


**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Иргейская средняя общеобразовательная школа»**

«РАССМОТРЕНО»

Руководитель МО

 Илларионова М.А.

« 31 » 08 2018 г.

протокол № 1

«СОГЛАСОВАНО»

Заместитель директора

 Гамбалеvская О.М.

« 31 » 08 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

 Суровцева Т.А.

« 31 » 08 2018 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПЕДАГОГА

Учителя Илларионовой Марии Анатольевны (I кв. категории)

(Ф.И.О. учителя, квалификационная категория)

Предмет элективный курс «Искусство успеха в бизнесе»

Предметная область курс по психологии социальной и межкультурной компетентности

Класс 11

Срок реализации программы 2018 – 2019 учебный год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современное российское общество развивается по принципам рыночной экономики. Разработка данного элективного курса вызвана необходимостью совершенствования теоретической и практической подготовки учащихся к решению актуальных проблем в условиях рыночной экономики.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ относительно новая область знания, возникшая на стыке нескольких научных и учебных дисциплин и, прежде всего экономических, социологических и психологических. Практически все сферы экономической практики, и прежде всего предпринимательство, производство товаров и услуг, совершенствование аграрных отношений, инвестиционная деятельность и т.д. требуют обязательного учета особенностей психологии. Содержание программы по ряду тем демонстрирует, как можно с помощью психолого-экономических средств повлиять на повышение эффективности владения и управления собственностью, решения проблем социализации молодежи. Гимназисты 10-11 классов - будущие выпускники, многие будут учиться в университетах экономики, а, значит, работать в сфере предпринимательства и бизнеса. Данный курс призван помочь «влиться» учащимся в современные, постоянно меняющиеся, экономические условия. Молодежь мечтает быть успешным, реализовывать свой потенциал. Мы должны подготовить наших детей к этому. Становиться актуальным знакомство со структурой и особенностями экономики, с психологическими аспектами успешности и лидерства в условиях рынка.

ЦЕЛЬ КУРСА:

Подготовить учащихся к собственному, совершенствованию в любой практической деятельности с учётом современных экономических условий. к.

ЗАДАЧИ:

1. Познакомить с принципами рыночной экономики;
2. Сформировать базисные экономические представления и навыки учащихся;
3. Развивать мыслительные, организаторские, коммуникативные способности, личностные качества учащихся;
4. Способствовать приобретению опыта и знаний в ходе практической работы.

МЕТОДЫ:

-наблюдение;
-беседа;
-анализ результатов деятельности;
-анкетирование; -тренинг;

-разрешение конфликтных ситуаций; -опрос.

ФОРМЫ РАБОТЫ:

-дискуссия; -
выступление; -
игра; -поиск; -
тестирование; -
интервью;

ВИДЫ УРОКОВ:

-лекции;
-практические занятия;
-комбинированные уроки;

ПО ОКОНЧАНИИ КУРСА УЧАЩИЕСЯ ДОЛЖНЫ:

1) иметь представление:

-об основных понятиях курса, о содержании экономических, правовых и психологических аспектах;
 -о проблемах социализации молодежи, психологии управления, психологии собственности, личностными конфликтами.

2) знать:

-основные механизмы в экономике управления и их связь с качествами личности человека, его психологическими основами;
 -свои психологические особенности, понять и принять себя.

3) уметь:

-взаимодействовать с другими людьми на основе сотрудничества, что положительно влияет на установление межличностных контактов в группе;
 -осознать необходимость лучшего планирования времени.

4) иметь опыт:

-преодоления стрессов, конфликтных ситуаций;
 -делового общения, профессионального самоопределения, работы в организации (на примере гимназии), предпринимательства;
 -создания новых отношений в группе, то есть создание команды, как основы бизнеса;
 -получить навыки планирования своей работы и своей жизни;
 -иметь опыт в оценивании своих потребностей, интересов, возможностей в запросах рынка труда, в сфере экономики и управления.

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№	Раздел, тема	Количество часов			Тип урока
		Теория	Практика	Всего	
1.	Вводный урок.	-	1	1	Практика.
2.	Личность в экономике и управлении.	2	5	7	Комбинированный, практика, лекция.
3.	Человек в организации.	3	3	6	Комбинированный, практика.
4.	Лидерство в социальных системах, авторитет и имидж.	4	4	8	Комбинированный, практика, лекция.
5.	Психология собственности и денег.	2	1	3	Практика, лекция.
6.	Психофизиологические аспекты стрессоустойчивости.	2	2	4	Лекция, практика.
7.	Психология делового общения.	5	4	9	Комбинированный, практика.
8.	Психология предпринимательства.	2	2	4	Практика, комбинированный.
9.	Психология рекламы.	2	2	4	Комбинированный, практика.
10.	Психофизиологическое обеспечение профессионального самоопределения.	3	5	8	Комбинированный, практика, лекция.
11.	Психология маркетинга.	2	1	3	Лекция, практика.
12.	Личностные конфликты и их преодоление.	3	3	6	Комбинированный, практика, лекция.

13.	Этнопсихологические особенности межэтнического сотрудничества и делового взаимодействия.	2	3	5	Лекция, практика.
14.	Итоговое практическое занятие, тестирование по окончании курса.	-	1	1	Практика.
	ИТОГО:	32	37	69	

Календарно - тематическое планирование элективного курса «Искусство успеха в бизнесе» в 10 классе

№ п/п	Дата	Раздел, тема	Урок	Кол. час
1		1 четверть 9 ч Введение.	Вводный урок. Игры на сплочение коллектива, создание правил для группы.	1
2		Личность в экономике и управлении.	Значение личности, параметры и свойства личности, женщина и экономическая деятельность.	1
3			Практика: игры и упражнения в кругу с обсуждением.	1
4			Мотив, пирамида Маслоу, способности. Личность и управление.	1
5			Практика: игры и упражнения в кругу с обсуждением.	1
6			Практика. Диагностика интерактивной направленности личности.	1
7			Практика. Диагностика полимотивационных тенденций в «Я-концепции» личности.	1
8		Обобщение.	Обобщение. Диагностика личностного эгоцентризма.	1
9		Человек в организации.	Понятия организации, корпорации. Корпоративная культура. Кодекс поведения сотрудников.	1
◆10		2 четверть 7 часов.	Функции корпоративной культуры. Арганиграмма.	1
11			Типы структурных организаций.	1
12			Практика. Разработка корпоративной культуры в организации «Фирма моей мечты». Проект.	1
13			Практика. Работа в группах по разработке проектов к.к.	1
14		Обобщение.	Практика. Защита работ по разработке проектов.	1
15		Лидерство в социальных системах, авторитет и имидж.	Понятие власти, авторитет. Признаки лидера. Типология лидера.	1
16			Типология лидера. Стиль лидерства.	1
17		3 четверть 10 часов.	Могу ли я стать лидером?	1
18			В чем секрет лидера.	1
19			Практика. Игровые упражнения на командную согласованность, выявление	1

			лидерских качеств.	
20			Практика. Упражнения на самооценку, карточная игра «Мои ценностные ориентиры».	1
21			Практика. Игра «Ролевая структура коллектива».	1
22		Обобщение.	Практика. Профориентационные игры-рекомендации с учетом лидерских качеств.	1
23		Психология собственности и денег.	Понятие собственности и его психологическое содержание.	1
24			Типология собственников. Некоторые вопросы психологии денег.	1
25		Обобщение.	Практика. Игровое упражнение «Типы собственников»	1
26		Психофизиологические аспекты стрессоустойчивости	Значение и влияние стресса на деловых людей. Стадии развития стресса.	1
27		4 четверть 9 часов.	Профилактические меры. Организация времени. Антистрессовые действия.	1
28			Как противостоять стрессу например при подготовке к экзамену.	1
29		Обобщение.	Практика. Тестирование: «Как вы ведете себя в стрессовой ситуации».	1
30		Психология делового общения.	Понятие и виды общения. Роль невербальных особенностей в деловом общении.	1
31			Проксемика, паралингвистика. Основные формы делового общения.	1
32			Деловое общение посредством визитной карточки.	1
33			Деловые совещания. Фазы передачи информации.	1
34			Практика. Решение и изменение нестандартных ситуации в деловых совещаниях, встречах.	1
35		Обобщение.	Обобщение за год. Диагностика.	1

Календарно - тематическое планирование элективного курса «Искусство успеха в бизнесе» в 11 классе

№ п/п	Дата	Раздел, тема	Урок	Кол. час
1		1 четверть 9 ч Психология делового общения.	Практика. Язык жестов или общение без слов.	1
2			Проведение и прохождение собеседования.	1
3		Обобщение.	Итоговая деловая игра «Попробуем договориться».	1
4		Психология предпринимательства	Предпринимательство. Стереотипы предпринимательства.	1
5			Организация своего времени. Ролевая структура коллектива.	1
6			Практика. Творческие, коммуникативные, поведенческие роли.	1
7		Обобщение.	Практика. Тесты и упражнения на самодиагностику.	1
8		Психология рекламы.	Основные подходы в психологии рекламы. Психологические приемы в супермаркете.	1
9			Приемы мифологизации. Целевые группы.	1
10		2 четверть 7 часов.	Практика. Работа в парах и индивидуально по определению ценностей в целевых группах.	1
-11		Обобщение.	Практика. Секреты воздействия печатной и телевизионной рекламы.	1
12		Психофизиологическое обеспечение профессионального самоопределения.	Понятие профориентации. Основные этапы развития субъекта труда.	1
13			Основные ориентиры самоопределяющегося человека. Типология профессий.	1
14			Практика. Лидерские качества на пути к профессии.	1
15			Практика. Интересы и выбор профессии.	1
16			Практика. Как достичь успеха в профессии.	1
17		3 четверть 10 часов.	Практика. Интеллект, характер, темперамент в выборе профессии.	1
18			Практика. Как составить резюме. В мире новых профессий.	1
19		Обобщение.	Профессия - руководитель.	1
20		Психология маркетинга.	Понятие маркетинга. Типология групп маркетинга.	1
21			Критерии маркетинга. Понятие бренд и его связь с маркетингом.	1
22		Обобщение.	Практика. Игра «Фирма на необитаемом острове».	1
23		Личностные конфликты и их преодоление.	Понятие конфликта. Причины конфликтных ситуаций.	1
24			Формула конфликта. Мягкая и жесткая конфронтация.	1

25			Практика. Ассертивность. Тест на ассертивность.	1
26			Классификация конфликтов, типы конфликтных личностей.	1
27		4 четверть 8 часов.	Практика. Упражнение «Социальные роли в организации».	1
28		Обобщение.	Практика. «Продумать конфликтную ситуацию в сфере экономики или управления».	1
29		Этнопсихологические особенности межэтнического сотрудничества и делового взаимодействия.	Этнопсихологические аспекты международных экономических отношений.	1
30			Характеристики, черты национальности. Этнические конфликты и их потенциалы.	1
31			Практика. Русский гетеростереотип. Оценка и сравнение японской, украинской и русской культур.	1
32		Обобщение.	Отношение японцев к России и другим странам. Гетеростереотипы.	1
33			Защита сообщений, докладов, творческих работ по темам года.	1
34		Итоговое практическое занятие. Тестирование по окончании курса.	Итоги года, впечатления группы, практическая значимость, тестирование.	1

КОНТРОЛИРУЮЩИЕ МАТЕРИАЛЫ
ДИАГНОСТИКА В НАЧАЛЕ И В КОНЦЕ ИЗУЧЕНИЯ КУРСА Психология в
экономике и управлении

1. Как вы думаете, что изучает экономическая психология?

1.1. Поведение человека в экономике (0,5)

1.2. Собственность (0,5)

1.3. Отношения продавца и покупателя (0,5)

1.4. Взаимосвязь людей в экономике (0,5)

2. На рубеже каких веков появилась психология рекламы?

2.1. 17- 18 вв. (0)

2.2. 18- 19 вв. (0)

2.3. 19- 20 в.в. (1)

2.4. 20- 21 в.в. (0)

3. Какое самое сладостное слово, по мнению Д.Карнеги, важно использовать, чтобы расположить его к себе?

