

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ МАТЕМАТИКИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 7 от «25» февраля 2022 г.

Зав. кафедрой _____ /Халфина Р.Р.

Согласовано:
Председатель УМК факультета математики
и информационных технологий

_____ / Ефимов А.М.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина Практикум по саморазвитию и психопрофилактике

Обязательная часть

программа магистратуры

Направление подготовки (специальность)

Направление 01.04.02 Прикладная математика и информатика
(указывается код и наименование направления подготовки (специальности))

Направленность (профиль) подготовки

"Искусственный интеллект в кибербезопасности"
(указывается наименование направленности (профиля) подготовки)

Квалификация

магистр
(указывается квалификация)

Разработчик (составитель)
доцент, канд. психол. наук

_____ / Тулитбаева Г.Ф.

Для приема: 2022 г.

Уфа – 2022 г.

Составитель / составители: Тулитбаева Г.Ф., доцент кафедры психологического сопровождения и клинической психологии, канд. психол. наук

Рабочая программа дисциплины *утверждена* на заседании кафедры психологического сопровождения и клинической психологии
протокол от « 25 » _____ 02 _____ 2022 г. № 7 _____

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)
4. Фонд оценочных средств по дисциплине
 - 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Решает задачи собственного личностного и профессионального развития; определяет и реализовывает приоритеты совершенствования собственной деятельности; применяет методики самооценки и самоконтроля.	владеть: методикой поведения и получения результатов самодиагностических процедур тренинга
		УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности.	владеть: методикой поведения самооценки и получения результатов

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Практикум по саморазвитию и психопрофилактике» относится к обязательной части.

Дисциплина изучается на 1 курсе.

Цели изучения дисциплины: формирование целостного представления о внутренних стимулах саморазвития личности, развитии навыков самопознания, психологической саморегуляции; формирование у обучающихся способности определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки с применением самодиагностических процедур тренинга, на основе владения методикой поведения самооценки и получения результатов, на основе владения навыками самоменеджмента.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотношенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		незачтено	зачтено
УК-6.1. Решает задачи собственного личностного и профессионального развития; определяет и реализовывает приоритеты совершенствования собственной деятельности; применяет методики самооценки и самоконтроля.	владеть: методикой поведения и получения результатов самодиагностики чeskих процедур тренинга	Не знает или имеет фрагментарные знания о саморазвитии, личностном росте, самопознании, способах самопознания и саморазвития личности и основные концепции развития человека в коллективе, закономерности психического саморазвития и специфику своего самообразования и саморазвития в профессии	В целом знает существующие концепции саморазвития, личностного роста, самопознания, способы самопознания и саморазвития личности и основные концепции развития человека в коллективе, закономерности психического саморазвития и специфику своего самообразования и саморазвития в профессии
УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности.	владеть: методикой поведения самооценки и получения результатов	Не умеет или не способен определять барьеры саморазвития, отбирать методы самопознания и саморазвития, также организовывать оптимальное направление профессионального саморазвития личности.	Умеет способен определять барьеры саморазвития, отбирать методы самопознания и саморазвития, также организовывать оптимальное направление профессионального саморазвития личности.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотношенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства

УК-6.1. Решает задачи собственного личностного и профессионального развития; определяет и реализовывает приоритеты совершенствования собственной деятельности; применяет методики самооценки и самоконтроля.	владеть: методикой поведения и получения результатов самодиагностических процедур тренинга	практическая работа
УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности.	владеть: методикой поведения самооценки и получения результатов	практическая работа

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций.
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.**

Практическая работа 1. Самодиагностические процедуры тренинга

Процедура 1. «Культура управления»

Предлагаемая оригинальная игровая процедура оказывается значимой для лидера и его ближайшего окружения, «команды». Основанная на идее анонимной формализованной обратной связи, поступающей от группы к каждому участнику, процедура позволяет высветить то, что в литературе по психологии управления называется корпоративной культурой, психологической культурой менеджера и т. д. (Рюттингер, 1992). В данном случае, культура как система коллективно разделяемых, принимаемых целей, ценностей, способов деятельности анализируется управленческой «командой» и ее лидером только по двум признакам. Это степень риска принимаемых решений (большой/малый) и отдача, обратная связь, сведения о реальных последствиях принятых решений, поступающие лидеру быстро или, по объективным причинам, медленно. Такое разделение предлагает Р. Рюттингер. Оно и взято за основу процедуры:

ТИПЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СТРУКТУР



В итоге процедуры группа сможет убедиться, насколько ее значимые представления о собственной управленческой культуре близки к реальности.

