. Чаще всего это упрямая, неконструктивная позиция человека, когда даже по общепринятым вопросам он стремится иметь обязательно свою, отличную от других позицию. В этом нет необходимости, но человек стремится по ряду причин показывать свою несговорчивость, независимость и по любому вопросу противопоставлять себя коллективу.

Групповая поляризация заключается в разделении группы на подгруппы со сходными мнениями относительно предполагаемого решения.

Принадлежность к группе (групповая идентификация) – установка на принадлежность к определенной группе.

Психофизиологический эффект – изменение психофизиологических реакций и состояния человека в присутствии других людей.

Подражание – следование общим образцам поведения, принятым в группе.

Эффект «бумеранга» – действия или информация, направленные против кого-либо, оборачиваются против тех, кто это сделал.

Эффект «мы и они» – чувство принадлежности к определенной группе людей (при этом «мы» - хорошие, и «они» - плохие).

Эффект группового эгоизма – направленность групповых интересов, целей и норм поведения против интересов и целей, норм поведения отдельных членов группы или всего общества.

Эффект «волны» – распространение в группе идей, целей, норм и ценностей.

Эффект «пульсара» – изменение групповой активности в зависимости от различных стимулов.

3. Коллектив. Социально-психологический климат группы. Руководство и лидерство

Трудовой коллектив можно определить как организованную группу людей, объединенных социально значимой целью и системой непосредственных взаимоотношений в процессе труда. Это определение относится прежде всего к первичному коллективу, который создается по организационно-производственному признаку(коллективы бригад, секции в магазине, отделов и т.д.). В первичном коллективе работники находятся в непосредственном контакте друг с другом, и именно совместная трудовая деятельность позволяет им лучше знать о потребностях, интересах, мотивах поведения своих товарищей. Первичный трудовой коллектив входит в основной, которым является коллектив всего предприятия (фирмы, акционерного общества и т.д). Его развитие происходит в соответствии с процессами групповой динамики.

В трудовом коллективе различают **официальную и неофициальную структуры.** Официальная (или деловая) структура коллектива определяется целями, задачами и особенностями трудовой деятельности. Взаимоотношения работников в рамках **официальной структуры** регулируются соответствующими уставами и должностными инструкциями, официальными правами и обязанностями каждого члена коллектива. Положение и функции отдельного работника определяются должностью, которую он занимает (специалист, лаборант, руководитель отдела и т.д.).

Неофициальную структуру коллектива определяет совокупность взаимоотношений, строящихся на взаимных личных интересах работников, симпатиях и антипатиях. Эти взаимоотношения регулируются принятыми большинством членов коллектива неписаными правилами – групповыми нормами поведения. Положение работника в рамках неофициальной структуры определяет его социально-психологический статус. Официальная и неофициальная структуры влияют одна на другую, менеджер (руководитель) должен стремиться к тому, чтобы они совпадали, т.е. чтобы деловые отношения между работниками, как вертикальные (между руководителем и подчиненными), так и горизонтальные (между рядовыми работниками) строились на отношениях симпатии, близости личных интересов в сфере труда, досуга, общения.

Каждый коллектив имеет свою социальную структуру, которая включает следующие элементы: должностную, профессионально-квалификационную, социально-демографическую, статусно-ролевую структуры.

В социальной психологии выделяют **четыре стадии развития трудового коллектива,** различающиеся между собой уровнями социальной зрелости.

Первая стадия – стадия формирования коллектива; она связана с взаимным принятием работниками друг друга. Новички присматриваются к своим товарищам, совместно вырабатывают нормы делового взаимодействия. Однако в личных отношениях работники руководствуются собственными нормами и правилами поведения. ***Вторая стадия*** – стадия становления или

выработки решений. Как правило, на этой стадии не все члены коллектива принимают равное участие в выработке и принятии решений. В этот период формируется актив трудового коллектива, который состоит из более опытных, имеющих высокий должностной статус работников. Они составляют ядро коллектива. Эти работники окончательно формируют групповые нормы поведения, однако уровень усвоения их членами коллектива достаточно низкий. ***Третья стадия*** – стадия идентификации; она характеризуется формированием развитой мотивации работников, когда они постепенно усваивают групповые нормы поведения в коллективе, идентифицируют (отождествляют) себя с ним. Эта стадия определяет переход коллектива к зрелости, когда работники совершенно искренне «подгоняют» друг друга в работе, побуждая их добросовестно и инициативно относиться к своему труду. ***Четвертая стадия*** – стадия зрелости трудового коллектива; она характеризуется тем, что внешний контроль работы членов коллектива полностью становится внутренним и превращается в самоконтроль. Коллектив становится самоуправляемой организацией.

Инструментом осуществления процесса руководства является власть, как формальная, которой руководитель наделен изначально, так и неформальная, которую он завоевывает сам, за счет личных качеств, знаний, умений, навыков. Власть выражается в возможности человека влиять на поведение человека (или многих людей).

На основании способов воздействия на подчиненных принято выделять административные, экономические и социально-психологические методы.

Административные методы заключаются в использовании руководителем для воздействия на подчиненных своих правовых полномочий. Способ воздействия – правовые санкции (приказы, замечания, выговоры).

Экономические методы – это вариации материального стимулирования подчиненных. Способ воздействия – денежное или эквивалентное ему вознаграждение.

Социально-психологические методы включают в себя приемы воздействия на личность с помощью групповых норм, ценностных ориентаций, личного авторитета. Способы воздействия – убеждения.

Выбор способов воздействия осуществляется руководителем на основе конкретной ситуации. На этот выбор, помимо объективных условий ситуации, оказывают влияние и психологические особенности руководителя. Они определяют стиль руководства.

Авторитарный, или **автократический, руководитель** проявляет нетерпимость к возражениям, неразрешенной им самостоятельности, не заботится об обратной связи. Такой руководитель активно контролирует выполнение распоряжений, использует главным образом административные и экономические методы, помощникам не доверяет и зачастую дублирует их деятельность, групповые решения подменяет единоличными. Идеалом группы для указанного руководителя является совокупность людей, хорошо знающих дело и беспрекословно, механически точно и четко, как часы, выполняет его приказы.

Руководитель, который считает самореализацию доминирующей потребностью сотрудников, придерживается так называемого **демократического стиля**. Руководителю такого типа свойственна эмоциональная сдержанность, но не холодность. Одна из главных его черт во взаимоотношениях с подчиненными – это коллегиальность. Руководитель демократического толка держит группу в курсе своих планов и задач, выслушивает и учитывает их замечания и предложения. Практикует коллективную подготовку решений, старается передать некоторые функции управления группе, дает возможность работать подчиненным самостоятельно, но при этом достаточно четко очерчивает свои управленческие функции и функции своих помощников. Демократический стиль в целом считается наиболее предпочтительным, так как он гибок, дает возможность самореализации всем членам группы в должной мере. При этом стиле руководства наблюдается достаточно высокий уровень производительности труда.

Пассивным, вялым, практически сводящим на нет управленческие воздействия, является так называемый **либеральный стиль руководства**, при котором руководитель практически передает свои функции помощникам. Он слишком «доступен», к нему каждый в любое время просто так может прийти, отвлечь от дела, разговаривать долгое время, но решение будет принято лишь в том случае, если оно подготовлено подчиненными и требует лишь визы, а не совместной доработки. Либерал открыт, дружелюбен, в общении боится обидеть своих подчиненных. Сам либо ничего не делает, либо делает все за всех, т.к. организовать выполнение своих поручений подчиненными не умеет. Поскольку у такого руководителя либо нет представления о стратегии своего управленческого поведения, либо отсутствуют необходимые черты характера для его реализации, то он утрачивает способность продуктивно трудиться, «обрастает» конфликтами. Либеральному стилю сопутствуют низкий уровень производительности труда, отсутствие удовлетворенности работой, конфликтность, неблагоприятный социально-психологический климат.

Социально-психологический климат группы – общее психологическое состояние, эмоциональный и моральный настрой, который доминирует у членов группы в результате длительного пребывания в данной группе. Он формируется на основе взаимоотношений между людьми (как внутри, так и между группами), условий, в которых они находятся и показывает, как члены группы относятся друг к другу (доброжелательно, конфликтно, нейтрально) и к своему общему делу (целеустремленно, пассивно). Благоприятный климат способствует продуктивной работе, развитию и росту, а неблагоприятный – может приводить к снижению активности, конфликтам и пессимизму.

Благоприятный климат в коллективе – это атмосфера взаимного доверия, уважения и поддержки, где сотрудники чувствуют себя комфортно, мотивированы и готовы к совместной работе, а также к проявлению инициативы. Такой климат включает в себя позитивные отношения между коллегами и с руководством, оптимизм, доброжелательность, доверие, возможность профессионального и личностного роста.

Неблагоприятный климат группы – это совокупность негативных социально-психологических явлений, которые создают враждебную или подавленную атмосферу в коллективе. Он характеризуется низкой удовлетворенностью членов группы, соперничеством, конфликтами, недоверием, пессимизмом, низкой эффективностью, несправедливой оценкой работы, замедлением личностного роста.

Социально-психологический климат группы – это не статичное состояние, а интегральная и динамическая характеристика, которая меняется под влиянием различных факторов, важнейшими из которых выступают условия труда/учебы, руководства, корпоративная культура, коммуникации, распределение ролей.

Темы для подготовки докладов и сообщений:

1. Психология брака и семьи
2. Групповое давление (конформизм) и групповая сплоченность
3. Лидерство и руководство в малых группах. Стили лидерства
4. Процесс принятия групповых решений
5. Виды и факторы социально-психологического климата. Роль социально-психологического климата в жизнедеятельности личности и коллектива. Методики диагностики социально-психологического климата коллектива

ТЕМА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

1. Сущность, содержание и виды социального поведения.
2. Агрессивное и ассертивное поведение.
3. Девиантное поведение и система социального контроля в обществе.

1. Сущность, содержание и виды социального поведения

Социальное поведение личности – это внешне наблюдаемые поступки, действия индивидов, так или иначе затрагивающие интересы других людей, их групп, всего общества. Таким образом, социальное поведение – действия человека среди людей и относительно людей («Я и ты», «Я и мы»). Субъектом социального поведения является индивид или группа.

Социальное поведение регламентируется социумом и формируется в ходе социализации, в том числе благодаря воспитанию и развитию. Поведение является важнейшей социальной характеристикой личности. Однако социальное поведение конкретной личности обусловлено характером, системой ценностей, мировоззрением, целями и мотивациями, а также моделями поведения и групповыми нормами, сформированными в конкретных социальных условиях. Социальное поведение можно классифицировать следующим образом.

По степени социальной значимости:

- **объективно необходимые** (исполнение трудовых обязанностей,

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил дорожного движения и т.д.). Нормы такого поведения закрепляются в юридических нормах в виде обязанностей;

- **желательное для общества –** (участие в выборах, вступление в брак, рождение детей и т. д.). Такие действия являются результатом воли и интересов самого человека;
- **социально допустимое поведение** (развод, смена работы и др.);
- **социально вредное,** нежелательное для общества поведение закрепляется в виде запретов в различных юридических документах.

В зависимости от соответствия социальным нормам и объективным последствиям выделяют адекватное или неадекватное поведение.

Социальная норма поведения – это исторически сложившаяся в конкретном обществе мера допустимого поведения человека и групп. Можно выделить нормы-ценности, правовые нормы, нормы морали, нормы делового общения, профессиональные нормы.

Разделение на адекватное и неадекватное поведение напрямую связано с таким понятием, как **социальная роль**, которое представляет собой ожидаемую от человека модель поведения, которая соответствует его положению (статусу) в обществе и предъявляемым ему требованиям.

Адекватное поведение как соответствующее социальным нормам и ожиданиям людей, включает конформное, ответственное, помогающее, правильное и синтонное поведение.

Ответственное поведение – поведение, при котором человек берет на себя (лично) конкретные обязательства и исполняет их надлежащим образом.