3.1. Его должность (0)

3.2. Его имя (1)

3.3. Его звание (0)

3.4. Его статус (0)

4. Основная характеристика человека с психологией люмпена?

4.1. Любит быть первым в кругу знакомых (0)

4.2. Патологически не приемлет всякую собственность (3)

4.3. Живет по модели «Плюшкина» (0)

4.4. Типичны транжира, демонстрирующий свое благородство (0)
5. Как называли на Руси (10 век) предпринимателей из других стран, занимающихся торговлей?

- 5.1. Купцы (0)
- 5.2. Гости (1)
- 5.3. Торгаши (0)
- 5.4. Разбойники(0)

6. Специалисты по рекламе рассказывают такую историю из области рекламной психологии:

Жили - были две фирмы, занимающиеся продажей товаров по почте. Посылочная торговля всегда подразумевает каталог. Обе фирмы продавали одно и то же, адресовались одним и тем же людям, и преуспевали до обидного одинаково. Пока одна из них не видоизменила свой каталог - причем, вроде бы, в невыгодную сторону. После этого дела у нее пошли лучше, чем у конкурента.

Скажите, какое именно изменение было внесено?

- 6.1. Уменьшила формат каталога (3)
 - 6.2. Увеличила формат каталога (0)
 - 6.3. Выпустила более красочный каталог (0)
 - 6.4. Выпустила каталог в мягкой обложке (0)
7. Какой цвет расслабляющее действует на нервную систему?
- 7.1. Зеленый (1)
 - 7.2. Голубой (0)
 - 7.3. Желтый (0)
 - 7.4. Оранжевый (0)

8. В современной психологии популярны так называемые ролевые игры. Участники которых обрабатывают принципы поведения в различных ситуациях. Одна из таких игр носит название «проблемобол». Игроки

разбиваются на две команды и выбирают себе какую - либо проблему. А что они должны с этой проблемой сделать?

- 6.1. Скорее решить самим (0)
- 6.2. Решить совместно с соперниками (0)
- 6.3. «Спихнуть» команде соперников (1)

7. Разгорелся между Добрыней и Змеем Горынычем конфликт. Приехал Добрыня Змея убивать, встал у пещеры и кричит: «Змей, гнида, червь навозный, вылезай, драться будем!» Так целый день кричал, устал, сел на коня и уехал. Вылезает Змей: «Ну, гнида, ну червь навозный, зато жив остался!»²

Какую стратегию поведения использовал Змей?

- 7.1. Соперничество (0)
- 7.2. Сотрудничество (0)
- 7.3. Уступчивость (компромисс) (0)
- 7.4. Уклонение (2)

8. Одежду, какого цвета не рекомендуется одевать на телевидение или публичное выступление?

- 8.1. Красный (1)
- 8.2. Светло - голубой (0)
- 8.3. Оранжевый (0)
- 8.4. Фиолетовый (0)

9. Определите тип темперамента Д Артаньяна.

- 9.1. Холерик (1)
- 9.2. Сангвиник (0)
- 9.3. Флегматик (0)
- 9.4. Меланхолик (0)

10. Какой тип человека по отношению к собственности руководствуется принципом «курочка по зернышку»?

- 10.1. Рационал (0)
- 10.2. Скопидом (1)
- 10.3. Филантроп (0)
- 10.4. Ниспровергатель собственности (0)

11. «Широка страна моя родная, ного в ней левой полей и рек...»

Какие особенности менталитета русских людей приоритетно отражают данные слова?

- 13.1. Сознание собственника (психология собственника) (0)
- 13.2. Сознание потребителя (психология потребителя) (1)
- 13.3. Сознание предпринимателя (психология предпринимателя) (0)

12. «Всегда во всякий возраст нам пригодны, Но юноша в них ищет слуг проворных И, не жалея, шлет туда, сюда. Старик же видит в них друзей надежных И бережет их как зеницу ока» это:

- 14.1. Вексель (0)
- 14.2. Деньги (1)
- 14.3. Акция (0)
- 14.4. Пластиковая карта (0)
- 13. Метод экономического стимулирования наемных работников

- 13.1. Плетка (0)
- 13.2. Заработная плата (1)
- 13.3. Чтение «Капитала» в обеденный перерыв (0)

14. Инвестиции это:

- 14.1. Продажа товаров в рассрочку (0)
- 14.2. Вложение денежных средств (1)
- 14.3. Спонсорская помощь (0)
- 15. Чем занимался купец из сказки «Аленький цветочек»?

- 15.1. Экспортом (0,5)
- 15.2. Импортом (0,5)
- 15.3. Все ответы верны (1)

16. Во многих зарубежных странах Запада считается, что с руководством в крупной фирме, скорее справиться мужчина, чем женщина. О каком феномене идет речь?

- 16.1. О дискриминации женщины (0)
- 16.2. О групповом конформизме (0)
- 16.3. О тендерных стереотипах (3)
- 16.4. Об этническом менталитете (0)

17. Что из перечисленного относится к понятию деньги?

- 17.1. Наличные (0,75)
- 17.2. Ценные бумаги (0,75)
- 17.3. Ваучеры (0,75)
- 17.4. Сберегательная книжка (0)
- 17.5. Кредитная карточка (0,75)

18. Составьте из предложенных букв слова, относящиеся к экономике:

- 18.1. НОКРЫ - РЫНОК (0,25)
- 18.2. АРМАК - МАРКА (0,25)
- 18.3. ВАРОТ - ТОВАР (0,25)
- 18.4. ДЭБНР - БРЕНД (0,25)

19. Какое цветовое сочетание является наиболее ярким для щитовой рекламы или цветного рекламного объявления?

- 19.1. Красное на белом (0)
- 19.2. Белое на красном (0)
- 19.3. Синее на белом (3)

- 19.4. Оранжевое на черном (0)
20. Вспомните «Сказку о попе и его работнике - Балде». Кем является поп по отношению к Балде:
- 20.1. Партнером (0)
 - 20.2. Работодателем (1)
 - 20.3. Учредителем (0)
 - 20.4. Спонсором (0)
21. Бренд это:
- 21.1. Самооценка (0,5)
 - 21.2. Комфорт (0,5)
 - 21.3. Рост престижа (0,5)
 - 21.4. Наименование товара (0,5)
 - 21.5. Все ответы верны (2) (если не отмечен ни один из вариантов)
22. Сказка «Ледяная избушка», Заяц жил в лубяной избушке, а Лиса в ледяной. Пришла весна и у Лисы избушка растаяла. Пришла Лиса к Зайцу и попросилась переночевать, да и выгнала его из избушки. Кем является Лиса?
- 22.1. Ниспровергателем собственности (0)
 - 22.2. Профаном (0)
 - 22.3. Захватчиком собственности (1)
 - 22.4. Транжирой (0)
 - 22.5. Меценатом (0)
 - 22.6. Скрягой (0)
23. Что, по - вашему мнению, означает выражение «девальвация рубля»?
- 23.1. Повышение курса рубля (0)
 - 23.2. Понижение курса рубля (1)
 - 23.3. Устойчивый курс рубля (0)
24. Кто первым сказал знаменитую фразу: «Машина не роскошь, а средство передвижения»?
- 24.1. Генри Форд (2)
 - 24.2. Анри Файоль (0)
 - 24.3. Рокфеллер (0)
 - 24.4. Остап Бендер (0)
25. Продолжите фразу Льва Николаевича Толстого: «Человек подобен дроби: в знаменателе - то, что он себе думает, в числителе - ...» (то, что он на самом деле может)
26. Что является наиболее значимым при определении целей коллектива?
- 26.1. Специфика деятельности (3)
 - 26.2. Сам коллектив (0)
 - 26.3. Личность руководителя (0)
27. Харизматический лидер - это:
- 27.1. Обаятельный человек, способный внушать благоговение подчиненным, его точку зрения находят неоспоримой; он способен собрать группу людей, которые разделяют эту точку зрения, и посредством взаимоотношений с командой развивается вместе с ее членами (2)
 - 27.2. Властолюбивый человек, способный навязать свою точку зрения другим людям, считает ее единственно правильной, устраняет приверженцев других мнений (0)
 - 27.3. Человек, которого на роль лидера выдвинула группа, он подчиняется ее идеям, не имеет своей точки зрения, следует за интересами группы (0)
28. Особый вид влияния на людей, который выражается в способности человека, не прибегая к принуждению, направлять поступки и мысли других людей - это:
- 28.1. Право (0)
 - 28.2. Традиции (0)

28.3. Авторитет (1)

29. Соотнесите понятия:

1. Авторитарный стиль лидерства (В)	А. Побуждает членов группы участвовать в принятии решений и помогает им в этом.
2. Демократический стиль лидерства (А)	Б. Занимает позицию стороннего наблюдателя и не принимает никакого участия в выработке решений.
3. Либеральный стиль лидерства (Б)	В. Лидер сам принимает решения и передает их к исполнению.

30. Лидером становится:

30.1. Каждый руководитель (0)

30.2. » Красивый, привлекательный человек (0)

30.3. Человек, способный увлечь своими идеями (1)

31. Выберите правильное определение следующим понятиям:

31.1. Заниженная самооценка (Б)

31.2. Адекватная самооценка (В)

31.3. Адекватно низкая самооценка (Д)

31.4. Адекватно высокая самооценка (А)

31.5. Завышенная самооценка (Г)

А) Человек принимает и уважает себя, положительно относится к себе как к личности. Знает все свои сильные стороны и опирается на них.

Б) Проявляется в неприятии человеком своих качеств, возможностей. Она ведет к пассивности личности в связи с боязливым ожиданием плохих результатов.

В) Соответствующая, соразмерная внутренним потенциалам личности.

Г) Возвышение человеком своих задатков, навыков и умений, возможностей. Такая самооценка часто ведет к сознанию собственной исключительности, к зазнайству.

Д) Человек видит ограниченность возможностей в каких-то видах деятельности и творчества, свои слабости и недостатки, не позволяющие ему претендовать на определенные посты и должности, но не удручается этим.

32. Социальная норма это:

32.1. Шаблон поведения (0,25)

32.2. Традиция (0,25)

32.3. Официальное или неофициальное Предписание (0,25)

32.4. Социально - психологические стереотипы, регламентирующие поведение людей (0,25)

32.5. Все из перечисленного (1) (если не отмечен ни один из вариантов)

33. К причинам реализации личностью социальных норм можно отнести:

33.1. Осознание надобности соблюдения норм (0,5)

33.2. Выработанная привычка (0,5)

33.3. Боязнь санкций и наказаний (0,5) •

33.4. Комфортность личности (0,5)

33.5. Все из перечисленного (2) (если не отмечен ни один из вариантов)

34. Констатирующая информация выступает в форме:

34.1. Приказ (0)

34.2. Сообщение (1)

34.3. Совет (0)

34.4. Просьба (0)

35. Кому присуща обращенность к внешнему миру, приоритетность реакций, обращенных вовне?