Описание процедуры

Вводная часть. Здесь ведущий соблазняет группу на выполнение некоторой работы, которая, по его словам, приводит к тому, что каждый участник получит информацию о себе персонально от всех членов группы. Авторы мнений останутся анонимными. Более того, группа в целом сможет обнаружить, какова ее действительная, реальная область управленческой эффективности. Причем, в дополнение к небезынтересным сведениям о себе, каждый участник сможет выявить личную область управленческой эффективности, куда, не сговариваясь, его поместит группа. Однако ни одно сведение личного характера не станет достоянием всех.

Как правило, после такого неясного, но интригующего заявления группа готова к работе.

Далее изложены два варианта проведения процедуры.

Полный вариант

1. Все участники самостоятельно и независимо друг от друга выписывают личностные качества, необходимые, как им кажется, в деятельности на их уровне. Листки остаются анонимными.

2. Ведущий собирает составленные участниками списки качеств и каким-либо способом проводит их обработку для того, чтобы выявить общий взгляд группы на образ управленца, служащего, руководителя. Понятно, что образ будет иметь вид перечня наиболее часто упоминаемых качеств, каждое из которых не вызывает категорического протеста ни у одного из участников. Способы получения этого результата могут быть любыми: от технической обработки списков ассистентом вручную или на компьютере до групповой дискуссии. Последняя является более предпочтительной, поскольку позволяет участникам проявить себя в группе и лучше узнать друг друга. Однако группа может попросту увязнуть в спорах. Поэтому ведущий обязан помогать участникам не застревать в тупиковых межличностных столкновениях. Приемлемым вариантом получения необходимого результата является оглашение и выписывание на плакат тех качеств, что стоят первыми в списках, сданных участниками. После этого группа, как правило, требует зачитать все списки полностью и, уточняя первоначальный перечень, довольно быстро приходит к какому-то общему мнению. Полученный образ может содержать взаимоисключающие качества. Это вполне приемлемо для данной процедуры. Итоги выписываются на плакат. Каждое качество получает свой порядковый номер. Ранги качеств в расчет не принимаются.

3. Рядом с полученным перечнем качеств ведущий располагает схему типов управленческих культур, приведенную выше. При этом, ведущий кратко комментирует каждый тип психологической культуры руководителя. (Рюттингер, с. 147):

I тип. Руководитель стремится принимать решения, характеризующиеся малым риском и быстрой отдачей. Управленческие решения иного характера (II, III, IV) такой руководитель склонен воспринимать как потенциально опасные для организации.

II тип. Может работать в обстановке длительной невозможности иметь информацию о последствиях принятых решений, если это не связано с риском для его организации и для него лично. Он великолепно налаживает и поддерживает каждодневную, ритмичную, в чем-то рутинную работу в таких условиях, необходимую в любой организации.

III тип. Умеет принимать решения в условиях нехватки, избытка или искажения информации, необходимой для их принятия. Обладает способностью работать в условиях длительной неясности относительно того, правильным или нет было принятое ранее решение.

IV тип. Наиболее эффективен как руководитель в экстремальных ситуациях, где необходимо быстро принимать ответственные решения в условиях информационного стресса (переизбыток, нехватка, искажение сведений), а значит, управленческого риска. При этом должно довольно быстро проясниться, насколько верными были решения. В иных ситуациях (I, II, III) руководитель несколько теряет эффективность управления. Он «угасает», если не может быстро и мощно проявить себя.

4. Сопоставляя перечень качеств, выделенных группой, с обозначенными на схеме типами психологической культуры руководителя, участники самостоятельно и независимо друг от друга решают, какие качества из общего перечня в наибольшей степени присущи каждому

из четырех типов. При этом группе сообщается, что приписывать одно и то же качество нескольким типам вполне допустимо. Технология процедуры заключается в следующем:

а) Участники на листках бумаги выписывают номера тех качеств из общего перечня, которые, по их мнению, соответствуют, например, типу I.