Конформное поведение – поведение, которое соответствует социальным ожиданиям, нормам и правилам группы, даже если это требует изменения собственного мнения. Адекватность в данном контексте означает соответствие ситуации, а конформное поведение как раз является одной из форм такого соответствия.

Помогающее поведение определяется как действия, которые направлены на благо других и за которые не предусматривается каких-либо внешних вознаграждений и включает в себя такие действия, как делиться, дарить, помогать и подбадривать. За оказанием помощи могут стоять различные мотивы: чувство долга, подчинение требованию или угрозе, ожидание вознаграждений, моральные обязательства или благодарность. В основе помогающего поведения самого высокого морального уровня лежит альтруистический мотив. Альтруистический акт определяется как добровольное и сознательное поведение, не содержащее в себе иной конечной цели помимо блага другого человека.

Правильное поведение – соответствующее принятым нормам и правилам, **ошибочное –** не соответствующее нормам и правилам по причине случайной ошибки или незнанию. Разновидностью ошибочного поведения является **проблемное поведение –** поведение, вызванное психологическими проблемами человека.

Синтонное поведение – доброжелательное, гармоничное и внимательное поведение, направленное на установление эмоционального контакта и взаимопонимания между людьми. Оно избегает конфликтогенов (провоцирующих конфликты слов и действий) и включает в себя "синтоны" – позитивные коммуникативные сигналы, которые создают схожие эмоциональные состояния и сближают людей. Это поведение, которое создает атмосферу тепла, близости и сотрудничества.

Неадекватное поведение – поведение, которое не согласуется с ситуацией и ожиданиями людей. Неадекватное поведение может быть обусловлено индивидуально-психологическими особенностями конкретной личности, пограничными и патологическими состояниями, дефектами воспитания и волевой регуляции, противоречием истинных и вербально озвученных целей поведения. К разновидностям неадекватного поведения относят виктимное, девиантное, делинквентное поведение, демонстративное, конфликтное и ошибочное поведение.

Виктимное поведение (от англ. *victim* – жертва) – такие действия и поступки человека, предрасположенность человека попадать в ситуации, связанные с опасностью для его жизни и здоровья. В отличие от мазохиста, человек с виктимным поведением не хочет испытывать страдания, но устраивает себе неприятности просто потому, что часто живет «без головы» и совершает элементарные поведенческие ошибки.

Девиантное поведение (от. англ. *deviation* – отклонение) – действия, не соответствующие официально установленным или фактически сложившимся в данном обществе (социальной группе) моральным и правовым нормам и приводящие нарушителя (девианта) к изоляции, лечению, исправлению или наказанию. Другими словами, девиантным считается устойчивый образ действий, поведения или мышления, который не типичен для общей популяции.

Делинквентное поведение (от лат. *delictum* – проступок) – асоциальное, противоправное поведение человека. Поведение не просто отклоняющееся, а преступающее рамки закона, нередко преступное поведение. Проявляется в поступках (действиях или бездействии), наносящих вред как отдельным людям, так и обществу в целом. К числу делинквентных относятся административные правонарушения, выражающиеся в нарушении правил дорожного движения, мелком хулиганстве (сквернословие, нецензурная брань в общественных местах, оскорбительное приставание к гражданам и другие подобные действия, нарушающие общественный порядок и спокойствие граждан). Особую общественную опасность представляет такой вид делинквентного поведения, как преступление. Преступлениями являются только те общественно опасные деяния, которые предусмотрены уголовным законом и запрещены им под угрозой наказания. К ним относятся кражи, убийства, угоны автомобилей, вандализм (осквернение сооружений и порча имущества), терроризм, изнасилования, мошенничества и незаконный оборот наркотических средств и психотропных веществ. Эти и многие другие преступления влекут наиболее строгие меры государственного принуждения – наказание и иные меры

уголовной ответственности (общественные работы, штраф, арест, лишение свободы и др.), которые применяются к лицам, достигшим возраста уголовной ответственности: 16 лет, а за некоторые преступления – 14 лет. Совершение деяний, признаваемых преступлениями, лицами, не достигшими уголовной ответственности, влечет применение мер воздействия, носящих воспитательный характер (объявление выговора или строгого выговора, помещение в специальное учебно-воспитательное учреждение и др.).

Демонстративное поведение – выразительные действия и поступки, в которых прослеживается целенаправленное желание привлечь внимание к себе, невзирая на потребности окружающих.Демонстративное поведение бывает в рамках нормы, бывает – выходит за рамки и становится неадекватным. Демонстративное поведение, даже неадекватное, не всегда связано с психологическими проблемами личности. Демонстративное поведение нередко присуще лидерам по харизматичному типу.

Конфликтное поведение – поведение, порождающее напряженность и конфликты. Конфликтное поведение может проявляться как на уровне общения через конфликтогены (словами, позами, жестами, эмоциями), так и на уровне действий (драки, захват территории или имущества). В отличие от хулиганства и преступлений, явного нарушения законов в конфликтном поведении может не быть.

Необходимо различать **намеренное (преднамеренное)** поведение (осуществляемое специально) и **непреднамеренное** (осуществляемое случайно). Непреднамеренность действия, имеющего негативные последствия для других людей смягчает его вину, но не освобождает от ответственности.

Другое важное разделение – это поведение **осознанное** (сознательно управляемое человеком) и поведение **неосознанное.** Свое неосознанное поведение мы обычно не замечаем, а окружающие замечают сразу и на это реагируют – к сожалению, часто так же неосознанно.

2. Агрессивное и ассертивное поведение

Стили поведения – это устойчивые особенности того, как человек взаимодействует с окружающим миром. Это не просто набор действий, а индивидуальная, проявляющаяся в различных ситуациях система реакций. Стиль поведения является уникальной характеристикой личности, но он не описывает личность полностью, а лишь ее внешние проявления, наблюдаемые действия, включая вербальные и невербальные сигналы, которые окружающие воспринимают и интерпретируют. Это не случайные действия, а повторяющиеся модели поведения, которые человек склонен проявлять в схожих ситуациях. Поведение обусловлено как врожденными чертами, так и приобретенным опытом (воспитанием, окружением). В общении можно выделить пассивный, агрессивный, ассертивный стили поведения.

Пассивный стиль поведения – это тенденция человека избегать открытого выражения собственных мнений, желаний и потребностей, а также его неспособность отстаивать свои интересы. Такой стиль характеризуется

уступчивостью, избеганием конфликтов, частыми извинениями и неуверенностью в себе. Пассивно-агрессивное поведение, которое может скрываться за пассивностью, включает косвенные проявления гнева через сарказм, саботаж, игнорирование или уклонение от ответственности. Человек с такой моделью поведения постоянно соглашается с тем, что ему предлагают, даже если испытывает дискомфорт. Часто он действует таким образом из-за неуверенности в себе и страха вступать в конфронтацию. При этом он в полной мере может осознавать свою пассивность и признаваться в этом окружающим. Избегает любых форм самопредъявления (достижений, личных мнений, желаний). Пассивное поведение может быть как осознанным выбором человека, так и следствием низкой самооценки и страха перед конфликтами. В долгосрочной перспективе такой стиль поведения может негативно сказаться на личной жизни и карьере, поскольку человек не достигает своих целей и накапливает обиды.

Агрессивный стиль поведения – это преднамеренные действия, направленные на причинение физического или морального вреда другому человеку, животному или даже неодушевленному предмету. Агрессивный стиль поведения может проявляться в следующих формах: физическая агрессия (нанесение физического вреда), вербальная агрессия (оскорбления, угрозы, крик), косвенная агрессия (действия, направленные на объект агрессии опосредованно, например, сплетни, злобные шутки или порча чужого имущества), пассивная агрессия (саботаж, отказ выполнить просьбу или намеренное бездействие). Необходимо отметить, что агрессия всегда имеет какую-либо цель, например, достижение доминирования, нанесение вреда или защита своих интересов. Для достижения цели человек выбирает насильственные способы, будь то физическое насилие или психологическое давление. В отличие от пассивного стиля, агрессивный человек стремится к победе любой ценой и не считается с желаниями и чувствами других людей. Агрессивное поведение часто подпитывается негативными эмоциями, такими как злость, гнев, раздражение или ненависть. Частота агрессии растет, а частота альтруистического поведения снижается при неблагоприятных условиях существования популяции (тюрьма, гетто).При этом частота агрессии растет в результате обучения агрессии.

Агрессивное поведение может быть обусловлено различными факторами, такими как генетическая предрасположенность и темперамент (биологически обусловленные факторы); воспитание в семье и влияние социальной среды (внешние факторы); убеждения и установки, которые оправдывают агрессивное поведение; неумение адекватно выражать свои потребности и чувства (внутренние факторы).

Одним из видов агрессивного поведения является **манипулятивный –** скрытное психологическое воздействие, направленное на достижение целей манипулятора в ущерб интересам объекта воздействия.

Ассертивный стиль поведения – это стиль поведения, который подразумевает способность открыто высказывать свое мнение и свободно говорить о своих чувствах, мыслях и убеждениях, не нарушая при этом

границы других людей. Это «золотая середина» между пассивностью (когда человек не может защитить свои интересы) и агрессивностью (когда человек доминирует над другими). Такое поведение включает в себя уважение к себе и к окружающим, а также способность говорить «нет», отстаивать свою точку зрения и находить компромиссы. Таким образом, ассертивное поведение – позитивное поведение цельного психологически зрелого человека, демонстрирующего самоуважение и уважение к другим, слушающего, понимающего и пытающегося достичь рабочего компромисса. Благодаря данному стилю поведения личность поддерживает свое психологическое здоровье, уменьшает тревогу и страх, повышает самооценку и социальную успешность.

Ключевые особенности ассертивного стиля:

✓ Прямота и честность. Открытое выражение своего мнения и чувств, без утайки или манипуляций.

✓ Уверенность в себе. Человек знает свои права и обязанности, ценит себя и не боится выражать свои мысли.

✓ Уважение к другим. Ассертивный человек уважает точку зрения других, слушает и старается найти взаимопонимание и компромисс.

✓ Умение говорить «нет». Способность отказывать в ситуациях, когда это необходимо, не испытывая при этом чувства вины.

✓ Ответственность. Готовность брать ответственность за свои поступки и решения.

3. Девиантное поведение и система социального контроля в обществе

Поведение людей, не соответствующее общепринятым ценностям и нормам, называется **девиантным**. *Негативная девиация* в обществе отторгается, рассматривается как наносящая урон, вред индивидам и социуму. К основным видам негативного девиантного поведения относятся прежде всего преступность, алкоголизм и наркомания, самоубийства. *Положительная девиация* – это отклонение от общепринятых норм, которое приносит пользу человеку и обществу. Положительная девиация напротив, обществом принимается, признается важной для развития дарований и способностей индивидов, предоставляющей новые перспективы для общественного развития. В отличие от негативной девиации (преступность, алкоголизм), позитивная девиация включает в себя такие проявления, как героизм, самопожертвование, выдающиеся таланты, гениальность или новаторство. Структура девиации:

1. Человек, совершающий поступок.
2. Нормы (правила), которые нарушены.
3. Группа людей или все общество, реагирующие на поведение.

Причины девиантного поведения в психологии подразделяются на три основные группы: биологические, психологические и социальные. *Биологические* факторы включают врожденную предрасположенность человека к совершению девиантных поступков: наследственность, гормональные сбои и заболевания нервной системы. *Психологические* причины связаны с

особенностями личности, такими как низкая самооценка, агрессивность, неумение справляться с эмоциями и стрессом. *Социальные* факторы включают неблагоприятную семейную обстановку, плохое влияние окружения и проблемы в социуме, такие как бедность, социальное неравенство и дефицит воспитания.

Вероятность девиаций поведения существенно возрастает при ослаблении нормативного контроля. К девиантному поведению склонны люди, социализация которых проходила в условиях поощрения или игнорирования отдельных элементов девиантного поведения (насилие, аморальность).