35.1. Экстравертам (1)

35.2. Амбовертам (0)

- 35.3. Интеровертам (0)
36. Расставьте данные понятия в той последовательности, чтобы получить формулу (Конфликтная ситуация + Инцидент = Конфликт):
- 36.1. Конфликт
 - 36.2. Конфликтная ситуация
 - 36.3. Инцидент
37. В какой из ниже перечисленных сфер профессиональной деятельности наблюдается большинство конфликтов?
- 37.1. «Человек - техника» (0)
 - 37.2. «Человек - человек» (1)
 - 37.3. «Человек - природа» (0)
 - 37.4. «Человек - образ» (0)
38. Выверите из одиннадцати «ролей» - шесть (6), представляющих основные функции человека в экономике:
- 38.1. Покупатель (0,5)
 - 38.2. Политик (0)
 - 38.3. Плательщик налоговых сборов (0,5)
 - 38.4. Получатель (0)
 - 38.5. Продавец (0,5)
 - 38.6. Преобразователь (0)
 - 38.7. Потребитель (0,5)
 - 38.8. Посредник (0)
 - 38.9. Предприниматель (0,5)
 - 38.10. Партнер (0)
 - 38.11. Производитель (0,5)
39. Основной психологический закон Дж. М. Кейнса содержит главную мысль:
- 39.1. Люди склонны к накопительству (0)
 - 39.2. Люди склонны увеличивать свое потребление с ростом дохода (3)
 - 39.3. С ростом дохода повышается тревожность (0)
40. На что, по данным ряда авторов, управленец тратит ³ А своего рабочего времени?
- 40.1. На планирование (0)
 - 40.2. На работу с документами (0)
 - 40.3. На общение (2)
 - 40.4. На контроль (0)
41. Закончите мысль известного философа Спенсера и допишите каким образом принимает решение хороший руководитель.
- 41.1. Каждый может принять решение, располагая достаточной информацией
 - 41.2. Хороший руководитель принимает решения при нехватке информации
 - 41.3. Идеальный руководитель действует в абсолютном неведении
42. Подверженность влиянию группы называется:
- 42.1. Рефлексия (0)
 - 42.2. Эмпатия (0)
 - 42.3. Конформизм (3)
 - 42.4. Идентификация (0)
43. Можно ли назвать короля из сказки Андерсена «Голый король» конформистом ?
- 43.1. Да (2)
 - 43.2. Не поддается такой оценке (0)
 - 43.3. Нет (0)
44. Одна из корпоративных принципов фирмы «Мацусита» гласит: «Если ты совершил случайную ошибку, фирма простит тебя. Если же ты тебе нет Прощения».
- В каком случае фирма не прощает своего сотрудника?

- 44.1. Если сделал ошибку преднамеренно (0)
 44.2. Если отступил от морального кодекса (3)
 44.3. Если нагрубил руководителю фирмы (0)
 44.4. Если без уважительных причин повздорил с коллегами (0)
 45. Кто автор следующих строк :»Я не ропщу о том, что отказали боги мне в сладкой участи оспаривать налоги...?»
 45.1. М.Лермонтов (0)
 45.2. В.Маяковский (0)
 45.3. А.Пушкин (1)
 45.4. Д.Бедный (0)
 46. Кляустрофоб боится замкнутого пространства, никтофоб боится темноты, а чего боится фобифоб?
 46.1. Насекомых (0)
 46.2. Открытого пространства (0)
 46.3. Встечаться взглядом (0)
 46.4. Ходить пешком (0)
 46.5. Всего (2) (если не отмечен ни один из вариантов)

Величины ограничения социометрических выборов

Число членов группы	Социометрическое ограничение
5-7	1
8-11	2
12-16	3
17-21	4
22-26	5
27-31	6
32-36	7

Основные индексы социометрического исследования

- 1. Индекс определения статуса члена группы** - позволяет в количественном эквиваленте выразить то, насколько потенциально способен человек к лидерству, каково его влияние. Индивидуальный индекс.

$C = \frac{\sum_v^+ - \sum_v^-}{N - 1}$, где \sum_v^+ - сумма положительных выборов, полученных индивидом,

\sum_v^- - сумма отклонений, полученных индивидом,

N - численность группы.

- 2. Индекс эмоциональной экспансивности члена группы**

Эмоциональная экспансивность - характеристика потребности определять отношения симпатии и антипатии к другим членам группы. Это существенная характеристика общительности респондента. Индивидуальный индекс.

$$\Theta = \frac{\sum V^+ + \sum V^-}{N} - 1$$
, где $\sum V^+$ - сумма положительных выборов, полученных индивидом,
 $\sum V^-$ - сумма отклонений, полученных индивидом,
 N – численность группы.

3. Индекс сплоченности группы - основной индекс. Групповой.

$$S = \frac{\sum X}{2N(N-1)},$$

где X – количество взаимных выборов, N – численность группы.

Индекс сплоченность, равный 0,6 – 0,7 свидетельствует о достаточно сплоченной группе.

Диагностика интерактивной направленности личности
 (Н.Е. Щуркова в модификации Н.П. Фетискина)

Назначение. Изучение вектора интерактивной направленности и личностной социализации у современных школьников.

Инструкция Вам будет предложен опросник с готовыми ответами, обозначенными буквами «а», «в», «с». Вам следует выбрать не тот ответ, который считается желательным или правильным, а тот который в большей степени соответствует вашему мнению и наиболее ценен для вас.

Отвечайте по возможности быстро, так как важна реакция, а не результат долгого обдумывания. В бланке ответов сначала запишите номер вопроса, а рядом с ним - свой ответ в буквенной форме.

Опросник:

1. На пути стоит человек. Вам надо пройти. Что делаете?
 - 1.1. Обойду, не потревожив.
 - 1.2. Отодвину и пройду.
 - 1.3. Смотря какое будет настроение
2. Вы замечаете среди гостей невзрачную девочку, одиноко сидящую в стороне. Что делаете?
 - 2.1. Ничего, какое мое дело?
 - 2.2. Ни знаю, как сложатся обстоятельства.
 - 2.3. Подойду, заговорю непременно.
3. Вы опаздываете в школу (на работу).. Видите, что кому-то стало плохо. Что делаете?
 - 3.1. Тороплюсь в школу (на работу).
 - 3.2. Если попросят о помощи, не откажу.
 - 3.3. Звоню по телефону 03, останавливаю прохожих.
4. Ваши знакомые переезжают на новую квартиру. Они старые. Что делаете?
 - 4.1. Предложу свою помощь.
 - 4.2. Не вмешиваюсь в чужую жизнь.
 - 4.3. Если попросят я, конечно, помогу.
5. Недалеко от дома продают клубнику. Вы покупаете оставшийся килограмм. Сзади слышите голос, сожалеющий о том, что не хватило клубники для внучки. Как реагируете на голос?
 - 5.1. Выражаю сожаление, конечно.
 - 5.2. Оборачиваюсь, предлагаю уступить.
 - 5.3. Не знаю, посмотрю, как выглядит эта бабушка.

6. Узнаете, что несправедливо наказан один из ваших знакомых. Что делаете?
 - 6.1. Очень сержусь, ругаю обидчика крепкими словами.
 - 6.2. Ничего, жизнь вообще несправедлива.
 - 6.3. Вступаюсь за обиженного.
7. Вы дежурный. Подметая пол, находите деньги. Что делаете?
 - 7.1. Они мои, раз я их нашел.
 - 7.2. Завтра спрошу, кто потерял.
 - 7.3. Может быть, возьму себе.
8. Сдаете экзамен. На что рассчитываете?
 - 8.1. На шпаргалки, конечно, или везение.
 - 8.2. На усталость экзаменатора - авдсь пропустит.
 - 8.3. На самого себя, свои знания.
9. Вам предстоит выбрать профессию. Как будете это делать?
 - 9.1. Найду что-нибудь рядом с домом.
 - 9.2. Поищу высокооплачиваемую работу.
 - 9.3. Выбирать стану творческую работу.
10. Вам предлагают три вида путешествия. Что выбираете?
 - 10.1. Неизвестные красоты нашей страны.
 - 10.2. Экзотические страны.
 - 10.3. Богатые станы.
11. Группа решила произвести уборку помещения. Вы видите, что все орудия труда разобраны. Что делаете?
 - 11.1. Поболтаюсь немного, потом видно будет.
 - 11.2. Ухожу домой, конечно.
 - 11.3. Присоединюсь к кому-нибудь.
12. волшебник предлагает устроить вашу жизнь обеспеченной, без необходимости трудиться. Что отвечаете?
 - 12.1. С оглашаюсь с благодарностью.
 - 12.2. Сначала узнаю, сколько было таких случаев.
 - 12.3. Отказываюсь решительно.
13. Вас просят выполнить одно дело. Вам не хочется. Что происходит дальше?
 - 13.1. Забываю про него, вспомню, если скажут.
 - 13.2. Выполняю, разумеется.
 - 13.3. Ищу причины, чтобы дать отказ.
14. Побывали на удивительном вернисаже. Кому-нибудь расскажите?
 - 14.1. Да, непременно - всем друзьям и знакомым.
 - 14.2. Не знаю, скажу, если случай подвернется.
 - 14.3. Нет, пусть каждый живет, как хочет.
15. группа решает, кому поручить работу. Вам это работа нравится. Что делаете?
 - 15.1. Прошу поручить мне.
 - 15.2. Жду, когда кто-то назовет мою кандидатуру.
 - 15.3. Ничего не делаю, пусть будет, как будет.
16. Собирались ехать на дачу к другу. Вам звонят, просят отложить планы ради дела. Что говорите?
 - 16.1. Еду на дачу, как было договорено.
 - 16.2. Не еду, конечно.
 - 16.3. Спрошу друга, что скажет.
17. Вы решили завести собаку. Что вас устроит?
 - 17.1. Бездомный щенок.
 - 17.2. Взрослый пес с известным нравом.
 - 17.3. Щенок редкой породы с родословной.

18. Стрелки часов указывают на ^онец занятий. Преподаватель просит дать пять минут. Ваша реакция?
- 18.1. Напоминаю о праве на отдых.
 - 18.2. Соглашаюсь.
 - 18.3. Как все, так и я.
19. С вами разговаривают оскорбительным тоном. Как реагируете?
- 19.1. Отвечаю тем же.
 - 19.2. Не замечаю, это не имеет значение.
 - 19.3. Разрываю связь.
20. Вы плохо играете на скрипке, но родители просят сыграть для гостей, хваля вас. Что делаете?
- 20.1. Играю.
 - 20.2. Разумеется, не играю.
 - 20.3. Приятно, что хвалят, но увиливаю.
21. Задумали принять гостей. Чем озабочены?
- 21.1. Угощениями, конечно.
 - 21.2. Программой общения.
 - 21.3. Ничем - они же мои друзья.
22. Школу закрыли на карантин. Как реагируете?
- 22.1. Как вес, гуляю, наслаждаюсь свободой.
 - 22.2. Создаю программу самостоятельных занятий.
 - 22.3. Живу в ожидании новых сообщений.
23. Вам подарили красивую ручку. Два парня требуют отдать им ее. Что делаете?
- 23.1. Отдаю - жизнь дороже.
 - 23.2. Постараюсь убежать от нрх.
 - 23.3. Подарков не отдаю.
24. При вас хвалят вашего знакомого. Что вы чувствуете?.
- 24.1. Мне неудобно, слегка завидую.
 - 24.2. Рад, мои достоинства от этого не уменьшаются.
 - 24.3. Меня не касается, ничего не чувствую.
25. Наступает Новый год. О чем думаете?
- 25.1. О подарках, конечно, и о елке.
 - 25.2. О новогодних каникулах.
 - 25.3. О новом этапе своей жизни.
26. Какова роль музыки в вашей жизни?
- 26.1. Нужна для танцев.
 - 26.2. Является фоном жизни.
 - 26.3. Возвышает душу.
27. Уезжаете надолго из дома. Как себя чувствуете вдали от дома?
- 27.1. Снятся родные места.
 - 27.2. Лучше, чем дома. Не знаю,,надолго не уезжал.
28. Меняется ли ваше настроение во время информационных телепередач?
- 28.1. Нет, если мои дела идут хорошо.
 - 28.2. Да, и постоянно.
 - 28.3. Не замечал.
29. Проводится благотворительный сбор книг. Вы участвуете?
- 29.1. Отбираю интересные книги, приношу.
 - 29.2. У меня нет книг, ненужных мне.
 - 29.3. Если увижу. Что все сдают, я тоже принесу.
30. Можете ли назвать 5 дорогих вам мест на земле, 5 интересных общественно - исторических событий, 5 дорогих вам выдающихся людей?
- 30.1. Безусловно, могу.

- 30.2. Нет, на свете так много интересного.
 30.3. Не знаю, не считал.
 31. Слышите сообщение о подвиге человека. О чем думаете?
 31.1. У этого человека была своя выгода.
 31.2. Повезло, прославился.
 31.3. Глубоко удовлетворен, не перестаю удивляться.

Ключ.