б) Листки с выписанными на них номерами собираются и передаются ассистенту или одному из участников для обработки. Обработка заключается в выделении первой трети наиболее часто упоминаемых качеств. При этом результаты не оглашаются до определенного момента, указанного далее.

в) Классификация и сортировка качеств, выделенных в п. 2, проводятся для II, III, IV типов управленческой культуры.

5. Группа оценивает каждого своего участника, сравнивая его с общим перечнем личных качеств, собранных в пункте 2.

а) Каждый участник по очереди выходит в центр круга или просто на всеобщее обозрение. Остальные участники на специально заготовленных мелких листках бумаги выписывают номера тех качеств, которыми обладает оцениваемый. При этом из общего списка надо выбрать не больше трех-четырёх качеств.

б) Ведущий собирает листки с номерами названных качеств и передает их адресату. Здесь важно не перекладывать «почтальонские» функции на самого оцениваемого, поскольку это может изменить эмоциональную окраску происходящего. Не все готовы бегать по кругу с протянутой рукой, собирая мнение группы о себе. С другой стороны, мелькание и суэта с бумажками того человека, которого оценивают, может создавать специфические атрибуты.

в) Мнение о себе собирает каждый участник процедуры.

6. Ведущий предлагает участникам группы обработать полученные результаты и сравнить их с общей классификацией качеств, сделанной участниками ранее. Для этого ведущий заполняет схему, изображающую четыре типа управленческой культуры, номерами тех качеств, которые группа выделила для каждого типа в пункте 4.

7. Ведущий дает две-три минуты участникам на осмысление получившейся картины и предлагает желающим высказаться.

8. Теперь можно определить, к какому типу управленческой культуры относятся все три группы в целом. Для этого каждый участник сдает ведущему маленький листок бумаги с написанной на ней единственной римской цифрой, соответствующей тому типу, к которому его отнесла группа.

Итоги этого последнего опроса подводятся довольно быстро и оглашаются.

9. Ведущий вновь предлагает высказаться желающим. При этом ведущий может сам начать размышления вслух о том, какие реальные учреждения, организации, предприятия или известные политические деятели соответствуют тому или иному типу управленческой культуры. Это нередко вызывает оживление участников.

Краткий вариант.

Краткий вариант данной процедуры, несомненно, более мобилен. Вместе с тем, здесь ограничивается самостоятельность и свобода самоопределения участников. Вводная часть процедуры остается прежней.

1. Ведущий раздает участникам перечень личностных качеств, профессионально необходимых руководителю. Данный список составлен на основе анализа литературы по практике управления и откорректирован с учетом статистической обработки данных, полученных нами в ходе использования полного варианта процедуры среди руководителей, служащих, управленцев разного уровня в период с 1992 по 1994 гг. Список содержит как полные, так и краткие обозначения качеств.

1. Способность и умение идти на оправданный риск (Авантюрист).

2. Способность быть генератором идей (Выдумщик)

3. Обостренное чувство справедливости (Принципиальный).

4. Яркая выраженная увлеченность своей работой (Увлеченный).

5. Умение общаться с разными людьми (Общительный).

6. Способность быть загадкой для окружающих (Замкнутый).
7. Умение глубоко и всесторонне анализировать ситуацию (Рассудительный).
8. Интуиция, способность тонко чувствовать людей (Чувствительный).
9. Умение увлечь других (Заводила).
10. Способность сохранять присутствие духа и рассудительность в экстремальных ситуациях (Невозмутимый).
11. Обаяние, симпатии. Способность вызывать их к себе (Привлекательный).
12. Высокая работоспособность в течение длительных временных промежутков (Выносливый).
13. Остроумие, веселость (Весельчак).
14. Принципиальность, щепетильность в вопросах своей чести и личного, собственного достоинства (Гордый).
15. Способность успешнее других осуществлять сильную власть, требовать от подчиненных исполнительности, когда это необходимо (Властный).
16. Доброта, отзывчивость, великодушие (Мягкий).
17. Готовность принимать на себя ответственность в большей степени, нежели другие (Ответственный).
18. Обладание самыми разными способностями, увлечениями, хобби, наличие разносторонних интересов (Эрудит).
19. Основательность, аккуратность, стремление к порядку, ритмичности, системности в работе (Педант).
20. Умение объединять самые разные точки зрения и приводить спорящие, оппонировавшие друг другу стороны к общей позиции (Дипломат).