Нормальному функционированию общества и установлению в нем социального порядка помогает социальный контроль, который обеспечивает упорядоченное взаимодействие составляющих общество элементов посредством нормативного регулирования, включающего социальные нормы (правила) и санкции (поощрения и наказания).Таким образом, **социальный контроль –** это система методов и стратегий, с помощью которых общество направляет поведение индивидов. **Социальные нормы –** это общепринятые в обществе правила, образцы или стандарты поведения, которые регулируют отношения между людьми и обеспечивают стабильность и порядок в обществе. **Социальные санкции** – это меры воздействия социальной группы (общности, общества) на поведение индивида, отклоняющиеся от социальных ожиданий, норм и ценностей.

Виды социального контроля:

1. **Формальный контроль** осуществляют государственные организации посредством методов изоляции, обособления и реабилитации. *Изоляция* имеет целью устранение контактов индивида с обществом и применяется к лицам, совершившим преступление. *Обособление* **–** это также прекращение контактов индивида с другими людьми, но на ограниченный срок, с перспективой его возвращения в общество, например арест. *Реабилитация* **–** это подготовка девианта к возвращению в общество и выполнению необходимых социальных ролей.

2. **Неформальный контроль** характерен для небольших групп. Он проявляется как в поощрении, так и в критике, насмешках над девиантом и даже в изгнании его из группы. Можно выделить следующие формы неформального контроля:

- *вознаграждение* (одобрение социально поощряемого поведения человека);
- *наказание* (отражает недовольство поведением девианта и выражается в высказываниях, угрозах или в физическом воздействии);
- *убеждение* (речевое воздействие на человека с целью предотвращения девиантного поведения).

Социальный контроль связан с социализацией, в ходе которой люди усваивают необходимые для общества образцы поведения. Часто человек даже не задумывается о сущности своего поведения, так как реализует его на уровне привычки. Он сам отбирает для себя образцы поведения, соответствующие общепринятым нормам. Кроме этого, человек, включенный в ту или иную

группу, испытывает на себе ее воздействие и в связи с этим не позволяет себе совершать девиантные поступки.

Темы для подготовки докладов и сообщений:

1. Просоциальное поведение. Помогающее поведение и его мотивы

2. Психологическиеособенностипроцессанаученияагрессивномуповедению.Условияснижения агрессивности

ТЕМА 6. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ КУЛЬТУРНОГО МНОГООБРАЗИЯ

1. *Понятие культуры, ее значение в межкультурных коммуникациях.*
2. *Культура как коммуникация.*
3. *Этническая идентичность и межкультурные конфликты*.

1. Понятие культуры, ее значение в межкультурных коммуникациях

В жизни современного человечества большую роль играет активное взаимодействие различных стран, народов и их культур. **Межкультурная коммуникация** – это общение людей, которые представляют разные культуры.

Можно выделить следующие типы межкультурной коммуникации:

– межэтническая коммуникация;

– коммуникация среди социальных классов и групп;

– коммуникация между представителями различных демографических групп;

– коммуникация между городскими и сельскими жителями;

– региональная коммуникация.

Понятие *культура* является центральным в межкультурной коммуникации.

В межкультурных коммуникациях понятие культура используется в трех основных значениях:

1) отдельная сфера жизни общества, которая существует в виде системы учреждений и организаций, занимающихся производством и распространением духовных ценностей (общества, клубы, театры, музеи т.д.);

2) совокупность ценностей и норм, стереотипов сознания и поведения, принадлежащих большой социальной группе, общности, народу или нации (элитарная культура, русская культура, культура молодежи и т.д.);

3) выражение высокого уровня достижений человека в какой-либо деятельности (культура быта, культурный человек в значении «воспитанный и образованный»).

Ядром любой культуры являются идеи и ценности, которые можно разделить на две основные группы:

1. Произведения интеллектуального, художественного и религиозного творчества, уникальные архитектурные сооружения, произведения ремесла, археологические и этнографические раритеты.

2. Принципы совместного существования людей: нравы, обычаи, стереотипы поведения и сознания, оценки, мнения, интерпретации и т.п. Данные принципы ведут к интеграции общества, к росту взаимопонимания между людьми. Обе группы культурных ценностей являются «ядром» любой культуры и делают ее неповторимой.

Существуют ценности, которые одинаково воспринимаются представителями разных культур. Такие ценности называются **универсальными**, или **общечеловеческими**. Например, нет ни одной культуры в мире, где оценивалось бы положительно убийство, ложь и воровство.

Каждая культура определяет, какие ценности имеют для людей, принадлежащих к ней, особое значение, а какие нет, т.е. у каждой культуры существует своя **иерархия ценностей**. При взаимодействии разных культур становится видна их разница в выборе ценностей. В любой культуре есть определенное представление о «плохом» и «хорошем» поведении. Различные способы человеческого общения диктуются культурными **нормами**, которые предписывают, как должны общаться или обращаться друг к другу. Важным видом культурных норм являются **обычаи** – общепринятые образцы действий, предписывающие правила поведения для представителей одной культуры.

Особый вид культурных норм представляют собой **традиции**, которые являются совокупностью образцов социального поведения, сложившимися формами социальной организации и коммуникации. В настоящее время назначением традиций является регуляция межличностных и межгрупповых отношений, а также передача социального опыта от поколения к поколению. Нормы, составляющие традицию, должны выполняться автоматически.

Одним из первых регуляторов человеческого поведения являются **нравы,** которые представляют собой моральные оценки как собственного поведения, так и поведения других людей. Еще одним важным регулятором поведения отдельного человека и отношений между людьми является **мораль**, задача которой регулировать обыденные отношения людей, их ценностные ориентации, интерпретации различных явлений культуры, правила человеческого поведения и т. п. Принято говорить о **нормальном** либо отклоняющемся **поведении** отдельного человека в обществе. Нормальным считается поведение, соответствующее нормам, которые выработало и которых придерживается данное общество.

Необходимо отметить следующие важные факторы, определяющие поведение людей в процессе межкультурной коммуникации. Во-первых, большинство моделей поведения, которые являются продуктами культуры, применяются людьми автоматически, бессознательно. Во-вторых, во многом определяет коммуникативное поведение людей ситуация, которую можно назвать «культурные очки». Фактор «культурные очки» состоит в том, что большинство людей рассматривают собственную культуру как центр и меру

всех вещей. Человек обычно не осознает, что люди других культур имеют иные точки зрения, системы ценностей и норм.

Можно выделить следующие основные принципы эффективной межкультурной коммуникации:

1. Межкультурное общение основано на понимании культурных различий. При этом необходимо соблюдать приоритет своих интересов в своей культуре и приоритет интересов партнера в его культуре.

2. Межкультурная коммуникация терпит неудачу, если:

а) осуществляется покушение на систему ценностей, принятых в культуре другого человека;

б) затрагиваются национальные чувства, унижается национальное достоинство.

2. Культура как коммуникация

Процесс освоения человеком норм общественной жизни и культуры обозначается понятиями *инкультурация* и *социализация*. Термин **социализация** в аспекте межкультурных коммуникаций обозначает гармоничное вхождение конкретного человека в социальную среду через освоение элементов и системы ценностей социокультурного окружения. В результате чего данный индивид может успешно функционировать в качестве члена социума. **Инкультурация** представляет собой усвоение традиций, обычаев, ценностей и норм родной культуры; передача культуры от одного поколения к другим. Результатом инкультурации является то, что человек эмоционально и поведенчески похож на других членов данной культуры.

В процессе межкультурных коммуникаций происходит **аккультурация, представляющая** собой процесс вхождения индивида в новую культуру и ее освоение, сопровождающийся личностной трансформацией. Проходя аккультурацию, каждый человек стремится, с одной стороны, сохранить свою культурную принадлежность, с другой стороны включается в чужую культуру. Важнейшим результатом и целью процесса аккультурации является долговременная адаптация к жизни в чужой культуре. При этом выделяют психологическую, экономическую и социокультурную адаптацию. **Психологическая адаптация** представляет собой достижение человеком психологического комфорта в рамках новой культуры. Это выражается в хорошем самочувствии, психологическом здоровье, а также чувстве личной или культурной идентичности. **Социокультурная адаптация** заключается в умении свободно ориентироваться в новой культуре и обществе, решать повседневные проблемы в семье, в быту, на работе и в школе. В современных условиях глобализации крайне важна **экономическая адаптация** как адаптация человека к экономическим условиям, которая будет заключаться в наличии работы, источника дохода.

Также необходимо выделить такие **процессы в межкультурных коммуникациях,** как культурная диффузия, культурная экспансия, культурные заимствования и ассимиляция. **Диффузия культурная** – взаимное

проникновение (заимствование) культурных черт из одного общества в другое при их соприкосновении. **Культурная экспансия** – расширение сферы влияния доминирующей (национальной) культуры за первоначальные пределы. **Культурные заимствования** – перенесение культурных форм из одной культуры в другую. **Ассимиляция** – слияние одного народа с другим с утратой одним из них своего языка, культурных традиций.

Ученые выделяют четыре основные **стратегии аккультурации**: ассимиляция, сепарация, маргинализация и интеграция.

1. **Ассимиляция** – вариант аккультурации, при котором человек полностью принимает ценности и нормы иной культуры, отказываясь при этом от норм и ценностей своей культуры.

2. **Сепарация** состоит в отрицании чужой культуры при сохранении идентификации со своей культурой.

3. **Маргинализация** – потеря идентичности с собственной культурой и отсутствие идентификации с культурой большинства.

4. **Интеграция** представляет собой идентификацию как со старой, так и с новой культурой.

В процессе межкультурного общения могут возникать **коммуникативные барьеры и помехи**. **Барьерами** называют факторы, которые препятствуют осуществлению коммуникации (незнание иностранного языка, глухота или немота одного из собеседников и т. п.). **Помехи** – это факторы, которые снижают качество коммуникации (стереотипы, языковые ошибки и т. п.).

Межкультурная коммуникация считается успешной, если все участники взаимно удовлетворены результатами общения. Большую роль в успешности коммуникации играют индивидуальные психологические черты характера отдельного человека: общительность, контактность, коммуникативная совместимость и адаптивность.

Существует несколько культурных характеристик, которые получили название **культурные синдромы** – определенные наборы ценностей, установок, верований, норм и моделей поведения, которыми одна группа отличается от другой. Выделяют следующие культурные синдромы: «простота-сложность», «индивидуализм-коллективизм», «открытость-закрытость», «дистанцию власти», «избегание неопределенности», «маскулинность – феминность».

Простота – сложность. Выявлено, что чем более сложной является культура, тем более внимательно люди в ней относятся ко времени. Приведем пример, хорошо иллюстрирующий культурные различия в отношении ко времени. На вопрос: «Если у вас назначена встреча с другом, как долго вы намерены ждать его?» люди в индустриальных культурах (США, Япония) давали ответ в минутах, люди в культурах, средних по сложности (Греция, Италия) –- в часах, а в наименее сложных (некоторые культуры Африки, Латинской Америки) – в сутках.

Индивидуализм – коллективизм. Индивидуалистической может быть названа культура, в которой индивидуальные цели ее членов более важны, чем

групповые. Коллективистская культура, наоборот, характеризуется тем, что в ней групповые цели превалируют над индивидуальными.

Открытость – закрытость. В «закрытых» культурах люди должны вести себя в соответствии с групповыми нормами и нарушение норм строго карается. В «открытых» культурах наблюдается большая терпимость к отклонению поведения индивидов от общепринятых норм.

Избегание неопределенности. Культуры с высоким уровнем избегания неопределенности (в основном, культуры коллективистского типа) имеют очень низкий уровень толерантности к неопределенности, что выражается в высоком уровне тревожности и тенденции к агрессивному поведению. Индивидам из таких культур свойственна высокая потребность в формализованных правилах и нормах поведения и в «абсолютном доверии». Данные культуры также характеризуются низкой толерантностью к людям или группам с отличающимися идеями или поведением.