Ориентация на личностные (эгоистические интересы)

1. А	6. В	11. В	16. А	21. А	26. А
2. Л	7. А	12. Л	17. С	22. А	27. В
3. А	8. В	13. с	18. А	23. А	28. А
4. В	9. В	14. с	19. С	24. А	29. В
5. А	10. С	15. А	20. В	25. А	30. А
					31. А

Ориентация на взаимодействие и сотрудничество

1. А	6. с	11. С	16. в	21. В	26. С
2. В	7. в	12. С	17. А	22. В	27. А
3. с	8. с	13. В	18. В	23. С	28. В
4. А	9. с	14. А	19. В	24. В	29. А
5. В	10. А	15. В	20. А	25. С	30. В
					31. С

Маргинальная ориентация

1. С	6. А	11. А	16. С	21. С	26. В
2. В	7. С	12. В	17. В	22. С	27. С
3. В	8. А	13. А	18. с	23. В	28. С
4. С	9. А	14. В	19. А	24. С	29. С
5. с	10. В	15. С	20. С	25. в	30. С
					31. в

Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в 1 балл, а несовпадающие - 0 баллов.

В соответствии с этим подсчитываем общее количество баллов по каждой из трех шкал. О доминировании той или иной личностной направленности можно судить по наибольшему количеству баллов в одной из тех шкал. Об уровне сформированности каждого вида направленности можно говорить исходя из следующих показателей:

24 балла и выше - высокий уровень;

14 - 23 балла - средний уровень;

13 баллов и менее - низкий уровень.

Ориентация на личные (эгоистические интересы) связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия. Во взаимодействии с другими людьми преследуются цели удовлетворения личных потребностей и притязаний. Интересы и ценности других людей, групп чаще всего игнорируются или рассматриваются исключительно в практическом контексте, что и обуславливает конфликтность и затруднения в межличностной адаптации.

Ориентация на взаимодействие, сотрудничество с другими людьми обусловлена потребностями в поддержании конструктивных отношений с членами малой группы, эмпатии и интерес к совместной деятельности. Как правило, высокий уровень данной шкалы соответствует оптимальной социализации и адаптации.

Маргинальная ориентация выражается в склонности подчиняться обстоятельствам и импульсивности поведения. Данной группе людей свойственны проявления инфантилизма, неконтролируемость поступков, подражания

Диагностика личностного эгоцентризма

Инструкция. Тест содержит 40 незаконченных предложений. Вам необходимо дополнить каждое из них, чтобы получилось предложение, в которых выражена законченная мысль. Сразу записывайте первое пришедшее в голову окончание незаконченного предложения. Старайтесь работать быстро. Время выполнения задания фиксируется.

Бланк теста эгоцентрических ассоциаций выглядит следующим образом:

Время, затраченное на заполнение теста _____

Ф.И.О. _____

Образование _____ Пол _____

Возраст _____ Дата _____

Родной язык _____

1. В такой ситуации ...
2. Легче всего...
3. Несмотря на то, что...
4. Чем дольше...
5. По сравнению с ...
6. Каждый...
7. Жаль, что...
8. В результате ...
9. Если...
10. Несколько лет тому назад...
11. Самое важное то, что...
12. Только...
13. На самом деле...
14. Настоящая проблема в том, что...
15. Неправда, что
16. Придет такой день, когда...
17. Самое большое...
18. Никогда...
19. В то, что...
20. Вряд ли возможно, что...
21. Главное в том, что...
22. Иногда...
23. Лет так через двенадцать...
24. В прошлом...
25. Дело в том, что...
26. В настоящее время...
27. Самое лучшее...
28. Принимая во внимание...
29. Если бы не...
30. Всегда...
31. Возможность... t
32. В случае...
33. Обычно...
34. Если бы даже...
35. До сир пор...
36. Условие для...
37. Более всего...

38. Насчет...
39. С недавнего времени...
40. Только до тех пор...

После завершения работы испытуемые сдают заполненные бланки теста. Экспериментатор быстро их просматривает, не вчитываясь в содержание, и если замечает не завершенные предложения, то бланк возвращается с просьбой завершить то или иное предложение. При этом время фиксируется и прибавляется к предыдущему.

Обработка результатов:

Цель обработки результатов - получение индекса эгоцентризма. По величине индекса можно судить об уровне эгоцентрической направленности личности.

Обрабатывать результаты имеет смысл, если испытуемый полностью справился с тестом, поэтому во время тестирования важно следить, чтобы все предложения были закончены. Если в тестовом бланке оказалось более 10 незаконченных предложений, то он подлежит обработке и анализу. В таком случае испытуемого просят протестироваться через несколько дней.

Индекс эгоцентризма определяется путем выявления и подсчета предложений, содержащих информацию указывающую на самого объекта, то есть тестируемого. Эта информация выражается личными местоимениями «я», «мне», «мой», «моих» и т.п. Информацию о самом себе несут также предложения, в которых указанные местоимений нет, но они явно подразумеваются, поскольку есть глагол первого лица единственного числа.

Индексом эгоцентризма служит количество выше обозначенных предложений. Для удобства подсчета предложений, содержащих указание о самом субъекте и отражающих его центрацию на себе, в заполненном бланке местоимения первого лица единственного числа или соответствующие глагольные окончания подчеркиваются, а номер предложения обводится кружком.

Анализ результатов:

Для определения уровня эгоцентрической направленности личности им анализа полученных результатов приводится таблица. Она содержит традиции уровней эгоцентризма студентов, в том числе студентов - первокурсников.

Пол	Уровень				
	Очень низкий	Низкий	Средний	Высокий	Очень высокий
Юноши					
Девушки					

Лица с высоким уровнем эгоцентризма часто бывают конфликтными, так как недостаточно точно учитывают, а порой и искажают смысловое содержание сообщения, что ведет к недопониманию и межличностным проблемам.

В моральном плане эгоцентрическая направленность может привести к эгоцентризму, которой проявляется в попытках использовать других людей для удовлетворения собственных потребностей и интересов, а также к прагматизму, то есть стремлением связывать все, с чем индивид встречается в жизни, только со своей пользой.

Низкий уровень эгоцентризма является следствием постоянного подавления личности у ребенка авторитетами. Дома такими людьми становятся родители, а в школе - учителя и некоторые ученики. В отдельных случаях высокий уровень эгоцентрической направленности может быть ситуативным, вызванным очень значимым для человека событием.

Диагностика полимотивационных тенденций в «Я - концепции» личности (С.М.Петрова)

Назначение. Использование стимульного материала в виде пословиц для изучения мотивационной сферы личности обусловлено их близостью к архетипическим образованиям

психики и ментальным формам сознания, а также их образностью, понятностью, должным эмоциональным потенциалом. Все это адекватно отражает мотивационную обусловленность «Я - концепцию» личности.

Инструкция. Вам предложен список из 32 пословиц. В случае принятия, согласия с содержанием пословиц необходимо рядом с ее номером поставить знак «+» или «да», в случае несогласия с содержанием пословицы - знак «-» или «нет». Для повышения достоверности методики используется два ее варианта (А и Б).

Опросник:

Вариант А

1. Счастье лучше богатства.
2. Беднее всех бед, когда денег нет.
3. Кому счастье служит, тот ни о чем не тужит.
4. Где счастье плодится, там и зависть родится.
5. Буде и на нашей улице праздник.
6. Голым родился, гол и умру.
7. Доброе братство, лучше богатства.
8. Черный день придет - приятели откажутся.
9. Ученье лучше богатства.
10. Век живи, век учись, а дураком помрешь.
11. Можно тому богатым быть, кто от трудов мало спит.
12. От работы не будешь богат, а скорее будешь горбат.
13. Где тверд закон, там всяк умен.
14. Затон - паутина, шмель проскочит, муха увязнет.
15. Лучше быть бедняком, чем разбогатеть со грехом.
16. Без греха века не проживешь.
17. Всяк сам своего счастья кузнец.
18. Лбом стены не прошибешь.
19. Только тот не ошибается, кто ничего не делает.
20. Опасенье - половина спасенья.
21. Добрая слава лучше богатства.
22. На всех не угодишь.
23. Мир не без добрых людей.
24. Что стыдно и грешно, то в обычай вошло.
25. К чистому поганое не пристанет.
26. С грязью играть - руки замарать.
27. Бог-то Бог, да и сам не будь плох.
28. Невольный грех живет на всех.
29. Своя рубаха ближе к телу.
30. Наше дело сторона.
31. С добром жить хорошо.
32. Когда хочешь себе добра, то никому не делай зла.

Вариант В

1. Деньги - дело наживное.
2. Живется, у кого денежка ведется.
3. Кто хорошо живет, тот долго живет.
4. Жизнь пройти - не поле перейти.
5. Что не свершается - все к лучшему.
6. Никто не знает, что его ожидает.
7. Глуп совсем, кто не знает ни с кем.
8. Больше говорить - больше согрешить.
9. Правда то, что мудрый знает, а не то, о чем болтают.

10. Много будешь знать, скоро состаришься.
11. Кто без устали работает, тот без хлеба не бывает.
12. Трудись весь век, едва заработаешь на хлеб.
13. На что и законы писать, если их не исполнять.
14. Закон что дышло, куда поворотишь, туда и вышло.
15. Беден да честен.
16. Что за честь, коли нечего есть?
17. Хочу - половина могу.
18. Выше головы не прыгнешь.
19. Где наша не пропадала?
20. Не зная броду, не суйся в воду.
21. Как проживешь, так и прослывешь.
22. Живу как живется, а не как люди хотят.
23. Люди - все, а деньги - сор.
24. Деньги - черви, а без денег люди - черти.
25. Не так страшен черт, как его малюют.
26. Дурного Человека остерегайся со всех сторон.
27. Не ищи в других ты правды, если ее в тебе нет.
28. Что в людях живет, то и нас не минет.
29. Всякий за себя отвечает.
30. Моя хата с краю. Я ничего ни знаю.
31. Сам пропадай, а товарища выручай.
32. Делай людям добро, да себе без беды.

Обработка результатов. Включенные в методику пословицы диадными плеядами тяготеют друг к другу и имеют общий метасмысл. Основываясь на диадной плеядности пословиц, полимотивационную «Я - концепцию» личности составили 16 парных мотивационных тенденций. Учитывая альтернативную направленность пословиц в каждой паре, о выраженности первой мотивационной тенденции можно судить, когда нечетные номера пословиц оцениваются знаком «+», а четные знаком «-». И, наоборот, когда нечетные номера пословиц оцениваются знаком «-», а четные знаком «+», можно говорить о доминировании противоположной тенденции.

Ключ и интерпретация.

1. Акизитивная (материальная) мотивация представлена пословицей №1. (противоположная - пословицей №2), отражает отношение к материальному благополучию в жизни, к деньгам, определяет значимость для индивида материальной стороны жизни, вытекает из общей ориентации на благополучие.

2. Гедонистическая мотивация представлена пословицей №3 (противоположная - пословицей №4), выражает ориентацию на упрощенные способы существования.

На веселую, легкую, радостную, счастливую жизнь, характеризует потребность в телесном и душевном комфорте.

3. Оптимистическая мотивация представлена пословицей №5 (противоположная пессимистическая - пословицей №6), отражает веру в хорошее, надежду на лучшее в жизни, характеризуется пассивным ожиданием благополучия/ неблагополучия в жизни, определяется как оптимистический/ пессимистический фатализм.

4. Коммуникативная мотивация представлена пословицей №7 (противоположная - пословицей №8), выражает потребность в общении, в дружбе, отражает степень направленности субъекта на взаимодействие, коммуникацию.

5. Познавательная мотивация представлена пословицей №9 (противоположная - пословицей №10), отражает потребность в выполнении работы, направленность на труд, ориентацию на выполнение поставленной задачи через преодоление трудностей.

6. Трудовая мотивация представлена пословицей №11 (противоположная - пословицей №12), отражает потребность в выполнении направленность на труд, ориентацию на выполнение поставленной задачи через преодоление трудностей.

7. Нормативная мотивация представлена пословицей №13 (противоположная - пословицей №14), отражает ориентацию на выполнение групповых и социальных норм, свидетельствует о социальной идентификации, характеризует степень индивида на долженствование, ответственность, необходимость.