2. Проводится групповая оценка личности. Каждый участник получает анонимную информацию от всех членов группы на маленьких листках бумаги, где предполагаемые качества оцениваемого обозначены лишь их порядковыми номерами.

3. Ведущий дает возможность желающим обменяться впечатлениями о полученной информации и, конечно, прежде всего обработать свои данные.

4. Ведущий дает подробную характеристику каждому типу психологической культуры управления, основываясь на сведениях, приводимых Р. Рюттингером (Рют-тингер, с. 148–157) в соответствии с его схемой.

I – Культура мелких успехов. Это культура, характеризующаяся быстрой обратной связью и относительно малым риском. Она развивается в первую очередь в торговых организациях, организациях по сбыту, в розничной торговле и, отчасти, в политике. Поскольку отдельное управленческое решение здесь в принципе не приводит к краху, охотное общение сотрудников друг с другом и обмен мнениями делают сферу культуры мелких успехов подчеркнуто коммуникативной, вызывают чувство сопричастности, дух коллективизма и товарищества. Финансовые стимулы не всегда имеют для сотрудников первостепенное значение. Принадлежность к команде, делающей успехи, является фактором мотивации, который нельзя не учитывать. Доминирует мышление краткосрочного успеха. Мысли о том, что сиюминутный успех может означать потерю завоеванных позиций или вести к упадку, недолго занимают приверженцев этой культуры. Сотрудники чувствуют свою связь прежде всего с коллективом и меньше с организацией. Высокая текучесть кадров приводит к тому, что средний возраст сотрудников относительно невысок.

II – Административная культура. Отличающаяся низкой степенью риска и медленной обратной связью, административная культура проявляется в системе государственной службы, в образовании, крупных административных фирмах, хорошо защищенных и налаженных отраслях, в политике, частично в банках.

Сотрудники здесь – это аккуратные и основательные люди, проявляющие осторожность, педантизм, придирчивость, умение приспособляться и подчиняться. На принятие решений здесь тратится длительное время. При этом решения подстраховываются со всех сторон. По всем вопросам делаются протокольные записи. Имеется хорошо отлаженная система хранения документов, что позволяет в случае необходимости доказать свою

невиновность. Исполняются практически любые распоряжения, как разумные, так и бессмысленные. Общение здесь характеризуется обстоятельностью и подчеркнутой иерархией. Кооперирование сотрудников носит весьма относительный характер. Основное внимание уделяется тому, как сделать, а не тому, что сделать. Почти нет связи между результатом и вознаграждением. Большое значение имеют титулы. Они здесь важнее, чем деньги. По достижении определенного возраста почти все повышаются в должности. Представители этой управленческой культуры вынуждены постоянно жить в условиях, когда они и их организации подвергаются нападкам политиков, стремящихся к популярности, и критикуются прессой.

III – Культура перспектив. Она встречается в инвестиционных банках, строительстве, отчасти в политике, науке и армии, в тяжелой промышленности (производство средств производства), а также в добывающей и оборонной промышленности, например, в нефтяных и газовых компаниях. Здесь в условиях высокой степени риска принимаются управленческие решения, оказывающиеся нередко судьбоносными не только для руководителя, но и для всей организации. При этом все остается длительное время в неведении относительно правильности своего решения. Сотрудники работают основательно, осмотрительно, осторожно, терпеливо и настойчиво, поскольку вынуждены преодолевать длительный период неопределенности в условиях минимальной обратной связи или ее полного отсутствия. Принятые в такой ситуации решения сплачивают людей. Быстрой карьеры здесь нет. О сотруднике говорят: «Он у нас работает всего пять лет; пока рано еще что-либо о нем говорить». Решения, принимаемые на самом вершине, никогда не бывают спонтанными и подвергаются, насколько это возможно, самой тщательной проверке.