Дистанция власти. Дистанция власти – это степень неравномерности распределения власти с точки зрения членов данного общества. Индивиды из культур с большой дистанцией власти считают, что власть – это наиболее важная часть общественной жизни. Облеченные властью рассматривают своих подчиненных как сильно отличающихся от них самих, и наоборот. В культурах такого типа акцент делается, в основном, на принудительную власть, в то время как в культурах с низкой дистанцией власти господствует мнение, что только легитимная власть подлинна, и компетентная власть предпочитается власти простой силы и принуждения.

Маскулинность – фемининность. Высокая степень маскулинности (выраженности «мужского начала»), означает высокую ценность в данной культуре материальных вещей, власти и представительности. В культурах маскулинного типа подчеркивается различие в половых ролях, исполнительность, амбициозность и независимость. Культуры считаются фемининными (или основанными на «женском начале»), если в качестве главных ценностей превалирует сам человек, его воспитание и смысл жизни. В культурах фемининного типа половые роли обычно не столь строго фиксированы, и упор делается на взаимную зависимость и служение друг другу.

В контексте отношения к другой культуре понятие **межкультурной компетенции** можно рассматривать как способность достигать в равной степени успешного понимания как представителей других культур и коммуникационных сообществ, так и представителей своей культуры. Повышение уровня межкультурной компетентности базируется на:

- культурологических знаниях;
- умениях и навыках грамотного общения с представителями своей и других культур;
- толерантности – терпимости при сохранении собственной идентичности;
- социально-психологической сензитивности – чувствительности к состояниям и переживаниям других людей, эмпатические способности.

3. Этническая идентичность и межкультурные конфликты

Этническая идентичность – это осознание своей принадлежности к определенной этнической общности (этнические чувства, установки и поведенческие реакции). **Этнос** – большая социальная группа людей, объединенных этнодифференцирующими признаками (общая территория, язык, культура). Основными компонентами этнической идентичности выступают:

— этническая самоидентификация;

— чувство принадлежности;

— позитивные эмоции по отношению к собственной этнической группе;

— этническая вовлеченность (участие в социальных организациях и культурные практики).

В качестве важнейших факторов формирования этнической идентичности можно выделить: раннюю семейную социализацию, влияние общества сверстников и образовательных учреждений, межэтнические и межкультурные контакты.

В результате межэтнических контактов возникают стереотипы и предрассудки. С точки зрения межкультурной коммуникации **предрассудок** представляет собой предвзятое или враждебное отношение к представителям этнических групп, их культурам и к любым фактам их деятельности и поведения. **Этнические стереотипы** – устойчивые суждения о представителях одних национальных групп с точки зрения других. *Автостереотипы* – это мнения, суждения, оценки, относимые к данной этнической общности ее представителями. Обычно автостереотипы содержат комплекс положительных оценок. *Гетеростереотипы* – совокупность оценочных суждений, выносимых о других народах представителями данной этнической общности. В отличие от автостереотипов, гетеростереотипы могут быть как положительными, так и отрицательными.

Сосуществование в определенном пространстве целого множества культур и социальных групп приводит к тому, что люди неизбежно вступают в противоречия и конфликты друг с другом. **Межкультурный конфликт –** это столкновение между людьми из разных культур, вызванное различиями в их мировоззрениях, ценностях, нормах поведения и убеждениях.

В социальной психологии выделяют несколько видов межкультурных конфликтов:

- между различными этническими группами и их культурами;
- между религиозными группами;
- между поколениями и носителями разных субкультур;
- между традициями и новациями в культуре;
- между различными лингвокультурными сообществами (вследствие языковых барьеров).

Основными причинами конфликтов в коммуникации, не только межкультурной, могут стать:

- незнание культурных особенностей, ошибки в восприятии действий или поступков представителей других культур;

- личные особенности коммуникантов (неготовность к адаптации, конфликтность и т. п.);
- социальные отношения (соперничество, неготовность к компромиссам и т. п.);
- организационные отношения (перегруженность работой, неточные инструкции, постоянные изменения правил и предписаний для отдельных участников коммуникации и т. п.).

Можно выделить четыре стратегии разрешения межкультурных конфликтов:

1. Дискуссия: открытое вербальное обсуждение взаимных озабоченностей, предполагающее вербальную искренность коммуникантов, ценящее ясную, логичную форму изложения. Эта стратегия особенно продуктивна в культурах прямого неэмоционального стиля.

2. Вовлечение: как и дискуссия, вовлечение предполагает обсуждение взаимных озабоченностей, однако допускает эмоциональную реакцию, которая воспринимается как наиболее достоверное выражение реального состояния коммуниканта и служит подтверждению его искренности. Считается, что такой стиль характерен для культур с преобладанием прямой эмоциональной стратегии.

3. Приспособление: этот стиль выходит на первый план в культурах с непрямой неэмоциональной стратегией разрешения конфликтов, он заключается в использовании образов, метафор, невербальных средств коммуникации, а также третьих лиц, которые бы могли смягчить напряжение. Этот стиль предполагает умение корректно интерпретировать неявные признаки эмоционального состояния оппонента, внимание к невербальным проявлениям его озабоченности.

4. Динамический стиль: используется культурами, отдающими предпочтение непрямой эмоциональной стратегии разрешения конфликтов. Для такого стиля характерно использование непрямых вербальных знаков (гипербол, каких-либо историй, метафор) с сильным проявлением эмоций, которые служат реальному выражению озабоченностей.

Темы для подготовки докладов и сообщений:

1. Симпатия и эмпатия в межкультурной коммуникации
2. Роль ценностей в межкультурной коммуникации
3. Межкультурная и межэтническая толерантности

ТЕМА 7. ПРИКЛАДНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

1. Общая характеристика практических приложений социально-психологического знания. Основные направления прикладной социальной психологии.

2. Практическая социальная психология.

1. Общая характеристика практических приложений социально-психологического знания. Основные направления прикладной социальной психологии

Проблематика социальной психологии в настоящее время является весьма актуальной не только в плане развития самой науки, но и для непосредственных нужд практической жизни. Можно выделить следующие составляющие социальной психологии: фундаментальную (академическую) и практико-ориентированную, которая в свою очередь включает прикладную и практическую социальную психологию.

С начала 60-х годов XX в. наблюдается интенсивное развитие прикладных социально-психологических исследований, результатом которых являются *рекомендации,* сформулированные на основе проведенных исследований. Можно выделить следующие основные направления прикладной социальной психологии:

- психологию управления;
- психологию семейных отношений;
- психологию массовых коммуникаций и рекламы;
- психологию этнических отношений;
- психологию гендерных отношений;
- политическую психологию;
- социальную педагогическую психологию.

Психология управления – это отрасль психологии, изучающая психологические закономерности и особенности управленческой деятельности. В рамках данного направления в центре внимания три ряда отношений:

- отношения между членами коллектива по вертикали (руководство, восприятие руководителя коллективом, неформальное лидерство и руководство, авторитет формального и неформального лидера, коммуникативная и конфликтологическая компетентность руководителя);

- отношения между членами коллектива по горизонтали (сплоченность коллектива, характер межличностных отношений, типы и способы разрешения конфликтов, конкуренция и взаимопомощь, внутригрупповая и межгрупповая конфликтность, система межличностного восприятия и понимание людьми друг друга, межличностная привлекательность, процессы совместимости и срабатываемости работников);

- отношение к труду (удовлетворенность трудом, эффективность деятельности коллектива и т.п.).

Самостоятельный блок проблем в связи с психологией управления представляет относительно новая область социальной психологии, получившая название «организационное развитие». **Организационное развитие** – создание особой культуры по использованию различных технологий для совершенствования поведения сотрудников организации и групп, особенно в том, что касается принятия решений, разрешения конфликтов, развития коммуникаций.

Психология семейных отношений – направление прикладной социальной психологии, в котором изучаются проблемы отношений между супругами, родителями и детьми, братьями и сестрами и другими членами семей. В центре внимания такие процессы и социально-психологические феномены, как динамика супружеских отношений в паре; социальные и внутрисемейные стрессоры; детский опыт в родительской семье и его влияние на супружеские отношения в собственной семье; развод и его влияние на детей; родительские стили и их влияние на развитие ребенка; сепарация взрослого ребенка от родителей; взаимоотношения сиблингов.

Психология массовых коммуникаций и рекламы – это область социальной психологии, изучающая влияние массовой коммуникации на сознание людей, формирование общественного мнения, настроений и установок. Она исследует, как социальные и индивидуальные факторы воздействуют на эффективность массового общения и как люди воспринимают, обрабатывают и реагируют на информацию, передаваемую через СМИ и другие каналы массовых коммуникаций. Использование социально-психологических знаний в области рекламы позволяет оценить воздействие рекламной кампании, выявить причины популярности/непопулярности магазина или товаров, исследовать мотивацию покупателей и т.д.

Психология этнических отношений – это область психологии, изучающая психологические особенности, поведение и мировоззрение людей из разных этнических групп, а также особенности их взаимодействия. В центре внимания этнопсихологии – закономерности развития и проявления национально-психологических особенностей людей как представителей конкретных этнических общностей, а также вопрос, как культурные ценности, нормы, традиции, обычаи и язык влияют на формирование личности и социальные отношения.

Психология гендерных отношений изучает психологические аспекты взаимодействия людей как представителей определенного пола. Это направление социальной психологии фокусируется на анализе различий между представителями разного пола по психологическим характеристикам, особенностях поведения, социальных ролей и статусов, закономерностей формирования и трансформации под воздействием социальных, культурных и психологических факторов.

Политическая психология – наука на стыке психологии, политологии и социологии, основная задача которой – изучение закономерностей политического поведения и сознания. Политическая психология исследует широкий круг проблем как внешней политики (психология войны и мира, терроризм, принятие политических решений, этнические и межгосударственные конфликты), так и внутриполитической жизни (мотивация политического участия в традиционных институтах и новых движениях, дискриминация меньшинств, психология формирования политических идентичностей). В центре внимания такие социально-психологические феномены, как политическое руководство, массовое политическое поведение, эмоции и политическое мышление. *Политическое лидерство* – анализ

личностных характеристик политических лидеров, их стилей руководства и влияния на последователей. *Анализ массового политического поведения* – исследование психологических механизмов, лежащих в основе массовых политических движений, протестов и революций. *Когнитивные аспекты политического мышления* – анализ процессов обработки политической информации, формирования политических суждений и принятия решений. *Эмоции в политике* – исследование роли эмоций в политическом поведении, включая влияние страха, гнева, энтузиазма на политические предпочтения и действия.

Социальная педагогическая психология – область социальной психологии, которая изучает социально-психологические аспекты преподавания и воспитания, межличностные взаимодействия, возникающие в процессе учебной деятельности. В рамках этого направления рассматриваются специфика межличностного взаимодействия ученик и преподаватель, ученик и ученик, стили педагогического общения и другие вопросы и проблемы, с которыми сталкиваются педагоги и психологи в своей профессиональной деятельности.

2. Практическая социальная психология

Практическая социальная психология – это проблемно-ориентированная сфера знания, которая направлена на поиск решений конкретных проблем, с которыми сталкиваются люди. К социальной психологии обращаются специалисты в экономике, политике, педагогике, юриспруденции, медицине. В последние годы психолога можно встретить в государственных и частных фирмах, банках, штаб-квартире политической партии, государственных органах. Появляются практические социально-психологические центры и фирмы. В настоящее время особую популярность в практической социальной психологии получили такие направления, как психологическое консультирование и социально-психологические тренинги.

Психологическое консультирование – это непосредственная работа с людьми, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях, где основным средством воздействия является определенным образом построенная беседа. Основная цель психологического консультирования – это *оказание психологической помощи*, которое заключается в общении с психологом с целью решения проблем, заявленных клиентом. Необходимо отметить, что психолог оказывает *содействие,* а не берет на себя разрешение проблем клиента. «Психолог работает вопросами, а не ответами». Все виды консультирования включают определенную последовательность этапов:

1) анализ существующего положения дел;
2) определение направления желаемых изменений ситуации;
3) определение плана и способов его реализации для продвижения в избранном направлении.