8. Нравственная мотивация представлена пословице №15 (противоположная - пословицей №16), отражает ориентацию индивида на соблюдение нравственных норм, характеризует желание жить по правде, по совести, по справедливости, относится к духовной деятельности человека.

9. Губристическая мотивация как стремление к совершенству представлена пословицей №17 (противоположная - пословицей №18), отражает ориентацию на развитие, потребность в достижении, самоопределении.

10. Пугнистическая мотивация представлена пословицей №19 (противоположная - мотивация к индивидуальной безопасности - пословицей №20), выражает потребность в действенном, активном преодолении трудностей, стремление бороться с жизненными обстоятельствами.

11. Губристическая мотивация как стремление к превосходству представлена пословицей №21 (противоположная - пословицей №22), выражает потребность в уважении, авторитете среди людей (престижная), в признании, успехе (глицерическая), в первенстве. .

12. Мотивация позитивного отношения к людям представлена пословицей №23 (противоположная - пословицей №24), выражает ориентацию на хорошее, положительное отношение к людям, веру в доброту людей.

13. Мотивация избегания неприятностей представлена пословицей №26 (противоположная - пословицей №25), отражает потребность в избегании неприятностей с внешним окружением, угроз, опасностей.

14. Мотивация индивидуализации представлена пословицей №27 (противоположная - пословицей №28), выражает желание ориентироваться на себя, либо делать так, как другие хотят, вместе с другими.

15. Эгоцентрическая мотивация представлена пословицей №29 (противоположная паритетная мотивация - пословицей №32), отражает ориентацию на других, желание думать о других без ущерба для себя.

16. Альтруистическая мотивация представлена пословицей №31 (противоположная эгоистическая мотивация - пословицей №30), выражает ориентацию на других, желание думать о других даже в ущерб себе, либо ориентацию на себя, желание думать о себе даже в ущерб другим.

Жесткая конфронтация:



Формулирование обвинения

Партнер должен четко понять, чего, собственно от него хотят. *Формулирование* - последовательное, четкое изложение вины или, скажем так, подведение под статью уголовного кодекса, процессуального кодекса, морального кодекса, словом, какого - либо кодекса.

Требование снять конфликтоген

Требование - это выраженная в решительной, категоричной форме просьба. То есть нечто большее, чем просто увещание или уговор. Партнер в этом случае сталкивается с более жесткой позицией.

Мирные инициативы и Конструктивные предложения

Необходимо показать партнеру, что вы с ним не хотите ссориться, а хотите решить проблему. И может быть даже путем компромисса. Мирные инициативы имеет смысл выдвигать неоднократно, как бы уговаривая, внушая.

Формулирование угрозы

Опять формулирование. Почему? А потому, что угрозы, как и обвинения, высказываются обычно в духе двигательной бури по Кречмеру. И тогда партнер понимает, что это «буря в стакане воды», то есть что ничего не будет, что дело кончится только эмоционально высказанными угрозами, в ответ на которые он также что-то беспорядочно выкрикнет. К неуправляемым конфликтам он привык.

Угрожать близкому человеку мы можем, скорее всего, частичным разрывом отношений. Это очень много, если он вас ценит. А угроза полного разрыва еще более тяжела.

Внимание! Никогда не бросайтесь словами о полном разрыве. Если вы решаетесь на него, тот до этого должен быть проведен неоднократный глубокий нравственно - психологический анализ ситуации. Эти слова сначала сильно ранят. Но если им злоупотреблять, то они перестают работать.»

Мягкая конфронтация:



Коммуникативный минимум менеджера

Вводные замечания

В процессе своей трудовой деятельности люди вступают во взаимодействие, которое является неотъемлемым атрибутом любого производства. Результат взаимодействия людей проявляется в их взаимоотношениях друг с другом, в социально - психологическом климате, в удовлетворенности и культуре взаимоотношений в организации. Именно коммуникативное взаимодействие формирует целостность организации. *Коммуникация в организации - это информационное взаимодействие, в которое люди вступают и поддерживают при выполнении своих функциональных или должностных обязанностей.*

В психологии принято называть человека, передающего информацию (сообщение), оказывающего воздействие, коммуникатором, того, кто воспринимает информацию, на кого оказывается воздействие, реципиентом (схема).

Схема



Известно, что от 5- до 90% рабочего времени менеджера приходится на коммуникацию. При этом 85% японских, 73% американских и 63% английских менеджеров считают коммуникативную компетентность основным препятствием на пути повышения эффективности деятельности организации. Коммуникация людей преимущественно представляет собой их взаимодействие друг с другом с целью:

- получения или сообщения информации, необходимой для качественного выполнения функциональных и Должностных обязанностей;
- собственно воздействия, то есть управления поведением людей, их состоянием и отношением к целям, задачам и прочим особенностям жизнедеятельности организации;
- 1 удовлетворения собственной потребности человека в общении.

В целом коммуникация в любой организации включает в себя два взаимозависимых аспекта - *коммуникация как структура и тк процесс, то есть как сложившиеся традиции, нормы и стереотипы коммуникативного взаимодействия и как элемент культуры организации.*

Рассмотрение коммуникации как структуры взаимодействия персонала важно-для внимания всего возможного диапазона его осуществления: от тоталитарного жесткого порядка, то есть повсеместного контроля и регламентации, до хаоса и анархии, то есть стихийно складывающихся взаимодействиях людей им организации. В соответствии с синергетическим подходом хаос и жесткая структура_ самые неустойчивые системы, что необходимо учитывать при проектировании коммуникативной структуры организации.

Коммуникация как структура в значительной степени опосредуется технологией производства, материально - техническим, сбытовым, финансовым и прочими особенностями организации. Научное осмысление этого факта привело к возникновению в менеджменте логистики и реинжинеринга корпорации, новейшим • и высокоэффективным технологиям управления коммуникативными потоками в организации.

Коммуникация как динамический процесс, как элемент профессиональной деятельности людей - это технология непрерывного взаимодействия человека с окружающим миром, представляющая собой некоторую последовательность и особенности его поведения, жестикуляции действий и состояний при передаче, поиске, получении и сохранении информации.

Изучение коммуникативных особенностей менеджеров показало, что среди всего многообразия средств общения существует крайне желательно для всех менеджеров, так как от этого зависит эффективность их деятельности.

Коммуникативный минимум менеджера

Базовый коммуникативный минимум представляет собой перечень требований к теоретическим знаниям, навыкам и умениям менеджера. Данный коммуникативный минимум может быть определен как стандарт и является основой для оценки (аттестации) коммуникативной компетентности менеджера.

I. Теоретические знания (проверяются на основе обычного экзамена).

1. Физиологические основы и этапы передачи коммуникативного сообщения.
2. Психофизиологические и психологические особенности восприятия людьми друг друга.
3. Особенности вербального и невербального поведения людей в процессе коммуникации.
4. Типы взаимодействия людей в процессе коммуникации.
5. Правило комплиментарности поведения коммуникатора и реципиента.
6. Особенности влияния субъективных интересов, состояния психологических особенностей человека, его опыта, ожиданий на процесс коммуникации.
7. Роль и значение эмоций в коммуникации.
8. Структура и функции коммуникативного диалога.
9. Структура, фазы и задачи ведения диалога.
10. Структура межличностной коммуникации в организации.

II. Теоретические знания основных техник коммуникации (проверяются на основе письменной контрольной работы).

1. Активное и пассивное слушание.
2. Техника синхронизации, то есть учета состояния и поведения собеседника.
3. Различные стратегии ведения диалога.
4. Техника снятия разногласий собеседников: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
5. Техники снятия эмоционального напряжения: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
6. Техника утверждения: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
7. Техника вербализации: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
8. Техника запроса: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
9. Техника интропритации: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
10. Техника паузы: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
11. Техника связи: объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец.
12. Техника поэтапного согласия т.п.

III. Практические умения (оцениваются экспертами на основе реального общения либо на основе анкетирования).

1. Умение взять на себя инициативу: начала диалога и его ведения.
2. При установлении контакта с человеком умение понять как надо вести себя, что и как говорить данному человеку, уметь раскрепостить, разговорить его, создать у него положительный, конструктивный настрой на предстоящий разговор.
3. При разговоре с человеком - умение, внимательно слушая его сообщение, одновременно наблюдать и учитывать особенности его вербального и невербального поведения.
- *
4. Умение понять психологические особенности собеседника, определить конгруэнтность его поведения, его желание или нежелание продолжать разговор, его способность (готовность) изменить свою позицию т.п.
5. В процессе разговора - умение отобрать, выделить наиболее существенное из всего собеседником: умение понять его, подчас скрытые намерения и цели,

6. При общении с человеком, находящиеся в состоянии излишнего, мешающего эмоционального возбуждения - умение скорректировать это состояние до работоспособного уровня, не вызывая у собеседника агрессии.

7. При наличии или возникновении собственного эмоционального напряжения, мешающего диалогу, умение выровнять его без снижения темпа и эффективности ведения разговора.

8. При убеждении человека - умение выяснить его позицию и отношение к теме, цели, обстоятельствам и прочим аспектам разговора; умение найти те аргументы и доводы, которые убедительны именно для данного конкретного человека, умение получить его принципиальное согласие; умение убедительно отказать.

9. Умение дать собеседнику обратную связь по всем аспектам разговора; умение скорректировать поведение собеседника; умение сказать ему комплимент.

Обработка результатов

Результаты анкетирования обрабатываются с использованием ниже перечисленных шкал, внутри которых определяется среднее значение (из двух вопросов) по каждой шкале в отдельности. В итоге подсчитывается сумма средних набранных баллов по всем шкалам;

1. Если сумма меньше или около 30 баллов, то следует обратить внимание на повышение коммуникативной компетентности менеджеров организации.

2. От 30 до 60 баллов - следует обратить особое внимание на некоторые неудовлетворительные аспекты общения менеджеров, так как они могут существенно влиять на эффективность управленческой деятельности.

3. Свыше 60 баллов менеджеры владеют коммуникативным минимумом.

Шкала обработки анкеты пол коммуникативному минимуму

Подготовительная фаза

1. Всегда ли вы планируете результат (цель) предстоящего разговора с человеком, этапы и способы его достижения?

2. Часто ли вы подбираете для разговора с человеком факты, доводы и аргументы, соответствующие особенностям его личности и профессии?

Контактная фаза

3. Способны ли вы разговорить, раскрепостить человека, создать у него конструктивный, положительный настрой на предстоящий разговор?

4. Умеете ли вы по мимике, интонации, позе человека определить его желание продолжать начатый разговор?

Эмоции в разговоре

5. Если ваш собеседник находится в возбужденном или подавленном состоянии, можете ли вы помочь ему справиться с ним, чтобы оно не мешало разговору?

6. Если вы сами находитесь в состоянии излишнего эмоционального напряжения, умеете ли вы снизить его, не прерывая разговора с собеседником?

Фаза внимания

7. Можете ли вы выяснить искреннее отношение человека к интересующей его проблеме?

8. Знаете ли вы, какие именно аргументы и факты могут убедить данного конкретного человека принять нужное вам решение?

Фаза убеждения

9. Умеете ли вы так говорить, чтобы человек воспринимал ваши слова и мысли без внутреннего сопротивления и искажений?

10. Можете ли вы получить принципиальное согласие человека по интересующему вас вопросу?

Фаза завершения

11. После окончания диалога говорите ли вы собеседнику о вашем впечатлении от разговора и его результатах?

12. Если вам нравится, как ведет диалог ваш собеседник, говорите ли вы ему об этом? **Управление разговором**

13. Если какие-то аспекты поведения собеседника вас сильно отвлекают от цели или мешают вам сосредоточиться, можете ли вы скорректировать его поведение, не вызывая при этом у него агрессии?

14. Умеете ли управлять ходом диалога и закончить его в нужный момент?