IV – Культура мгновенных побед. Она встречается везде, где объявляется яркая, притягивающая своим моментальным взлетом, сильная, авантюрная личность лидера. Это политика, мода, биржа, акционерное общество, ведущее спекуляцию ценными бумагами, реклама, финансирование рискованных предприятий и проч. Быстрое использование открывающихся шансов – вот основная стратегия носителей этой культуры. Здесь требуются бойцовские и агрессивные черты характера, твердость в решениях, умение представлять поражение как победу.

Чувствительность и эмоциональность при этом остаются в стороне, их нельзя показывать. Сотрудничество внутри коллектива, где присутствует культура мгновенных побед, весьма относительно. Если есть лидер, то его мнение является абсолютной истиной. Врагами объявляются даже те, кто, не сомневаясь в правильности цели, спорит лишь о путях ее достижения. Стимулом в этой культуре являются не деньги, не титулы, а поклонение, воздавание должного в виде культов личностей, «вождей», «звезд».

Методы управления здесь становятся ритуалом, призванным создавать впечатление того, что все всесторонне продумано и сделано все, чтобы обеспечить выполнение решений и избежать лихорадочной деятельности, в которую, тем не менее, постоянно погружены сотрудники. Представители этой культуры по натуре суеверны. У некоторых проявляются причуды, непонятные сторонним наблюдателям. Кто-то из них, например, может считать, что успех возможен в том случае, если он будет носить тот или иной костюм, и т. д.

Завершая свое сообщение, ведущий заполняет каждый из четырех квадратов на схеме типов управленческих культур порядковыми номерами тех качеств, которые относятся к соответствующему типу. Типология,

СХЕМА ТИПОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КУЛЬТУР (С НАБОРАМИ КАЧЕСТВ)



приводимая ниже, получена после статистической обработки данных, собранных нами более чем за два года, в течение которых применялась процедура.

5. Группа сдает ведущему листки бумаги с написанными на них номерами типов управленческой психологической культуры, носителями которых оказались участники по результатам групповой оценки. Ведущий составляет и предъявляет группе общую картину, характеризующую ее собственную корпоративную культуру.

6. Сортировка известных политических лидеров по четырем типам выделенных Р. Рюттингером управленческих культур и последующее групповое обсуждение проводится участниками с не меньшим удовольствием и энтузиазмом, чем при использовании полного варианта. Здесь, вероятно, удовлетворяется некая потребность лидера в сравнении себя с теми, кто добился большего, чем он, успеха.

Процедура 2. «Тип руководителя»

Процедура построена на идее анонимности обратных связей между участниками группового процесса. В результате каждый участник сможет получить обобщенное первое впечатление группы о себе. Особенность данной процедуры в том, что ее можно одинаково эффективно использовать как в группе впервые встретившихся людей, так и в группе, имеющей опыт совместной деятельности, общую историю взаимоотношений, сложившуюся статусную иерархию.

Вступительная часть. Ведущий делится с участниками размышлениями о том, что первое впечатление бывает обманчивым лишь в обыденной жизни, поскольку там его невозможно отделить от ассоциаций, домыслов, приписываний, невольно рождающихся у человека в отношении какого-либо незнакомого лица при первой встрече с ним. На самом деле, – и это подтверждается исследованиями, – первое впечатление о другом человеке нередко бывает очень точным, если оно не искажается ложными ожиданиями и интерпретациями.

В тренинге можно отделить первое впечатление друг о друге от невольных домыслов, сохранив к тому же и анонимность обратных связей.

Содержание процедуры.

1. Ведущий предъявляет для всеобщего обозрения восемь разнотипных предметов. Каждый предмет снабжается порядковым номером. Это могут быть детали обстановки, вещи, находящиеся в комнате, где работает группа (шкаф, стул, люстра, окно, ковер, картина на стене, книги, комнатные растения, чья-то сумочка, стол, мусорная корзина, зеркало, вешалка с верхней одеждой и проч.). Передвигать крупногабаритные предметы нет нужды. Достаточно прикрепить к ним их порядковый номер, хорошо видный всем участникам группы. Можно вместо этого воспользоваться восемью абстрактными геометрическими фигурами (треугольник, квадрат, трапеция, прямоугольник, круг, эллипс, ромб, зигзаг, спираль и т. д.), которые нужно нарисовать на плакате и снабдить порядковыми номерами.