Одним из главных условий профессионального выполнения функциональных обязанностей практическими психологами является соблюдение этического кодекса, который состоит в:

- доброжелательном и безоценочном отношении к клиенту;
- уважению конфиденциальности во взаимоотношениях с клиентами;
- готовности отделить личные чувства от профессиональных отношений;
- стремлению к положительным для клиента изменениям;
- ориентации на нормы и ценности клиента.

Психолог в качестве основных средства воздействия и инструментов в процессе беседы использует: одобрение мнений клиента; стимулирование высказываний; вопросы, направленные на изменение позиции клиента; домашние задания с четким предписанием того, что и как должен делать клиент; дискуссии, ориентированные на принятие клиентом того или иного решения, и т.д.

Социально-психологические тренинги – область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении. Наиболее популярными в настоящее время являются тренинги делового общения, коммуникативные тренинги, тренинги сензитивности, перцептивные тренинги, тренинги влияния и противостояния влиянию, тренинги партнерского общения. В качестве основных методов проведения тренинга можно выделить: мини-лекцию, групповые дискуссии, ролевые игры, разборы критических случаев, тренинговые упражнения. В процессе социально-психологического тренинга происходит формирование умений и навыков в сфере общения; коррекция, формирование и развитие установок, необходимых для успешного общения; развитие способности адекватного и полного познания себя и других людей.

Темы для подготовки докладов и сообщений:

1. Особенности психологического воздействия на людей в процессе политических, избирательных и рекламных компаний
2. Социально-психологический тренинг как средство повышения эффективности деловых и иных отношений

Приложение 1

Диагностика психологических характеристик личности

Тест Куна – Мак-Партленда «Кто Я?»

Описание методики

Методика «Кто Я?» представляет собой нестандартизированное самоописание с открытой формой и (в некоторых модификациях) количеством ответов. Методика была предложена в 1954 году М. Куном и Т. Мак-Партландом.

Инструкция

В течение 12 минут дайте 20 ответов на вопрос: «Кто я такой?». Ответы стоит давать в том порядке, в котором они спонтанно возникают. Затем оцените каждое свое качество как позитивное (+), негативное (-), неоднозначное (±), или поставьте знак того, что вы затрудняетесь в оценке (?).

Шкала анализа идентификационных характеристик

Включает в себя 24 показателя, которые, объединяясь, образуют семь обобщенных показателей-компонентов идентичности:

«Социальное Я» включает 6 показателей:

прямое обозначение пола (юноша, девушка);

учебно-профессиональная ролевая позиция (студент, врач, специалист);

семейная принадлежность, проявляющаяся через обозначение семейной роли (дочь, сын, брат, жена и т. д.) и через указание на родственные отношения (люблю своих родственников, у меня много родных);

этническо-региональная идентичность включает в себя этническую идентичность, гражданство (белорус, русский, гражданин, россиянин и др.) и локальную, местную идентичность (из Витебска, Минска, поселка и т. д.);

*мировоззренческая идентичность***:** конфессиональная (христианин, мусульманин, верующий), политическая принадлежность и др.;

*групповаяпринадлежность:*восприятиесебячленомкакой-либогруппылюдей (студент такого-то вуза, член такой-то учебной или досуговой группы и т.д.).

«Коммуникативное Я» включает 2 показателя:

дружба или круг друзей, восприятие себя членом группы друзей (друг, у меня много друзей);

общение или субъект общения, особенности и оценка взаимодействия с людьми (хожу в гости, люблю общаться с людьми, в кругу друзей я такой-то и т.д.);

«Материальное Я» подразумевает под собой различные аспекты: описание своей собственности (имею квартиру, одежду, велосипед);

оценку своей обеспеченности, отношение к материальным благам (бедный, богатый, состоятельный, люблю деньги);

отношение к внешней среде (люблю море, не люблю плохую погоду).

«Физическое Я» включает в себя такие аспекты:

субъективное описание своих физических данных, внешности (сильный, приятный, привлекательный);

фактическое описание своих физических данных, включая описание внешности, болезненных проявлений и местоположения (блондин, рост, вес, возраст, живу в общежитии);

пристрастия в еде, вредные привычки.

«Деятельное Я» оценивается через 2 показателя:

занятия, деятельность, интересы, увлечения (люблю решать задачи);

опыт (был в Болгарии);

самооценка способности к деятельности, самооценка навыков, умений, знаний, компетенции, достижений (хорошо плаваю, знаю английский).

«Перспективное Я» включает в себя 9 показателей:

профессиональная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с учебно-профессиональной сферой (будущий ветврач, буду зоотехником, руководитель, свой бизнес, политик и т.д.);

семейная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с семейным статусом (буду иметь детей, будущая мать и т. п.);

групповая перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с групповой принадлежностью (планирую вступить в партию, хочу стать спортсменом);

коммуникативная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с друзьями, общением;

материальная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с материальной сферой (получу наследство, заработаю на квартиру);

физическая перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с психофизическими данными (буду заботиться о своем здоровье, хочу быть накачанным);

деятельностная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с интересами, увлечениями, конкретными занятиями (буду больше читать) и достижением определенных результатов (в совершенстве выучу язык);

персональная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с персональными особенностями: личностными качествами, поведением и т. п. (хочу быть более веселым, спокойным);

оценка стремлений (многого желаю, стремящийся человек).

«Рефлексивное Я» включает 2 показателя:

персональная идентичность: темперамент, волевые качества, задатки, характер,

описаниеиндивидуальногостиляповедения(добрый,искренний,общительная,

настойчивый, иногда вредный, иногда нетерпеливый и т. д.), эмоциональное отношение к себе (я супер, «клевый»);

глобальное, экзистенциальное «Я»: утверждения, которые глобальны и которые недостаточно проявляют различия одного человека от другого (человек разумный, моя сущность).

Два самостоятельных показателя:

проблемная идентичность (я ничто, не знаю – кто я, не могу ответить на этот вопрос);

ситуативное состояние: переживаемое состояние в настоящий момент (голоден, нервничаю, устал, влюблен, огорчен).

Интерпретация ответов

По количеству ответов, данных за отведенный промежуток времени, можно косвенно судить о уровне рефлексии личности. Чем больше ответов дано за отведенное время, тем уровень рефлексии выше.

Диагностика идентичностей

В рамках интерпретации теста Куна-Макпартленда можно определить множество идентичностей человеческой личности, такие как: половую, социальную, этническую, духовную, семейную, профессиональную, индивидуальную, физическую и т.д.

При этом каждая идентичность может быть выражена:

Прямо – ответ содержит прямое определение какой-либо идентичности. Например, мужчина – вариант прямого выражения гендерной идентичности. Прямые выражения характеризуют явную, принимаемую и выражаемую часть личности.

Косвенно – косвенные выражения (особенно при отсутствии прямых) свидетельствуют о менее осознаваемой, вытесненной части личности.

Не выражена совсем – среди характеристик нет ни прямых, ни косвенных упоминаний той или иной идентичности. При этом соответствующая идентичность либо не развита, либо очень глубоко вытеснена.

По контексту можно судить о субъективной оценке каждой идентичности. Возможны следующие основные варианты:

Эмоционально-положительное отношение выражается в положительных характеристиках: хороший парень, внимательный работник.

Эмоционально-отрицательное отношение выражается в отрицательных характеристиках: неуверенный сотрудник, некрасивый мужчина.

Нейтральное отношение выражается в безоценочных характеристиках: мужчина, муж.

Отчужденное отношение выражается в абстрактно-отвлеченных характеристиках: житель планеты, биологическое существо.

Кроме того, в диагностике идентичности важно количество характеристик, соответствующих каждой идентичности, и порядок их написание (чем больше характеристик идентичности и чем выше они находятся в списке, тем более они важны для личности, тем более развита соответствующая идентичность).

Самооценка считается **адекватной**, если соотношение положительно оцениваемых качеств к отрицательно оцениваемым («+» к «-») составляет 65- 80% на 35-20%.

Самооценка считается **неадекватно завышенной**, если количество положительно оцениваемых качеств по отношению к отрицательно оцениваемым («+» к «-») составляет 85-100%, то есть человек отмечает, что у него или нет недостатков, или их число достигает 15% (от общего числа «+» и «-»).

Самооценка считается **неадекватно заниженной**, если количество отрицательно оцениваемых качеств по отношению к положительно оцениваемым («-» к «+») составляет 50-100%, то есть человек отмечает, что у него или нет достоинств, или их число достигает 50% (от общего числа «+» и «-»).

Самооценка является **неустойчивой**, если число положительно оцениваемых качеств по отношению к отрицательно оцениваемым («+» к «-») составляет 50-55%. Такое соотношение, как правило, не может длиться долго, является неустойчивым, дискомфортным.

Приложение 2

Тест на темперамент А. Белова

Внимательно прочитайте список свойств, присущий тому или иному темпераменту, и поставьте «+», если свойство вам присуще, и знак «-», если это свойство у вас не выражено.

Таблица №1

Спокойны и хладнокровны	
Последовательны, обстоятельны в делах	
Осторожны и рассудительны	
Умеете ждать	
Молчаливы и не любите попусту болтать	
Сдержанны и терпеливы	
Обладаете спокойной, равномерной речью, с остановками, без выраженных эмоций	
Доводите начатое дело до конца	
Не растрачиваете попусту сил	
Строго придерживаетесь выработанного распорядка жизни, системы в работе	
Легко сдерживаете порывы	
Маловосприимчивы к одобрению и порицанию	
Не злобливы, проявляете снисходительное отношение к колкостям в свой адрес	
Постоянны в своих интересах	
Ровны в отношениях со всеми	
Инертны, малоподвижны, вялы	
Любите аккуратность во всем, порядок во всем	
С трудом приспосабливаетесь к новой обстановке	
Обладаете выдержкой	
Общая сумма +	

Таблица №2

Стеснительны, застенчивы	
Теряетесь в новой обстановке	
Не верите в свои силы	
Затрудняетесь установить контакт с чужими людьми	
Легко переносите одиночество	
Чувствуете подавленность и растерянность при неудачах	
Склонны уходить в себя	
Быстро утомляетесь	
Обладаете слабой тихой речью, иногда до шепота	
Невольно приспосабливаетесь к характеру собеседника	

Продолжение таблицы 2

Впечатлительны до слезливости	
Чрезвычайно восприимчивы к одобрению и порицанию	
Предъявляете высокие требования к себе и к окружающим	
Склонны к подозрительности, мнительности	
Болезненно чувствительности и легко ранимы	
Чрезмерно обидчивы	
Скрытны и необщительны, не делитесь ни с кем своими мыслями	
Малоактивны и робки	
Безропотно покорны	
Стремитесь вызвать сочувствие и помощь у окружающих	
Общая сумма +	

Таблица №3

Неустойчивы, суетливы	
Невыдержанны, вспыльчивы	
Нетерпеливы	
Резки и прямолинейны в отношениях с людьми	
Решительны и инициативны	
Упрямы	
Находчивы в споре	
Работаете рывками	
Склонны к риску	
Незлопамятны и необидчивы	
Обладаете быстрой, страстной, со сбивчивыми патологиями речью	
Неуравновешенны, склонны к горячности	
Агрессивный забияка	
Нетерпеливы к недостаткам	
Обладаете выразительной речью	
Способны быстро действовать и решать	
Неустанно стремитесь к новому	
Обладаете резкими, порывистыми движениями	
Настойчивы в достижении поставленной цели	
Склонны к резким сменам настроения	
Общая сумма +	

Таблица №4

Веселы и жизнерадостны	
Энергичны и деловиты	
Часто не доводите начатое дело до конца	
Склонны переоценивать себя	
Способны быстро схватить новое	
Неустойчивы в интересах и склонностях	

Продолжение таблицы 4

Легко переживаете неудачи и неприятности	
Легко приспосабливаетесь к разным обстоятельствам	
С увлечением беретесь за любое дело	
Быстро остываете, если дело перестает вас интересовать	
Быстро включаетесь в новую работу и быстро переключаетесь с одной работы на другую	
Тяготитесь однообразной, будничной, кропотливой работой	
Общительны и отзывчивы, не чувствуете скованности с новыми для вас людьми	
Выносливы и работоспособны	
Быстро засыпаете и пробуждаетесь	
Обладаете громкой, быстрой, отчетливой речью, сопровождающейся живыми жестами, выразительной мимикой	
Сохраняете самообладание в неожиданной, сложной обстановке	
Обладаете всегда бодрым настроением	
Часто несобранны, проявляете поспешность в решениях	
Склонны иногда скользить по поверхности, отвлекаться	
Общая сумма +	

Ключ к тесту на темперамент. Подсчитайте количество «+» по каждой таблице отдельно и сумму «+» во всех четырех таблицах.Затем подсчитайте процент положительных ответов по каждому типу темперамента (количество «+» по одному типу темперамента разделить на количество «+» по всем четырем типам темперамента и умножить на 100%):

Для 1 табл.: (кол-во «+» в 1 табл / сумму «+» во всех четырех таблицах) · 100% = … %

Для 2 табл.: (кол-во «+» во 2 табл / сумму «+» во всех четырех таблицах) · 100% = …%

Для 3 табл.: (кол-во «+» в 3 табл / сумму «+» во всех четырех таблицах) · 100% =…%

Для 4 табл.: (кол-во «+» в 4 табл / сумму «+» во всех четырех таблицах) · 100% = ….%

1 блок – флегматик; 2 блок – меланхолик; 3 блок – холерик; 4 блок – сангвиник.