Порядок работы

Возможны два варианта организации работы. Эту же анкету, изменив конструкцию, можно использовать для экспертной оценки коммуникативных умений менеджеров. Тогда каждого менеджера должны оценивать, как минимум, 6 экспертов, знающих менеджера по совместной работе не менее 3-6 месяцев. Два человека сверху, от высшего руководства, два - снизу, от подчиненных, и двое со стороны других руководителей. Самые надежные и полезные результаты может дать сопоставление двух методов: анкетирования самих менеджеров и их экспертной оценки.

Контрольные вопросы

47. Что такое коммуникация как структура?

48. Что такое коммуникация как процесс?

49. Какими минимальными коммуникативными навыками должен владеть менеджер?

Определение жизненных ценностей личности (Must - тест) (П.Н.Иванов, Е.Ф.Клобова)

Назначение. Данная методика является одной из разновидностей вербальных проективных тестов.

Предложенный набор Must - тем позволяет определить 15 жизненных целей - ценностей у лиц школьного и после школьного возраста.

Инструкция. Вам предлагается продолжить напечатанные на данном бланке предложения. Крайне важно, чтобы мысли, внесенные в бланк были искренними и принадлежали именно вам. Запишите любые мысли, которые кажутся вам важными как в настоящий момент, так и в целом в вашей жизни

Лист ответов

Ф.И.О. _____

Образование _____ Пол _____

Возраст _____ Дата _____

Я непременно должен _____
Я непременно должен _____
Я непременно должен _____
Я непременно должен _____
Я непременно должен _____
Я непременно должен _____
Ужасно, если _____
Ужасно, если _____
Ужасно, если _____
Ужасно, если _____
Ужасно, если _____
Ужасно, если _____
Я не могу терпеть _____
Я не могу терпеть _____
Я не могу терпеть _____
Я не могу терпеть _____
Я не могу терпеть _____
Я не могу терпеть _____

Обработка и интерпретация результатов

Для обработки данных, полученных с помощью этого теста, не существует стандартизированной процедуры. Нет таких *M u s t*- тем, которые исследователю предписывается найти среди ответов используемых. Поэтому для каждой выборки и для каждого испытуемого, как правила, выделяется индивидуально - уникальный набор долженствований. Ниже приводится список ценностей и примеры утверждений испытуемых, относящихся к этой ценности. Список ценностей взяты из методики «Жизненные цели» (Э.Дисл, Р.Райн в модификации Н.В.Клюевой и В.И.Чиркова).

Свобода, открытость и демократия в обществе.

Высказывания, в которых содержится отношение к духовному состоянию общества («Я не могу терпеть бездарность и бездуховность властей»), указывается на необходимость социальной справедливости («Я не могу терпеть существующего беспредела»), выражаются требования к власти всех уровней «Я не могу терпеть ... бездуховных начальников».

Безопасность и защищенность

Высказывания, касающиеся обеспокоенности непредсказуемым событиями в обществе и страхов за свою жизнь и жизнь своих близких («Ужасно, если начнется война», «Ужасно, если эго восторжествует»).

Служение людям

Высказывания, касающиеся таких жизненных и профессиональных целей, как помощь и содействие другим людям (в том числе ученикам): «Я непременно должна выпустить своих учеников грамотными людьми»; «Я непременно должна сделать, чтобы мои ученики были счастливы».

Власть и влияние

Утверждения этой группы связаны со стремлением педагога проявлять власть над другими, оказывать на них влияние: «Ужасно, если меня ни во что не ставят»; «Я непременно должна быть авторитетом для своих учеников».

Известность

В эту группу входят утверждения, связанные со стремлением обратить на себя внимание, быть известными многим людям. «Ужасно, если обо мне забудут, когда я умру»; «Я непременно должна оставить свой след в жизни».

Автономность

Высказывания, связанные с потребностью делать то, что сам человек считает важным, не зависеть от мнения окружающих, самому определять ход своей жизни» «Ужасно, если от

тебя ничего не зависит»; «Я не могу терпеть, когда мне указывают, что я должна делать»; «Я непременно должна исполнить задуманное».

Материальный успех

Утверждения, связанные со стремлением к материальному благополучию. К тому, чтобы иметь гарантированный заработок, хорошие условия для проживания: «Ужасно, если я всю жизнь проживу в общежитии»; «Я не могу терпеть, когда задерживают зарплату»; «Я непременно должна найти хорошо оплачиваемую работу».

Богатство духовной культуры

Утверждения, касающиеся стремления к духовному совершенствованию, желания приобщиться к достижениям культуры, искусства и т.п.: «Я непременно должна находить время для чтения»; «Я не могу терпеть нищих духом».

Личностный рост

Утверждения, касающиеся требований к себе, стремлений к развитию себя как личности и профессионала: «Я не могу терпеть, когда люди не стремятся к высоким целям»; «Я непременно должна не останавливаться на достигнутом уровне».

Здоровье

Утверждения этой группы свидетельствуют о потребности педагога иметь близких людей, выражают озабоченность по поводу отношений со значимыми людьми: «Ужасно, если я буду совсем одна»; «Ужасно, если тебя никто не любит».

Привлекательность

Утверждения, касающиеся стремление иметь ¹ привлекательную внешность, следовать моде, быть довольной своим внешним видом: «Ужасно, если человек не следит за собой»; «Я непременно, должна хорошо выглядеть»; «не могу терпеть неопрятных мужчин».

Чувство удовольствия

Утверждения, касающиеся физического комфорта, получения удовольствия от таких сторон жизни, как хорошая еда, вино, секс и др: «Я непременно должна попробовать в этой жизни все»; «Не могу терпеть «синих чулков».

Межличностные конфликты и общение

Утверждения, касающиеся потребности, чувствовать себя частью какой - либо группы, иметь свой круг общения, страхов, связанных с одиночеством и непониманием: «Ужасно, если меня перестанут понимать окружающие»; «Ужасно, если совсем нет друзей».

Богатая духовно - религиозная жизнь

Утверждения, касающиеся веры в Бога, стремления жить в соответствии с религиозными убеждениями: «Ужасно, если я потеряю веру в Бога»; «Я непременно должна сходить в церковь».

Самооценка конфликтности

Тест содержит шкалу, которая будет использована нами для самооценки по 10 парам утверждений. Выполнение его сводится к следующему. Вы оцениваете каждое утверждение левой и правой колонки. При этом отметьте кружком, на сколько баллов в вас проявляется свойство, представленное в левой колонке. Оценка производится по 7-ми бальной системе. 7 баллов означает, что оцениваемое свойство проявляется всегда - 1 балл указывает на то, что свойство не проявляется вовсе.

№ п/п	утверждение	Оценка 6 баллах	Утверждение
1	Рветесь в спор	7654321	Уклоняетесь от спора
2	Своивыводы сопровождается тоном, не терпящим возражений	7654321	Свои выводы сопровождается извещающим тоном
3	Считаете, что добьетесь своего, если будете рьяно возражать	7654321	Считаете, что если будете возражать, то не добьетесь своего

4	Не обращаете внимания на то, что другие не принимают доводов	7654321	Сожалеете, если видите, что другие не принимают доводов
5	Спорные вопросы обсуждаете в Присутствии оппонентов	7654321	Рассуждаете о спорных проблемах в отсутствии оппонентов
6	Не смущаетесь, если попадаете в напряженную обстановку	7654321	В напряженной обстановке чувствуете себя неловко
7	Считаете, что в споре надо проявлять свой характер	7654321	Считаете, что в споре не надо демонстрировать свои эмоции
8	Не уступаете в спорах	7654321	Уступаете в спорах
9	Считаете, что люди легко выходят из конфликта	7654321	Считаете, что люди с трудом выходят из конфликта
10	Если взрываетесь, то считаете, что без этого нельзя	7654321	Если взрываетесь, то вскоре ощущаете чувство вины

Обработка результатов.

На каждой строчке соедините отметки по баллам и постройте свой график. Отклонение от середины (цифра четыре) влево означает склонность к конфликтности, а отклонение вправо будет указывать на склонность к избеганию конфликтов. Подсчитайте общее количество отмеченных баллов.

70 баллов - Очень высокая степень конфликтности

60 баллов - Высокая степень конфликтности

50 баллов - Выраженная конфликтность

11-15 баллов - Склонность избегать конфликтных ситуаций

Система и методы практической работы с конфликтными девочками подростками.

Организация и проведение социально - психологического тренинга с девочками - подростками

В настоящее время существуют разнообразные виды психологического тренинга (социально - психологический тренинг, тренинг личностного роста, коммуникативный, психокоррекционный, психотерапевтический и т.д.). Анализ литературы (В.Ю.Большаков, 1996, 1998; А.С.Прутченков, 1997; С.В.Кривцова, 1997; С.С.Харин, 1998; Н.Пезешкиан, 2004; А.Ф.Шадура, 2005) позволил выделить социально - психологический тренинг как наиболее разработанный и эффективный метод, позволяющий конструктивно разрешать и предотвращать межличностные конфликты.

Групповой социально - психологический тренинг чаще всего понимает как «совокупность активных методов практической психологии, используемых для работы с психически здоровыми людьми, имеющими психологические проблемы, в целях оказания им помощи в саморазвитии» (Вачков, 1998).

«Социально - психологический тренинг - это психологическое воздействие, основанное на активных методах групповой работы. Эта форма специально организованного общения, в ходе которого решаются вопросы развития личности, формирование коммуникативных навыков. Оказание психологической помощи и поддержки, позволяющие снимать стереотипы и решать личностные проблемы участников» (А.С.Прутченков).

Основной целью является развитие и совершенствование способности человека воспринимать и понимать самого себя и других людей в контексте группового взаимодействия, иными словами, повышение чувствительности к групповым процессам, собственной личности и другим людям.

В.Ю.Большаков также утверждает: «что участники приобретают ценные коммуникативные умения, опыт анализа межличностных взаимоотношений и групповой динамики, начинают лучше осознавать собственные и чужие потребности, расширяют диапазон своих поведенческих возможностей, становятся более подготовленными к решению жизненных проблем, вырабатывают адекватную самооценку и становятся более восприимчивыми к чувствам других людей».

Существуют основные положения, правила тренинга как метода работы, отметим, что к настоящему времени сформирован ряд обоснованных положений, относящихся к организации и проведению тренинга. Принципы социально - психологического тренинга, как части* психологического описаны в работах Л.А.Петровской, В.П.Захарова, Н.Ю. Хрящевой, С.Микшанов в соответствии с предлагаемым подходом к психологическому тренингу, как методу преднамеренных изменений. Предлагают следующие принципы психологического тренинга, которые включают в себя: принципы создания среды тренинга, принципы поведения участников тренинга, организационные и этические принципы. С.Микшанов излагает содержание принципов в следующей таблице:

Принципы психологического тренинга

Принципы создания среды тренинга	Принципы поведения участников тренинга	Организационные принципы	Этические принципы
Системная детерминация Реалистичность Избыточность	Активность Исследовательская и творческая позиция Субъект субъективное общение Объективация поведения † Искренность «Здесь и теперь»	Физическая закрытость Комплектование группы (гомогенность гетерогенность) Пространственно - временная организация	Конфиденциальность Соответствие заявленных целей тренинга содержанию Ненанесение ущерба

Принципы тренинга содержательно связаны с факторами изменений психологических феноменов, воплощение которых в среде тренинга относится к принципиальным условиям эффективного применения метода.

Схема анализа причин конфликтов в коллективе (автор А.Д.Карнышев)

Причины конфликтов	Частота возникновения конфликтов		
Из-за недостатков организации труда			
Из-за нечеткого распределения обязанностей			
Из-за неудовлетворительной работы товарищей			
Из-за плохого планирования деятельности (неравномерное распределение заданий между членами коллектива, сверхурочная работа и т.д.)			
Из-за плохих условий труда			

Из-за нарушений трудовой дисциплины			
Из-за начисления зарплаты (сложность расчетов, трудности определения коэффициента, несправедливость при начислении т.д.)			
Из-за распределения премий			
Из-за сменности			
Из-за распределения отпусков			
Из-за недостатков поведения, личных особенностей, характеров отдельных членов коллектива			

В какой форме протекают конфликты в вашем коллективе?