2. Ведущий предлагает группе припомнить восемь наиболее распространенных типов руководителей и придумать им краткие названия. Для облегчения этой работы можно воспользоваться списком из шестнадцати типов руководителей, который приводится ниже. Способы проведения краткой дискуссии по принятию группового решения изложены в предыдущих частях книги.

Краткие обозначения каждого из восьми типов руководителей, изображенных группой, помещаются на мо-дерационной доске.

3. Участники процедуры снабжаются пачками мелких листов бумаги. Ведущий собирает предметные или абстрактные ассоциации группы для каждого из восьми типов руководителей. Это делается так. Называется первый из восьми типов руководителей. Участники должны на листочках написать номер предмета или фигуры из тех, что были упорядочены и пронумерованы раньше. Выбор соответствия конкретного типа руководителя и одного из восьми предметов (фигур) члены группы проводят, руководствуясь только своими личными, пусть необъяснимыми, непонятными, спонтанно возникающими ассоциациями. Затем ведущий собирает листки, на каждом из которых написан один какой-нибудь номер, и поручает одному из членов группы обработать эти данные, выбрав номер, который попадает чаще всего. При этом участник, ведущий обработку данных, должен не забыть, к какому типу руководителя эти данные относятся. Так поступают с каждым типом руководителя. Результаты обработки участники, выполнявшие ее, сообщают только ведущему. Группе эти результаты пока не сообщаются.

4. Подобно тому, как были собраны ассоциации для каждого типа руководителя, проводится сбор ассоциаций для каждого члена группы. Для этого очередной участник выходит на всеобщее обозрение и группа, опять же на отдельных листочках, выписывает номер одного из восьми предметов, с которыми проводилась ассоциация типов руководителя. В итоге каждый участник получает некую отвлеченную, проективную информацию о том, преимущественно с каким предметом из восьми, названных в начале процедуры, группа, не сговариваясь, ассоциирует его.

5. Когда все члены группы получают проективные ассоциации персонально для себя и обработают их, можно предложить участникам поделиться возникшими впечатлениями. В большинстве случаев группа, заинтригованная тем, к какому типу руководителей отнесли каждого персонально, будет торопить ведущего раскрыть итоговую информацию. Однако часто возникает положение, когда кому-то хочется высказаться не откладывая. Этому не следует препятствовать, поскольку иначе пропадет потенциальная возможность получить неожиданные психологические эффекты.

6. Ведущий выписывает номера тех предметов, которые по общим ассоциативным впечатлениям группы, собранным на этапе 3, соответствуют каждому из восьми типов руководителя.

7. Участники группы делятся впечатлениями о полученных результатах, которые зачастую удивляют их. При этом важно дать возможность обсудить различные типы руководителей не в категориях «лучший – худший», а имея в виду различные области эффективности, индивидуальные для каждого типа.

Типы руководителей

Кумир – все держится на его обаянии. Его все любят, ему все симпатизируют. Ему многое прощается, потому, что это «свой человек».

Диктатор – тотальное подавление, сквозной контроль. Нервная обстановка. Подозрительность, жесткая дисциплина. Склонность к наказаниям в ущерб поощрениям. Немало подчиненных любят его, хотя и боятся.

Диспетчер – мастер «спихотехники». Умело сваливает всю работу и ответственность на заместителей, в соседние подразделения, организации. Доволен этим. Его кредо: «Руководитель обеспечивает работой других».

Заводила – умеет вдохновить, «завести» людей на работу, пробудить трудовой энтузиазм. Склонен к поощрениям, недооценивает наказания при стимулировании подчиненных, пренебрегает контролем.

Новатор – генератор идей. Его подразделение, организацию постоянно лихорадит перестройка, эксперимент, внедрение нововведений.

Полпред – полномочный представитель своей организации где угодно. Умеет установить полезные связи (как для организации, так и для себя) с поставщиками, потребителями, партнерами, коллегами, высшими эшелонами власти. Виртуоз общения. Его постоянно нет на месте.