В окончательном виде ваша формула темперамента примет примерно такой вид: Т = …%Х + ….% С + ….% Ф + …% М, что означает, что ваш темперамент на …% холерический, на …% сангвинический, на …% флегматический и на ….% меланхолический.

Приложение 3

Личностный опросник Г.Ю. Айзенка

Личностный опросника Айзенка предназначен для диагностики и изучения индивидуально-психологических особенностей и характерологических проявлений

Инструкция. «Вам предлагается ряд вопросов об особенностях вашего поведения. Если вы отвечаете на вопрос утвердительно – «согласен», то поставьте в соответствующей клетке знак «+», если отрицательно – «не согласен», то знак «–». Отвечайте на вопросы быстро, не раздумывая, так как важна ваша первая реакция. Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в 1 балл.

Тестовый материал

1. Тебе нравится находиться в шумной и веселой компании?
2. Часто ли ты нуждаешься в помощи других?
3. Когда тебя о чем-либо спрашивают, ты чаще всего быстро находишь ответ?
4. Бываешь ли ты очень сердитым, раздражительным?
5. Часто ли у тебя меняется настроение?
6. Бывает ли такое, что тебе иногда больше нравится быть одному, чем встречаться с другими людьми?
7. Тебе иногда мешают уснуть разные мысли?
8. Ты всегда выполняешь все сразу, так, как тебе говорят?
9. Любишь ли ты подшучивать над кем-нибудь?
10. Было ли когда-нибудь так, что тебе становится грустно без особой причины?
11. Можешь ли ты сказать о себе, что ты вообще веселый человек?
12. Ты когда-нибудь нарушал правила поведения в школе?
13. Бывает ли так, что иногда тебя почти все раздражает?
14. Тебе нравилась бы такая работа, где все надо делать очень быстро?
15. Было ли когда-нибудь так, что тебе доверили тайну, а ты по каким-либо причинам не смог ее сохранить?
16. Ты можешь без особого труда развеселить компанию друзей?
17. Бывает ли так, что твое сердце начинает сильно биться, даже если ты почти не волнуешься?
18. Если ты хочешь познакомиться с кем-нибудь, то ты всегда первым начинаешь разговор?
19. Ты когда-нибудь говорил неправду?
20. Ты очень расстраиваешься, когда тебя критикуют за что-нибудь?
21. Тебе нравится шутить и рассказывать веселые истории своим друзьям?
22. Ты иногда чувствуешь себя усталым без особой причины?
23. Ты всегда выполняешь то, что тебе говорят?
24. Ты, как правило, всегда бываешь всем доволен?

25. Можешь ли ты сказать, что ты чуть-чуть более обидчивый человек, чем другие?

26. Тебе всегда нравится общаться с другими людьми?

27. Часто ли бывает, что тебя попросили в чем-то помочь, а ты отказываешь?

28. Бывает ли, что у тебя без особой причины кружится голова?

29. У тебя временами бывает такое чувство, что тебе все надоело?

30. Ты любишь иногда похвастать?

31. Бывает ли такое, что, находясь в обществе других людей, ты чаще всего молчишь?

32. Ты обычно быстро принимаешь решения?

33. Ты шутишь иногда в коллективе?

34. Тебе временами снятся страшные сны?

35. Можешь ли ты веселиться, не сдерживая себя, в компании друзей?

36. Бывает ли, что ты так волнуешься, что не можешь усидеть на месте?

37. Тебя вообще легко обидеть или огорчить?

38. Случалось ли тебе говорить о ком-либо плохо?

39. Можешь ли ты сказать о себе, что ты беззаботный человек?

40. Если ты оказываешься в глупом положении, то ты потом долго расстраиваешься?

41. Ты всегда ешь все, что тебе дают?

42. Когда тебя о чем-то просят, тебе всегда трудно отказывать?

43. Ты любишь часто ходить в гости?

44. Был ли хотя бы раз в твоей жизни случай, когда тебе было очень плохо?

45. Бывало ли такое, чтобы ты когда-нибудь грубо разговаривал с близкими людьми?

46. Как ты думаешь, тебя считают веселым человеком?

47. Ты часто отвлекаешься, когда готовишься к занятиям?

48. Бывает ли такое, что тебе не хочется принимать участие в общем веселье?

49. Говоришь ли ты иногда первое, что приходит в голову?

50. Ты почти всегда уверен, что справишься с делом, за которое взялся?

51. Бывает, что ты чувствуешь себя одиноким?

52. Ты обычно стесняешься заговаривать первым с незнакомыми людьми?

53. Ты часто спохватываешься, когда уже поздно?

54. Когда кто-либо кричит на тебя, ты тоже кричишь в ответ?

55. Бывает ли, что ты становишься очень веселым или печальным, без особой причины?

56. Тебе иногда кажется, что трудно получить настоящее удовольствие от компании друзей?

57. На тебя влияет погода?

Ключ для обработки результатов

1. **Шкала «искренности»** (оценка достоверности результатов):

- ответ «да» по вопросам: 3, 23, 41.

-ответ «нет» по вопросам: 4, 12, 15, 19, 27, 30, 34, 36, 45.

Сумма баллов по данной шкале желательна не более 5 (это говорит о том, что учащийся отвечал на вопросы искренне, не приукрашивал и не принижал себя). Если сумма баллов по шкале искренности более 5, результаты теста будут сомнительны. Скорее всего, учащийся был недостаточно искренним в своих ответах.

2. **Шкала экстраверсии/интроверсии**:

-ответ «да» по вопросам: 1, 3, 9, 11, 14, 16, 18, 21, 24, 26, 32, 35, 39, 43, 50, 54.

- ответ «нет» по вопросам: 6, 31, 48, 52, 56.

Экстраверсия – черта личности, показывающая ее открытость окружающему миру и людям. Экстраверт – человек очень коммуникабельный, эмоциональный и любознательный. У него много друзей и приятелей, он любит новые впечатления, активный отдых, путешествия и приключения.

Интроверсия – противоположная черта, отражающая обращенность человека в свой внутренний мир. Такой человек малообщителен, сдержан в проявлении чувств. У него немного друзей, но отношения с ними очень глубокие и искренние. Он не любитель шумных компаний, предпочитает спокойный отдых - общение с природой, чтение.

Результаты, набранные обучающимся по данной шкале:

- больше 19 баллов (совпадений с ключом) – ярко выраженный экстраверт,
- больше 15 баллов – экстраверт
- 12 баллов – среднее значение (в разных ситуациях человек может проявлять и экстраверсию, и интроверсию).
- меньше 9 баллов – интроверт,
- меньше 5 баллов – глубокий интроверт.

3. **Шкала стабильности/нестабильности (нейротизма):**

-ответ «да» по вопросам: 2, 5, 7, 10, 13, 17, 20, 22, 25, 28, 29, 57.

- ответ «нет» по вопросам: 34, 36, 37, 40, 42, 44, 47, 49, 51, 53, 55.

Нейротизм – степень эмоциональной устойчивости личности. Человек, набравший высокие баллы по данной шкале (высокий нейротизм) – подвижен, нетерпелив, его настроение очень изменчиво. Работает неравномерно: то проявляет энтузиазм, то бывает склонен к апатии. В стрессовых ситуациях может быть раздражителен, агрессивен или склонен к панике.

Низкие баллы по показателю «нейротизм» – человек спокоен, уравновешен, его трудно вывести из себя. В работе и учебе проявляет настойчивость, планомерность. Отношения с окружающими ровные, спокойные. Сохраняет самообладание в стрессовых ситуациях.

Результаты, набранные обучающимся по данной шкале:

- больше 19 баллов (совпадений с ключом) – очень высокий уровень нейротизма,
- больше 14 баллов – высокий уровень нейротизма,
- 9–13 баллов – средний уровень нейротизма,

- меньше 7 баллов – низкий уровень нейротизма.

Соотношение показателей экстраверсии и нейротизма показывает тип темперамента человека. Для этого используется схема, получившая название «Круг Айзенка».



Характеристика типов темперамента

Холерик: экстраверсия – выше 12 баллов, нейротизм – выше 12 баллов.

Холерик отличается повышенной возбудимостью, действия прерывисты. Ему свойственны резкость и стремительность движений, сила, импульсивность, яркая выраженность эмоциональных переживаний. Вследствие неуравновешенности, увлекшись делом, склонен действовать изо всех сил, истощаться больше, чем следует. Положительные черты: инициативность, энергичность, принципиальность. Отрицательные черты: раздражительность, несдержанность, вспыльчивость, слабый самоконтроль в стрессовых ситуациях.

Сангвиник: экстраверсия – выше 12 баллов, нейротизм – меньше 12 баллов.

Сангвиник быстро приспосабливается к новым условиям, быстро сходится с людьми, общителен. Чувства легко возникают и сменяются, эмоциональные переживания, как правило, неглубоки. Мимика богатая, подвижная, выразительная. Несколько непоседлив, нуждается в новых впечатлениях, недостаточно регулирует свои импульсы, не умеет строго придерживаться выработанного распорядка, жизни, системы в работе. Ему трудновыполнять монотонную работу, требующую усидчивости, устойчивости внимания, терпения. При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности вырабатываются поверхностность и непостоянство.

Флегматик: экстраверсия – меньше 12 баллов, нейротизм – меньше 12 баллов.

Флегматик характеризуется сравнительно низким уровнем активности поведения, в учебе – как правило «тугодум», но знания усваивает весьма прочно. Медлителен и спокоен в действиях, мимике и речи, настроение стабильное, без резких колебаний. Настойчивый и упорный труженик, он редко выходит из себя, доводит дело до конца, ровен в отношениях, в меру общителен, не любит попусту болтать. В зависимости от условий в одних случаях флегматик может характеризоваться положительными чертами – выдержкой, глубиной мыслей, постоянством, основательностью и т. д., в других – вялостью, безучастностью к окружающему, ленью и безволием, бедностью и слабостью эмоций, склонностью к выполнению одних лишь привычных действий.

Меланхолик: экстраверсия – меньше 12 баллов, нейротизм – выше 12 баллов.