1. В виде открытого обсуждения возникших разногласий, с привлечением и других членов коллектива?
2. В виде скрытых противоречий, скрытого противостояния, участники которого предпочитают поочередно обсуждать свои позиции с другими членами коллектива «в кулуарах», не переходя к открытой дискуссии?

Какой тип обсуждения Вам кажется более эффективным с точки зрения преодоления конфликтов? Почему?

Формулы конфликта

Конфликтоген 1 Конфликтоген 2 Конфликтоген 3 Конфликтоген 4
Конфликтоген 5 Конфликтоген.....

Конфликтная ситуация + Инцидент = Конфликт

Конфликтная ситуация 1 + Конфликтная ситуация 2 + Конфликтная ситуация
3 Конфликтная ситуация 4 + Конфликтная ситуация 5 = Конфликт

Тест на асертивность и шкала асертивности

Ассертивность - это способность личности открыто и свободно заявлять о своих желаниях требованиях и добиваться их воплощения. Это умение оптимально реагировать на замечания, справедливую и несправедливую критику и решительно говорить себе и окружающим «нет», когда этого требуют обстоятельства.

Инструкция: перед вами утверждения, которые описывают наиболее типичные ситуации, в которых часто может оказаться любой из нас. Как вы поступаете в подобных случаях?

- 1 балл - утверждаемое полностью описывает ваши действия, словно это сказано про вас;
- 2 балла - вы часто ведете себя подобным образом;
- 3 балла - подобным образом вы ведете себя редко;
- 4 балла - для вас это абсолютно не характерно.

Напротив номера вопроса поставьте выбранный балл.

1. Когда коллега или знакомый просит у меня в долг, я не могу сказать «нет», даже если мое собственное финансовое положение оставляет желать лучшего.
2. Я не умею знакомиться с людьми, к которым чувствую симпатию. Обычно жд, когда они сделают первый шаг.

3. Когда меня зовут куда-то и я вижу, что мое согласие имеет значение, я не могу отказать, даже если испытываю огромное желание это сделать.
4. Когда кто-нибудь встает без очереди впереди меня, я не могу осадить этого человека, даже если испытываю огромное желание это сделать.
5. Во время разного рода дебатов или обсуждений я не умею прерывать собеседников, даже если становится ясно, что они занимаются переливанием «из пустого в порожнее».
6. Мне бывает мучительно трудно ответить отказом на чьи - то требования или просьбы.
7. **Я** не умею в разговоре поставить точку, даже если человек, с которым я разговариваю, и тема беседы мне абсолютно не интересны или, к примеру, я куда-нибудь тороплюсь.
8. Разговаривая с кем-либо, я не способен возразить, даже если думаю, что моя точка зрения более правильная. Мне проще промолчать.
9. Для меня мучительно обращаться к другим с расспросами, когда я чего-то не понимаю (на работе, в институте, в школе, дома).
10. На заседаниях и различных собраниях я предпочитаю отмалчиваться, чтобы не оказаться в глупом положении.
11. Когда кто-либо отменяет заранее назначенную встречу, я не могу перенести ее на удобное для меня время. Обычно жду, когда кто-то это сделает первым.
12. Если бы я начал приказывать, то скорее всего вышло как в поговорке: «Прикажи и сделай сам!».
13. Когда кто - либо из близких поступает со мной несправедливо. Пытаюсь вести себя так, чтобы эти люди не почувствовали, что я расстроен.
14. Пригласить на свидание интересующего меня человека противоположного пола выше моих сил.
15. Когда меня хвалят, говорят комплименты, я теряюсь, не знаю, как на это реагировать, чувствую себя беспомощным.
16. Если я принесу из магазина испорченные продукты, то скорее выброшу их, чем пойду предъявлять претензии.
17. Меня дрожь пронимает, стоит только представить, что я могу оказаться без работы и придется ходить в ее поисках.
18. Во время разговора о чем-нибудь важном с кем-либо, от кого я завишу, я начинаю выражаться туманно, а то и становлюсь косоязычным.
19. Мне становится очень неприятно, когда возникает необходимость попросить о чем-либо незнакомого человека, например, продать талон на транспорт или передать деньги на талоны.
20. Для меня неприятно заводить ¹ разговор с вышестоящими лицами, даже если необходимо им что-то сообщить.

Обработка результатов:

Менее 30 баллов - пассивны, податливы внешнему нажиму, чрезмерно деликатны и щепетильны, чаще занимают положение «ведомого» и «жертвы». Как правило, эти люди имеют низкую самооценку и низкий уровень притязаний.

30 - 50 баллов - говорят о том, что когда речь заходит о чем-то важном, вам не хватает уверенности в себе и решительности.

50-70 баллов - вам нечего за себя опасаться, в жизни вы не пропадете. У - в а с нормальный уровень ассертивности. С таким уровнем вы вполне можете преуспеть в управленческой деятельности. Человек, ведущий ассертивно, способен четко и четко сформулировать, о чем идет речь, какой ему видится ситуация. Его отличает позитивное отношение к другим людям и адекватная самооценка. Он достаточно уверен в себе, умеет слушать других и идти на компромисс. Он способен изменить свою точку зрения под

давлением аргументов. Для ассертивного поведения индивида характерно спокойствие, уравновешенность. Если у него что-то не получается, он не винит в неудаче других людей.

Свыше 70 баллов - не повод для ликования. Хотя вы принадлежите к тем, кто не дает вить из себя веревки, с подчиненными и окружающими вы часто агрессивны и бесцеремонны. Успех может быть сведен на нет, если окружающие для вас - лишь объект для манипуляций и воздействий и не привыкли учитывать интересы своих людей и считаться с ними.

Развивать у себя ассертивность можно. Для этого вам нужно психологически настроить себя на необходимость и способность прямо говорить о своих желаниях и требованиях, высказывать собственную точку зрения и не бояться возражать, уметь просить других об одолжении, не испытывая чувства неловкости.

Правила для группы

На первом занятии вместе вырабатываем, Принимаем, дополняем, изменяем правила работы тренинговой группы:

1. Я говорю «Я», а не «Мы» или «Все».
2. Я не пользуюсь общими фразами или клише.
3. Я говорю о том, что мешает мне участвовать в работе группы.
4. Я не говорю о других участниках в третьем лице, но обращаюсь непосредственно к ним.
5. Я избегаю кулуарных разговоров.
6. Я всегда могу сказать «нет».
7. Я не спрашиваю «почему»? , а спрашиваю «что»? и «как»?.
8. Все, что я здесь говорю и слышу, не выносится за пределы группы.
9. Я стараюсь говорить максимально искренне.
10. Я стараюсь быть как можно более реалистичным.
11. Я стараюсь максимально быть в настоящем, придерживаться принципа «здесь и теперь».

Окончательно согласованные и принятые являются основанием для работы группы.

- каждый имеет право на свою правду;
- не обсуждайте то, что, сказав в группе за пределами группы;
- участие в тренинге только добровольное можно быть наблюдателем;
- правила наказания для тех, кто опоздал;
- лучше работать в кругу

Тест К. Шрайнера

Инструкция. Обведите кружком номера тех вопросов, на которые Вы ответите положительно.

1. Я всегда стремлюсь делать работу до конца, но часто не успеваю и вынужден(а) наверстывать упущенное.
2. Когда я смотрю на себя в зеркало, то замечаю следы усталости и переутомления на своем лице.
3. На работе и дома сплошные неприятности.
4. Я упорно борюсь со своими вредными привычками, но у меня не получается.
5. Меня беспокоит будущее.
6. Мне часто необходимы алкоголь, сигарета и снотворное, чтобы расслабиться после напряженного дня.
7. Вокруг происходят такие перемены, что голова идет кругом, хорошо бы, если все не так стремительно менялось.
8. Я люблю семью и друзей. Но часто вместе с ними я чувствую скуку и пустоту.
9. В жизни я ничего не достиг(ла) и часто испытываю разочарование в самом(ой) себе.

Подсчитайте количество своих положительных ответов. Каждому ответу «да» присваивается 1 балл.

Если Вы набрали 0-4 балла, Вы ведете себя в стрессовой ситуации довольно сдержанно и умеете регулировать свои эмоции. Вы не раздражаетесь на других людей и не настроены винить себя.

Если Вы набрали 5-7 баллов, Вы не всегда правильно ведете себя в стрессовой ситуации. Иногда Вы умеете сохранять самообладание, но бывает также случаи, когда **Вы** заводитесь из-за пустяка и потом об этом жалеете. Вам необходимо заняться выработкой своих индивидуальных приемов самоконтроля в стрессе.

Если Вы набрали 5-7 баллов, Вы переутомлены и истощены. Вы часто теряете самоконтроль в стрессовой ситуации и не умеете владеть собой. Следствие этого - страдаете и Вы сами, и окружающие Вас люди. Развитие у себя умений саморегуляции в стрессе - сейчас Ваша главная жизненная задача.

Стрессоустойчивость

I. Активность правого полушария (тест В.М. Еремеевой)

Определение активности правого полушария головного мозга как показателя стрессоустойчивости организма. Исследования базируются на определении уровня сформированности пространственной (интегрированной) функции мозга.

Методика. Сначала необходимо изготовить пять пар полосок из нелинованной бумаги шириной 2 см и длиной 12 см, по команде разделить одну полоску из каждой пары пополам вертикальной чертой правой рукой, а дону - левой (лучше карандашом).

Оценка. Учитывая, что движения правой руки управляются левым полушарием мозга, а левой руки - правым, то можно предположить, что и точность работы будет выше у левой руки (степень точности свидетельствует о степени стрессоустойчивости и функционального состояния, адаптации и дезадаптации). Поскольку от сформированности пространственной (интегрированной) функции мозга в значительной степени зависит физиологическая «цена» обучения. То тест может быть использован для оценки и прогнозирования успешной учебной деятельности и психофункциональной адаптации.

II. «Тест «семь секунд».

Испытуемого с помощью секундомера знакомят с интервалом времени, равным семи секундам. Затем ему предлагают досчитать доу-семи, стремясь воспроизвести секундный интервал, перед ответственной работой обычно испытуемый ошибается на 0,5 - 1,4 секунды, что следует считать признаком рабочего напряжения. Если разница больше 1,5 секунды, она может свидетельствовать:

- 2.1. О чрезмерном эмоциональном напряжении (стрессе).
- 2.2. Об апатии, страхе. Или неуверенности.

В первом случае испытуемый насчитывает больше секунд, во втором - меньше.

III. Склонность к стрессам.

Процентный тест на выявление типа личности А, склонной к стрессам и развитию ишемической болезни сердца. Тип А устанавливается в том случае, если испытуемый относит к себе более четырех предлагаемых ситуаций:

- 3.1 Я постоянно стремлюсь быть впереди.
- 3.2 Я хочу достичь своей цели, хотя представляю ее не четко.
- 3.3 Я стремлюсь к соревнованиям и победам.
- 3.4 Я постоянно стремлюсь к признанию моих заслуг.
- 3.5 Я всегда занят сразу несколькими делами.
- 3.6 Я всегда спешу и нахожусь на грани опоздания.
- 3.7 Я форсирую все свои дела.
- 3.8 Я нахожусь в состоянии сильного умственного и физического беспокойства.

Зрительно - аналоговая шкала для оценки состояния тревоги

Методика взята из статьи Э.Р.Хорнблоу (1983) и представляет один из вариантов зрительно - аналоговой шкалы, описанной в 1923 г. З.Фрейдом. Методика идеально подходит для частых измерений и может быть использована для самооценки любых других состояний.

Испытуемому предъявляется линия длиной 100 мм, после чего дается следующая инструкция.

Инструкция. Пожалуйста, поставьте крест на линии, показанной вам, чтобы обозначить, как вы себя сейчас чувствуете. Отметка в крайнем левом конце будет означать, что вы совсем не чувствуете тревоги. Отметка в крайнем правом конце будет означать, что вы чувствуете себя наиболее тревожно, как только можете себе представить. Отметка ближе к центру будет означать, что вы чувствуете умеренную тревогу.

Пожалуйста, укажите на линии ваш уровень тревоги в данный момент.