Политик – мастер интриг, комбинаций, манипуляций и шантажа. Искусно пользуется столкновениями интересов сторон, играет на противоречиях людей самого разного уровня. Его кредо: «Разделяй и властвуй!».

Хозяин – работает больше и лучше всех подчиненных. Суровый, но справедливый защитник людей из своей организации. Никого и ничего так просто из рук не выпустит. Его кредо: «Все в своем кулаке».

Наставник – учит, помогает, подсказывает молодым, начинающим. Его организация – это «кузница кадров». Его кредо: «Руководитель – отец солдатам».

Специалист – высокий профессионал в своем деле. Обладает глубокими и всесторонними знаниями о деятельности руководимой им организации. Авторитетен больше как эксперт-консультант, чем как руководитель.

Организатор – всегда знает конкретную работу «на сегодня». Умеет организовать каждодневный труд подчиненных как слаженное взаимодействие, дающее конечный результат.

Миротворец – больше всего озабочен морально-психологическим климатом. Может примирять всех и вся в самых трудноразрешимых конфликтных ситуациях. Его кредо: «Был бы мир, остальное приложится».

Педант – способен систематизировать любую неразбериху в делах. Действует строго по инструкции и букве закона. Умело распределяет ответственность, заставляя, например, всех подписывать любую бумажку и протоколировать каждый шаг. Не боится быть занудой. Великолепное знание нормативных актов позволяет ему находить законные пути для их невыполнения. Его кредо: «Бюрократ – это профессионал».

Игрок – умеет рисковать, брать ответственность на себя и выигрывать. Обладает талантом быстро принимать важные решения при информационном стрессе. Интуитивен. Его кредо: «Азарт!»

Философ – умеет быть невозмутимым в успехе и поражении. Видит перспективу. Сохраняет личный оптимизм и уважение окружающих; некоторые из них считают его умствующим бездельником, безразличным ко всему. «Философ» действительно прошел в своей жизни «огонь, воду и медные трубы». Его кредо: «Все идет само собой».

Прагматик – смотрит на любую ситуацию с позиций конкретной, осязаемой, гарантированной выгоды. Убежден, что люди в большинстве своем – это существа слабые, склонные к пороку, доверять которым нужно с оглядкой. Это подозрительный, слегка циничный скептик.

Практическая работа 2. Методики самооценки

Методика 1. Изучение самооценки при помощи методики ранжирования.

Инструкция:

1. Внимательно прочтите набор из 20 качеств личности: аккуратность, доброта, жизнерадостность, настойчивость, ум, правдивость, принципиальность, самостоятельность, скромность, общительность, гордость, добросовестность, равнодушие, лень, зазнайство, трусость, жадность, подозрительность, эгоизм, нахальство.

2. В первый столбик «идеал» под рангом (номером) 1 запишите качество из указанных, которое вы больше всего цените в людях, под рангом 2 — то качество, которое цените чуть меньше, и т.д. в порядке убывания значимости. Под рангом 13 укажите то качество-недостаток, который вы легче всего могли бы простить людям (ведь, как известно, идеальных людей не бывает, у каждого есть недостатки, но какие-то вы можете простить, а какие-то — нет); под рангом 14 — тот недостаток, который простить труднее, и т.д., под рангом 20 — самое отвратительное, с вашей точки зрения, качество людей.

3. Во второй столбик «Я» под рангом 1 запишите то качество (из указанных), которое лично у вас сильнее всего развито (независимо от того, достоинство это или недостаток), под рангом 2 — то качество, которое развито у вас чуть меньше, и т.д. в убывающем порядке; последние ранги отводятся тем качествам, которые у вас менее всего развиты или отсутствуют.

Обработка результатов

1. Подсчитываем по формуле

$$D = (R_1 - R_2),$$

где R_1 — ранг (номер) 1-го качества в 1-м столбике; R_2 — ранг 1-го качества во 2-м столбике; D — разность рангов 1-го качества в столбиках.

Возводим D в квадрат. Посчитаем все D , возведенные в квадрат, их должно быть 20.