У меланхолика реакция часто не соответствует силе раздражителя, присутствует глубина и устойчивость чувств при слабом их выражении. Ему трудно долго на чем-то сосредоточиться. Сильные воздействия часто вызывают у меланхолика продолжительную тормозную реакцию («опускаются руки»). Ему свойственны сдержанность и приглушенность моторики и речи, застенчивость, робость, нерешительность. В нормальных условиях меланхолик – человек глубокий, содержательный, может быть хорошим тружеником, успешно справляться с жизненными задачами. При неблагоприятных условиях может превратиться в замкнутого, боязливого, тревожного, ранимого человека, склонного к тяжелым внутренним переживаниям.

Результаты тестирования имеют большое значение для определения и корректировки профессиональных планов обучающегося. Темперамент – врожденная характеристика, которая практически не меняется в течение жизни. Тип темперамента показывает, какие виды деятельности для человека будут более предпочтительны, какие – менее предпочтительны, а какие – противопоказаны. К примеру, меланхолику не рекомендуется выбирать профессии, связанные с экстремальными условиями труда, высокими физическими и психическими нагрузками (пожарный, спасатель, космонавт и т.д.). Холерику не рекомендуется монотонная работа, требующая усидчивости и сосредоточенности.

Приложение 4

Методика: «Наша группа»

(по Моткову О.И.)

Инструкция: вам предлагается ответить на несколько вопросов о вашей группе. Возьмите лист бумаги, сверху напишите дату, фамилию, имя, группу. Запишите в колонку номера вопросов от 1 до 8. Я буду читать вопросы, а вы отвечать на них: «да»(+) или «нет»(-). В скобке после ответа можно указывать фамилии студентов, о которых спрашивается в вопросе (по желанию).

Вопросы.

1. Есть ли у вас в группе настоящие друзья?
2. Есть ли ребята, умеющие проявлять чуткость, понимание ваших жизненных трудностей?
3. Есть ли в группе человек, который умеет организовывать общее, серьезное дело?
4. Есть ли ребята, которые могут в трудной ситуации поднять ваше настроение, приободрить?
5. Есть лив группе ребята, с которыми у вас враждебные отношения?
6. Считаете ли вы, что в группе есть ребята, которые «болеют» только за себя, никогда не посочувствуют другим?
7. Есть ли в группе люди, склонные разрушить любое общее дело?
8. Есть ли в группе ребята, которые своим нытьем и постоянно плохим настроением, портят ваше настроение?

Благодаря этой методике мы можем определить:

- лидеров;
- уровень развития группы.

Обработка результатов.

1 вопрос – наличие в группе друзей.
2 вопрос – наличие в группе альтруистического лидера.
3 вопрос – наличие в группе делового лидера.
4 вопрос – наличие в группе эмоционального лидера.
5 вопрос – наличие в группе неприятелей.
6 вопрос – наличие в группе эгоистического лидера.
7 вопрос – наличие в группе дезорганизатора дел.
8 вопрос – наличие в группе нытиков.

По вопросам 1, 2, 3, 4– начисляется один балл за ответ «да», за ответ «нет» – ноль баллов.

По вопросам 5, 6, 7, 8– за ответ «нет» – один балл, за ответ «да» – ноль баллов. Анализ ответов позволяет определить лидерствующие структурные группы, группировки, степень сплоченности, степень противоречивых отношений в группе.

Чем больше положительных лидеров и меньше отрицательных, тем выше сплоченность группы, значимость, приемлемость группы для ее членов, и, наоборот – при наличии отрицательных лидеров ниже сплоченность группы и т.д.

Балловые показатели уровня сплоченности:

- более 4 баллов – высокий уровень развития;
- если меньше 4, но больше 2 баллов – средний уровень;
- если меньше 2 или равно 2 баллам – низкий уровень.

Общий показатель сплоченности: складываются результаты всех и делятся на количество учащихся.

Со средним уровнем развития в группе наблюдается раскол группы на группировки (положительную и отрицательную).

$$\text{сплоченность} = \frac{\text{общая сумма баллов}}{\text{количество учащихся}}$$

Приложение 5

Тест «групповые роли»

В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно либо распределить между несколькими утверждениями, либо в редких случаях все 10 баллов можно отдать какому-то одному утверждению. Занесите баллы в прилагаемую таблицу.

1.*Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:*

А. Я быстро нахожу новые возможности.

Б. Я могу хорошо работать со множеством людей.

В. У меня много новых идей.

Г. Я помогаю другим людям выдвигать их идеи.

Д. Я способен очень эффективно работать и мне нравится интенсивная работа.

Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.

Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.

З. У меня нет предупреждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это потому, что:

А. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено.

Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.

В. У меня есть слабость много говорить самому.

Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.

Д. Если мне нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.

Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.

Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.

З. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживают, что ничего не получится.

3.Когда я включен в работу с другими:

А. Я влияю на людей, не подавляя их.

Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.

Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.

Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.

Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.

З. Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.

4. В групповой работе для меня характерно, что:

А. Я очень заинтересован хорошо знать своих коллег.

Б. Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства.

В. У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения.

Г. Я думаю, что у меня есть дар выполнить работу, как только ее план нужно приводить в действие.

Д. У меня есть склонность избегать очевидного, предлагая что-то неожиданное.

Е. Все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.

Ж. Я готов устанавливать контакты и вне группы.

З. Хотя меня интересуют все точки зрения, я, не колеблясь, могу принять решение собственное, если это необходимо.

5. Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:

А. Мне нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор.

Б. Мне нравится находить практические решения проблемы.

В. Мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хороших взаимоотношений.

Г. Мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений.

Д. У меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.

Е. Я могу добиться согласия людей по поводу хода выполнения работы.

Ж. Мне нравится сосредотачивать собственное внимание на выполнении поставленных задач.

З. Мне нравится работать в области, где я могу применять свое воображение и творческие способности.

6. Если я неожиданно получил трудное задание, которое надо выполнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми:

А. Я буду чувствовать себя загнанным в угол, пока не найду выхода из тупика и не выработаю свою линию поведения.

Б. Я буду работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если он мне не симпатичен.

В. Я попытаюсь найти людей, между которыми я смогу разделить на части это задание, таким образом уменьшив объем работы.

Г. Мое врожденное чувство времени не позволит мне отстать от графика.

Д. Я верю, что буду спокойно, на пределе своих способностей идти прямо к цели.

Е. Я буду добиваться намеченной цели вопреки любым затруднительным ситуациям.

Ж. Я готов взять осуществление работы на себя, если увижу, что группа не справляется.

З. Я устрою обсуждение, чтобы стимулировать людей высказывать новые идеи и искать возможности продвижения к цели.

7. Что касается проблем, которые у меня возникают, когда я работаю в группе:

А. Я всегда показываю нетерпение, если кто-то тормозит процесс.

Б. Некоторые люди критикуют меня за то, что я слишком аналитичен и мне не хватает интуиции.

В. Мое желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство.

Г. Мне очень быстро все надоедает, и я надеюсь только на одного-двух человек, которые могут воодушевить меня.

Д. Мне трудно начать работу, если я четко не представляю своей цели.

Е. Иногда мне бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят мне на ум.

Ж. Я понимаю, что я требую от других сделать то, что сам сделать не могу.

З. Если я наталкиваюсь на реальное сопротивление, то мне трудно четко изложить мою точку зрения.

ТАБЛИЦА ОТВЕТОВ

Вопрос	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Обработка (интерпретация) результатов

1. Постройте таблицу в соответствии с приведенными ниже «образцом-ключом», вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов.

2. Найдите сумму баллов по каждому из I – VIII столбцов.

3. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще выполняете в группе.

4. Прочтите и проанализируйте описание ролей в групповом взаимодействии: I роль – председатель; II роль – формирователь; III роль –

генератор идей; IV роль – оценщик идей; V роль – организатор работы; VI роль – организатор группы; VIIроль – исследователь ресурсов; VIII – завершитель.

«Образец-ключ» для обработки и интерпретации ответов

Роли / Вопросы	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	Д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	Ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	Д	В	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В
Сумма								

Характеристика ролей в команде

I – председатель. Функции: впитывает все возможные мнения и принимает решения; свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный; тип: спокойный, стабильный тип личности, нуждается в высокомотивированной группе.

II – формирователь. Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое; свойства: динамичный, решительный, напористый; тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной, умелой группе. I и II – два противоположных подхода к общему управлению группой.

III – генератор идей. Функции: источник идей; свойства: умен, богатое воображение, креативность; тип: нестандартная личность, нуждается в мотивационном окружении, которое будет воспринимать его идеи.

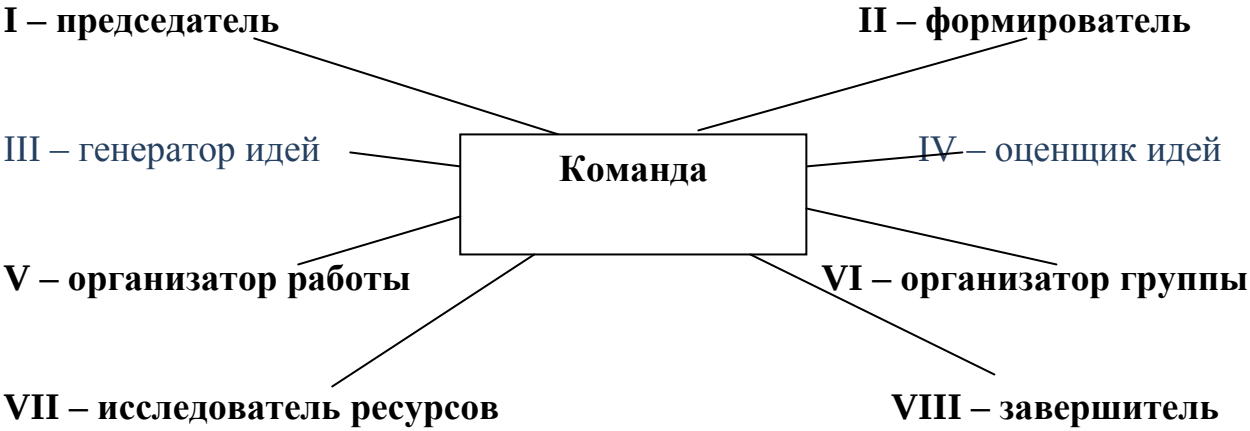
IV – оценщик идей (критик). Функции: анализ и логические выводы, контроль; свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности; тип: рассудительный, волевой тип личности, нуждается в постоянном притоке информации и новых идей.

V – организатор работы. Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения; свойства: организатор, волевой, решительный; тип: волевой тип личности, нуждается в предложениях и идеях группы.

VI – организатор группы. Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы; свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность; тип: эмпативный (эмпатия – эмоциональная отзывчивость человека на переживания другого) и коммуникативный тип личности, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

VII – исследователь ресурсов. Функции: связующее звено с внешней средой; свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный; тип: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

VIII – завершитель. Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца; свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность; тип: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности.



Характеристика ролей в команде

Приложение 6

Методика «Типы этнической идентичности»

(Г.У.Солдатова, С.В.Рыжова)

Данная методическая разработка позволяет диагностировать этническое самосознание и его трансформации в условиях межэтнической напряженности. Один из показателей трансформации этнической идентичности – это рост этнической нетерпимости (интолерантности). Толерантность / интолерантность – главная проблема межэтнических отношений в условиях роста напряженности между народами – явилась ключевой психологической переменной при конструировании данного опросника. Степень этнической толерантности респондента оценивается на основе следующих критериев: уровня "негативизма" в отношении собственной и других этнических групп, порога эмоционального реагирования на иноэтническое окружение, выраженности агрессивных и враждебных реакций в отношении к другим группам.

Типы идентичности с различным качеством и степенью выраженности этнической толерантности выделены на основе широкого диапазона шкалы этноцентризма, начиная от "отрицания" идентичности, когда фиксируется негативизм и нетерпимость по отношению к собственной этнической группе, и заканчивая национальным фанатизмом – апофеозом нетерпимости и высшей степенью негативизма по отношению к другим этническим группам.