Совсем не тревожен _____ очень тревожен

Показатель тревоги подсчитывается в мм расстояния от отметки, сделанной испытуемым до левого конца шкалы, т.е. от нуля.

Самооценка эмоциональных состояний с помощью методики «Градусник»

Методика разработана Н.П.Фетискиным и предназначена для выявления эмоциональных состояний «здесь и сейчас». Она может использоваться в процессе учебных занятий и трудовой деятельности. Достоинством методики является быстрая фиксация состояний в их динамике.

Инструкция. Перед вами на бланке изображен медицинский градусник, на котором имеется несколько шкал, соответствующих тому или иному эмоциональному состоянию. Деления на шкалах соответствуют тому или иному уровню вашего состояния. Выберите ту шкалу, которая в наибольшей степени соответствует вашему состоянию в данный момент, и пометьте любым знаком на этой шкале градусника «температуру» имеющегося в данный момент состояния.

Шкалы градусника соответствуют следующим состояниям: восторженному, радостному, светлому (приятному); спокойному, уравновешенному, безразличному, скучному, дремотному; раздраженному; пресыщенному.

Низкая	Невысокая	Высокая	Очень высокая	
				Восторженное
				Радостное
				Светлое приятное
				Спокойное
				Безразличное
				Скучное
				Дремотное
				Неудовлетворенное
				Раздраженное
				Пресыщенное

36

37

38

39

Интерпретация данных. Расположение знака до 36° соответствует слабой выраженности состояния, от 36 до 37° - средней выраженности состояния. От 37 до 38° -

высокой выраженности, а от 38 до 39° - очень высокой выраженности данного эмоционального состояния.

Методика «Визуально - ассоциативная самооценка эмоциональных состояний»

Методика разработана Н.П.Фетискиным и предназначена для экспресс - диагностики эмоциональных состояний на основании выбора эталонных масок, соответствующих по мнению испытуемого, его состоянию в данный момент.

Инструкция. На бланке изображены девять мимических масок, отображающих различные эмоциональные состояния. Вам нужно сопоставить свое теперешнее эмоциональное состояние с эталонными масками и после этого на листе бумаги указать номер из них, которая в большей степени совпадает в вашем настроением. Тут же буквой обозначьте степень выраженности вашего эмоционального состояния:

1. Оно выражено несколько больше других.
2. выражено сильно.
3. Выражено очень сильно.

Обработка данных. Для обработки и анализа результатов необходимо пользоваться ключом, в котором пронумерованным маскам соответствуют следующие эмоциональные состояния:

1. Спокойное, уравновешенное.
2. Светлое, приятное.
3. Безразличное.
4. Скучное.
5. Радостное.
6. Неудовлетворенное.
7. Дремотное.
8. Восторженное.
9. Пресыщенное.

Рисовально - символическая самооценка эмоциональных состояний

Методика разработана Н.П.Фетискиным. Ее характерной чертой является высокая включенность и самостоятельность испытуемых при конструировании экспрессивного образа переживаемого ими одного из следующих состояний: восторженного, радостного, спокойно - уравновешенного, безразличного, скучного и раздраженного. Для облегчения этой задачи испытуемому дается бланк с шифром указанных эмоциональных состояний. На некотором положении бровей, глаз. Носа, рта, шеи и рук различно для указанных выше состояний.

Инструкция. Вам даны два бланка. На одном из них изображены контуры части туловища («мишени»). На них вам нужно как можно точнее передать свое настроение.

Для этого воспользуйтесь вторым бланком, на котором даны шифры различных настроений. В таблице слева указаны некоторые части лица, а справа по горизонтали - их детали, которые отражают разные состояния человека. Для облегчения заполнения «мишени» к каждой детали лица дается словесное пояснение, т.е. что обозначает каждая из пяти деталей. А теперь подберите ту деталь бровей, которая в большей степени совпадает с вашим настроением в данный момент, после этого переходите к глазам т.д.

Комплекс универсальных методов оценки работоспособности

- оценка времени простой зрительно - моторной реакции;
- изучение КЧСМ;
- изучение сенсомоторной координации;
- изучение внимания;
- изучение памяти;

- пульсометрия и артериальное давление.

Применение всех этих методов потребует не более 5 минут, что дает возможность проводить обследование достаточно часто.

Шкала оценки стрессовых ситуаций

Событие	Его значимость (в баллах)
Смерть супруга	100
Развод	73
Раздел имущества	65
Тюремное заключение	63
Смерть кого-то из близких	63
Травма или болезнь	53
Брак	50
Выход на пенсию	45
Сексуальные затруднения	39
Пополнение семьи	39
Семейные ссоры „	35
Уход детей из семьи	29
Изменение условий жизни	25
Смена школы	20
Смена религии	19
Изменение привычек в еде	15
Незначительное нарушение закона	11

ГЛАСАРИЙ

Организация - это, определенная структура элементов; совокупность людей, направленных на достижение цели.

Корпорация - деловая организация, обеспечивающая производство или обслуживание, результат - продукция и услуги. ,, **Корпоративная культура** - система ценностей, традиций, образцов поведения, норм **Арганиграмма** - формирование структурной организации, в которой если отразить на схеме, указываются все имеющиеся должности и взаимодействия.

Неформальная структура коллектива - структура межличностных отношений.

Стрессоустойчивость - процесс управления стрессом, антистрессовые действия.

Проксемика - изучение норм пространственной организации общения.

Паралингвистика - изучение диапазона голоса по интонации.

Пирамида Маслоу - используется в концепциях, построение жизненных ценностей относительно пирамиды, в порядке важности.

Способности - индивидуальные психологические особенности, которые обеспечивают успешность деятельности человека.

Маркетинг - изучение спроса и сбыта на рынке.

Сегментирование рынка - деление рынка на сегменты по основному критерию потребности, кому необходим данный fOVar.

Бленд - раскрученная, известная торговая марка, с которой человек связывает комфорт, удобства и др. психологические чувства до самоутверждения через товар.

Конфликт - ущерб, негатив, отрицательная энергия.

Конфликтоген - действие, фаза, которая вносит разлад в отношения; что сделано или что может быть не сделано в определенной ситуации.

Ассертивность - состояние уверенности в себе, мудрости, состояние комфорта; сотрудничество.

Этнопсихология - психология взаимодействия сотрудничества, индивидуальности разных народов.

Стереотип - клеше, шаблон, нечто привычное, удобное для нас.

Гетеростереотип - стереотипы о других, о чужих народах обычно негативного характера. **Аппонент** - отдельные личности, отстаивающие свои собственные интересы.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Карнышев А.Д., Бурменко Т.Д.. Экономическая психология собственности: учебное пособие.-Иркутск. Изд-во БГУЭП, 2005"!
2. Карнышев А.Д., Жуков К.С., Шестак В.Ф. Психология и технология политического соперничества. М.: ИМА-пресс, 2001.
3. Свенцицкий А.Л. «Психология управления организациями». С-П. 1999г.
4. Карпов А.В. «Психология менеджмента». Москва. 1999 год.
5. Иванченко В.А. «Сверх здоровье и успех в бизнесе». С-П, 2002 г.
6. Никифоров Г.С. «Психология здоровья» . Учебное пособие, С-П, 2002 г.
7. Бороздина Г. «Психология делового общения». Минск, 2000 г.
8. Курбатов В. «Как успешно провести переговоры». М. 19997 г.
9. Джимми Барретт «Карьера: способности и выбор-тесты.» М. АСТ-Астрель, 2003.
10. Брайн М. «Как сдавать психометрические тесты для выпускников и ВУЗов», М. Астрель, 2006 г.
11. Браун Л. Имидж - путь к успеху. - СПб.: Питер, 2000. - (Серия «Сам себе психолог»).

12. Вилсон Г., Макклафлин К. Язык жестов - путь к успеху. - СПб.: Издательство «Питер», 2000. - (Серия «Цуть у спеху»),
13. Козлов Н.И. Лучшие психологические игры и упражнения. - Екатеринбург: Издательство АРД ЛТД. 1998.
14. Пил Н.В. Путь к уверенной жизни/ Мн.: ООО «Попурри», 2003. - (Серия «Успех»).
15. Радионов В.А. Развитие навыков делового общения. Тренинговые занятия для учащихся старших классов. - Ярославль: Академия развития. 2005. » *
16. Пряжников И.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-10 классы). - М.: ВАКА, 2005.,
17. Коноваленко М.Ю. Ложь в общении. Как защитить себя от обмана. - М.: ТЦ Сфера, 2001.
18. Дереклеева Н.И. Модульный курс учебной и коммуникативной мотивации учащихся или Учимся жить в современном мире. - М.: ВАКА, 2004.
19. Куприянов Б.В. Организация и методика проведения игр с подростками. Взрослые игры для детей: учебно - методическое пособие.- М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2004.

**Календарно – тематическое планирование
элективного курса «Искусство успеха в бизнесе» в 11 классе**

№ п/п	Дата	Раздел, тема	Урок	Кол. час
1		1 четверть 9 ч <i>Психология делового общения.</i>	Практика. Язык жестов или общение без слов.	1
2			Проведение и прохождение собеседования.	1
3		<i>Обобщение.</i>	Итоговая деловая игра «Попробуем договориться».	1
4		<i>Психология предпринимательства</i>	Предпринимательство. Стереотипы предпринимательства.	1
5			Организация своего времени. Ролевая структура коллектива.	1
6			Практика. Творческие, коммуникативные, поведенческие роли.	1
7		<i>Обобщение.</i>	Практика. Тесты и упражнения на самодиагностику.	1
8		<i>Психология рекламы.</i>	Основные подходы в психологии рекламы. Психологические приемы в супермаркете.	1
9			Приемы мифологизации. Целевые группы.	1
10		2 четверть 7 часов.	Практика. Работа в парах и индивидуально по определению ценностей в целевых группах.	1
11		<i>Обобщение.</i>	Практика. Секреты воздействия печатной и телевизионной рекламы.	1
12		<i>Психофизиологическое обеспечение профессионального самоопределения.</i>	Понятие профориентации. Основные этапы развития субъекта труда.	1
13			Основные ориентиры самоопределяющегося человека. Типология профессий.	1
14			Практика. Лидерские качества на пути к профессии.	1
15			Практика. Интересы и выбор профессии.	1
16			Практика. Как достичь успеха в профессии.	1
17		3 четверть 10 часов.	Практика. Интеллект, характер, темперамент в выборе профессии.	1
18			Практика. Как составить резюме. В мире новых профессий.	1
19		<i>Обобщение.</i>	Профессия – руководитель.	1
20		<i>Психология маркетинга.</i>	Понятие маркетинга. Типология групп маркетинга.	1
21			Критерии маркетинга. Понятие бренд и его связь с маркетингом.	1
22		<i>Обобщение.</i>	Практика. Игра «Фирма на необитаемом острове».	1
23		<i>Личностные</i>	Понятие конфликта. Причины конфликтных	1

		<i>конфликты и их преодоление.</i>	ситуаций.	
24			Формула конфликта. Мягкая и жесткая конфронтация.	1
25			Практика. Ассертивность. Тест на ассертивность.	1
26			Классификация конфликтов, типы конфликтных личностей.	1
27		4 четверть 8 часов.	Практика. Упражнение «Социальные роли в организации».	1
28		<i>Обобщение.</i>	Практика. «Продумать конфликтную ситуацию в сфере экономики или управления».	1
29		<i>Этнопсихологические особенности межэтнического сотрудничества и делового взаимодействия.</i>	Этнопсихологические аспекты международных экономических отношений.	1
30			Характеристики, черты национальности. Этнические конфликты и их потенциалы.	1
31			Практика. Русский гетеростереотип. Оценка и сравнение японской, украинской и русской культур.	1
32		<i>Обобщение.</i>	Отношение японцев к России и другим странам. Гетеростереотипы.	1
33			Защита сообщений, докладов, творческих работ по темам года.	1
34		<i>Итоговое практическое занятие. Тестирование по окончании курса.</i>	Итоги года, впечатления группы, практическая значимость, тестирование.	1