Опросник содержит шесть шкал, которые соответствуют следующим типам этнической идентичности.

1. *Этнонигилизм* – одна из форм гипоидентичности, представляющая собой отход от собственной этнической группы и поиски устойчивых социально – психологических ниш не по этническому критерию.

2. *Этническая индифферентность* – размывание этнической идентичности, выраженное в неопределенности этнической принадлежности, неактуальности этничности.

3. *Норма* (позитивная этническая идентичность) – сочетание позитивного отношения к собственному народу с позитивным отношением к другим народам. В полиэтническом обществе позитивная этническая идентичность имеет характер нормы и свойственна подавляющему большинству. Она задает такой оптимальный баланс толерантности по отношению к собственной и другим этническим группам, который позволяет рассматривать ее, с одной стороны, как условие самостоятельности и стабильного существования этнической группы, с другой – как условие мирного межкультурного взаимодействия в полиэтническом мире.

Усиление деструктивности в межэтнических отношениях обусловлено трансформациями этнического самосознания по типу гиперидентичности, которая соответствует в опроснике трем шкалам:

4. *Этноэгоизм* – данный тип идентичности может выражаться в безобидной форме на вербальном уровне как результат восприятия через призму конструкта "мой народ", но может предполагать, например, напряженность и

раздражение в общении с представителями других этнических групп или признание за своим народом права решать проблемы за "чужой" счет.

5. *Этноизоляционизм* – убежденность в превосходстве своего народа, признание необходимости "очищения" национальной культуры, негативное отношение к межэтническим брачным союзам, ксенофобия.

6. *Этнофанатизм* – готовность идти на любые действия во имя так или иначе понятых этнических интересов, вплоть до этнических "чисток", отказа другим народам в праве пользования ресурсами и социальными привилегиями, признание приоритета этнических прав народа над правами человека, оправдание любых жертв в борьбе за благополучие своего народа.

Этноэгоизм, этноизоляционизм и этнофанатизм представляют собой ступени гиперболизации этнической идентичности, означающей появление дискриминационных форм межэтнических отношений. В межэтническом взаимодействии гиперидентичность проявляется в различных формах этнической нетерпимости: от раздражения, возникающего как реакция на присутствие членов других групп, до отстаивания политики ограничения их прав и возможностей, агрессивных и насильственных действий против другой группы и даже геноцида (*Солдатова,* 1998).

В результате серии экспертных оценок и пилотажных исследований были отобраны 30 суждений – индикаторов, интерпретирующих конец фразы: «Я – человек, который…» Индикаторы отражают отношение к собственной и другим этническим группам в различных ситуациях межэтнического взаимодействия.

Обработка результатов

Ответы испытуемых переводятся в баллы в соответствии со шкалой: "согласен" – 4 балла;

"скорее согласен" – 3 балла;

"в чем-то согласен, в чем-то нет" – 2 балла; "скорее не согласен" – 1 балл;

"не согласен" – 0 баллов.

Затем подсчитывается количество баллов по каждому из типов этнической идентичности (в скобках указаны пункты, работающие на данный тип):

1. Этнонигилизм (пункты: 3, 9, 15, 21, 27).
2. Этническая индифферентность (5, 11, 17, 29, 30).
3. Норма (позитивная этническая идентичность) (1, 7, 13, 19, 25).
4. Этноэгоизм (6, 12, 16, 18, 24).
5. Этноизоляционизм (2, 8, 20, 22, 26).
6. Этнофанатизм (4, 10, 14, 23, 28).

В зависимости от суммы баллов, набранных испытуемым по той или иной шкале (возможный диапазон – от 0 до 20 баллов), можно судить о выраженности соответствующего типа этнической идентичности, а сравнение результатов по всем шкалам между собой позволяет выделить один или несколько доминирующих типов.

Бланк методики

Инструкция: *ниже приводятся высказывания различных людей по вопросам национальных отношений, национальной культуры. Подумайте, насколько Ваше мнение совпадает с мнением этих людей. Определите свое согласие или несогласие с данными высказываниями.*

	Я – человек, который…	*Согласен*	*Скорее согласен*	*В чем-то согласен, в чем-то нет*	*Скорее не согласен*	*Не согласен*
1.	предпочитает образ жизни своего народа, но с большим интересом относится к другим народам					
2.	считает, что межнациональные браки разрушают народ					
3.	часто ощущает превосходство людей другой национальности					
4.	считает, что права нации всегда выше прав человека					
5.	считает, что в повседневном общении национальность не имеет значения					
6.	предпочитает образ жизни только своего народа					
7.	обычно не скрывает своей национальности					
8.	считает, что настоящая дружба может быть только между людьми одной национальности					
9.	часто испытывает стыд за людей своей национальности					
10.	считает, что любые средства хороши для защиты интересов своего народа					
11.	не отдает предпочтения какой-либо национальной культуре, включая и свою собственную					
12.	нередко чувствует превосходство своего народа над другими					
13.	любит свой народ, но уважает язык и культуру других народов					
14.	считает строго необходимым сохранять чистоту нации					

15.	трудно уживается с людьми своей национальности					
16.	считает, что взаимодействие с людьми других национальностей часто бывает источником неприятностей					
17.	безразлично относится к своей национальной принадлежности					
18.	испытывает напряжение, когда слышит вокруг себя чужую речь					
19.	готов иметь дело с представителем любого народа, несмотря на национальные различия					
20.	считает, что его народ имеет право решать свои проблемы за счет других народов					
21.	часто чувствует неполноценность из-за своей национальной принадлежности					
22.	считает свой народ более одаренным и развитым по сравнению с другими народами					
23.	считает, что люди других национальностей должны быть ограничены в праве проживания на его национальной территории					
24.	раздражается при близком общении с людьми других национальностей					
25.	всегда находит возможность мирно договориться в межнациональном споре					
26.	считает необходимым "очищение" культуры своего народа от влияния других культур					
27.	не уважает свой народ					
28.	считает, что на его земле все права пользования природными и социальными ресурсами должны принадлежать только его народу					
29.	никогда серьезно не относился к межнациональным проблемам					
30.	считает, что его народ не лучше и не хуже других народов					

Приложение 7

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ, ОФОРМЛЕНИЮ РЕФЕРАТА

Цель подготовки реферата – углубление, систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков студентов, развитие стремления и способности к самостоятельному, творческому научному поиску, работе с научной литературой, интереса к тем или иным проблемам, которые затрагивает изучаемый курс.

Подготовка и написание реферата включает:

- выбор темы;
- ознакомление с основной литературой по избранной проблеме;
- разработку логической схемы плана и методики написания реферата;
- самостоятельный поиск и изучение дополнительных источников информации по изучаемой проблеме;
- написание реферата, формулирование общих и частных выводов и рекомендаций;
- подготовка мультимедийной презентации к реферату.

Тема реферата избирается студентом из тематики, рекомендованной кафедрой и согласуется с преподавателем, ведущим занятия в группе.

Студент также может предложить преподавателю тему, которая не значится в списке, но в наибольшей степени отвечает его научным интересам, а также характеру и специфике его будущей профессиональной деятельности.

Содержание реферата

1. Введение. В нем дается обоснование актуальности темы, ее практической и теоретической значимости, отмечаются цели и задачи работы.

2. Основная часть подразделяется на несколько главных вопросов и содержит описание методологических основ работы, результаты критического анализа изученных автором источников информации по основным проблемам избранной темы.

3. В заключении делаются теоретические выводы и, при необходимости, практические рекомендации.

4. Список использованной литературы.

Объем реферата составляет примерно 4-7 страниц машинописного текста одиночным интервалом.

Реферат должен быть подготовлен самостоятельно и на научном уровне. Содержание реферата должно излагаться логично, содержать обоснованную оценку автором исследуемой проблемы и изучаемой литературы. Простое переписывание содержания соответствующих источников информации не допускается.

После защиты реферата в форме тематического выступления, доклада на семинаре, практическом занятии, на научно-практической конференции он остается на кафедре.

Приложение 8

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ ЭССЕ

Эссе – это литературный жанр, в рамках которого автор в свободной форме излагает собственное мнение. Эссе для студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Пишется в свободной форме со ссылками на определенные научные источники. Общий объем эссе – не менее 1 и не более 5-6 страниц печатного текста.

Рекомендации по написанию эссе:

1) необходимо изучить материал, касающийся выбранной темы;

2) прочитанный материал следует применить к анализу объекта исследования;

3) последовательно, логично и с использованием аргументации и доказательств раскрыть заявленную тему.

Каждый из используемых в эссе литературных источников, в том числе и электронных, должен иметь соответствующую ссылку. Ссылки на литературу обычно делают в квадратных скобках. Например: [5, с. 25] или [3; 10; 15]. Первая цифра означает номер источника в списке использованной литературы, вторая – страницу, на которой изложена мысль, которую вы используете. Через точку с запятой указывают несколько источников;

Эссе оценивается по следующим критериям:

- самостоятельность выполнения работы;
- глубина теоретической проработки темы;
- творческий подход к осмыслению предложенной темы;
- способность аргументировать основные положения и выводы.

СПИСОК РЕКОМЕДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ОСНОВНАЯ:

1. Бороздина, Г. В. Основы психологии и педагогики: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования / Г. В. Бороздина. – 4-е изд. – Минск : Вышэйшая школа, 2023. – 415 с.

2. Березовин, Н. А. Основы психологии и педагогики : учебное пособие для студентов непедагогических специальностей вузов / Н. А. Березовин, В. Т. Чепиков, М. И. Чеховских. – Минск : Новое знание, 2024. – 336 с.

3. Основы психологии и педагогики : курс лекций / Н. А. Дубинко, Л. С. Кравченко, С. В. Овдей, Н. Н. Пыжова ; Академия управления при Президенте Республики Беларусь. – Минск, 2004. – 366 с.

4. Фурманов, И. А. Социальная психология : учебное пособие / И. А. Фурманов, А. Е. Грищенкова. – Минск : РИВШ, 2025. – 372 с.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ:

1. Андреева, Г. М. Социальная психология : учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2000. – 376 с .

2. Битянова, М. Р. Социальная психология: наука, практика и образ мыслей : учебное пособие / Р. М. Битянова. – Москва : ЭКСМО-Пресс, 2001. – 576 с.

3. Крысько, В. Г. Социальная психология : курс лекций / В. Г. Крысько. – Москва : Омега-Л, 2006. – 352 с.

4. Платонов, Ю. П. Основы социальной психологии / Ю. П. Платонов. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 624 с.

5. Социальная психология : учебное пособие / А. Л. Журавлев, В. П. Позняков, Е. Н. Резников [и др.]. – Москва : ПЕРСЭ, 2002. – 351 с.

6. Девятых, С. Ю. Социальная психология : практикум / С. Ю. Девятых. – Смоленск : Принт-экспресс, 2023. – 249 с.

7. Турлак, Т. А. Основы психологии и педагогики. Практикум : учебное пособие / Т. А. Турлак. – Минск : Изд-во Гревцова, 2012. – 376 с.

8. Социальная психология: электронный учебно-методический комплекс. – URL: http://sdo.vsavm.by/moodle/course/view.php?id=286#section-1. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

Учебное издание

Задорожная Наталья Алексеевна

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Методические указания

Ответственный за выпуск С. Ю. Девятых
Технический редактор Е. А. Алисейко
Компьютерный набор С. Б. Тарасевич
Компьютерная верстка Т. А. Никитенко
Корректор Т. А. Никитенко

Подписано в печать24.07.2026. Формат 60×84 1/16.
Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 4,75. Уч.-изд. л.4,20. Тираж 140 экз. Заказ 2659.

Издатель: учреждение образования «Витебская ордена «Знак Почета» государственная академия ветеринарной медицины».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/ 362 от 13.06.2014.
Ул. 1-я Доватора, 7/11, 210026, г. Витебск.
Тел.: (0212) 48-17-70.
E-mail: rio@vsavm.by
http://www.vsavm.by

ISBN 978-985-591-317-8