Предположим, что первое слово в столбике 1 — «ум» ($R_1 = 1$), а в столбике 2 это слово находится на пятом месте, т.е. $R_2 = 5$, тогда по формуле вычисляем $(1 - 5) = -4$, возводим в квадрат, получается 16, и так далее для всех p слов по порядку (p — количество анализируемых качеств, $p = 20$).

2. Затем полученные D^2 складываем, умножаем на 6, делим произведение на $(n \cdot p \cdot p - p) = (20 \cdot 20 \cdot 20 - 20) = 7980$ и наконец от 1 отнимаем частное, т.е. находим коэффициент ранговой корреляции:

$$R = 1 - 6 \sum D^2 / (n^3 - n)$$

3. Полученный коэффициент ранговой корреляции сравниваем с психодиагностической шкалой (табл. 1).

Таблица 1

Психодиагностическая шкала

Уровни самооценки

очень низкий	низкий	ниже среднего	средний	выше среднего	высокий	очень высокий
-0,2 - 0	0 - 0,2	0,21-0,3	0,31-0,5	0,51-0,65	0,66-0,8	свыше 0,8

Осознание сильных и слабых сторон своей личности. Обучение самопринятию

Инструкция: разделите лист бумаги пополам, в левую графу впишите пять своих сильных качеств, в правую — пять слабых качеств (табл. 8). Сильные и слабые качества — это необязательно положительные или отрицательные. Сильные свойства личности — те, которые помогают в жизни, слабые — те, что мешают.

Например, один человек свою эмоциональность может считать достоинством, сильным качеством, другой — слабым качеством.

Таблица 2

Качества личности

сильные стороны	слабые стороны
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

На отдельном листе бумаги нарисуйте четыре концентрические (т. е. с общим центром) окружности. Обозначим внутреннюю окружность за первую, внешнюю — за четвертую. Разместите в них свои качества, там, где пожелаете (где «захочет» рука).

Вернитесь к прежде составленному списку качеств, подчеркните самое сильное свойство, адекватное положительным эмоциональным переживаниям, и самое слабое свойство, вызывающее отрицательные эмоции.

Проанализируйте, как расположились качества на листе бумаги с окружностями. Анализ свободен от строгой интерпретации, можно предложить лишь его условную схему. Чаще как сильные, так и слабые стороны собственной личности, которые внутренне принимаются, попадают в два центральных круга. Те качества, которые недооцениваются или не принимаются, располагаются в нижней части 3-го или 4-го круга. Свойства, которые переоцениваются, обычно помещаются в верхней части 3-го или 4-го круга; в правую часть этих кругов попадают качества, связанные с настоящим образом действия либо с будущим, либо с тем и другим. В 3-й или 4-й круг левой части листа попадают качества, связанные с эмоциональными переживаниями, либо с прошлыми событиями в жизни человека, либо с тем и другим вместе.

Особое внимание следует обратить на слабое качество, вызывающее отрицательные переживания. В какую часть листа оно попало? Практика показывает, что именно данное свойство чаще попадает в нижнюю часть, хотя и не всегда. Решите самостоятельно, какое слабое качество вас тревожит и как вы преодолеваете его. Попробуйте найти позитив в слабом отрицательном качестве, переживаемом вами.

Пример. «Нерешительность». Какой здесь позитив? Нерешительный человек — это человек осторожный, взвешивающий последствия своих действий, способный к анализу ситуации и всесторонней оценке. Поэтому нерешительность означает вовсе не растерянность, а, наоборот, серьезное отношение к предстоящему выбору.

Можно ли заменить найденный позитив слабого качества другим, не вызывающим отрицательных переживаний?

Легче ли эта замена внутренне переживается и принимается? Например, легче ли считать себя человеком осторожным и взвешивающим возможные последствия своих действий, чем нерешительным? Если «да, легче», то считайте себя не нерешительным, а осторожным, взвешивающим ситуацию. Если «нет, не легче», то можно продолжать поиски позитива.

Методика 2. Методика исследования самоотношения (автор С.Р. Пантелеев)

Методика предназначена для выявления структуры самоотношения личности, а также выраженности отдельных компонентов самоотношения: закрытости, самоуверенности, саморуководства, отраженного самоотношения, самооценности, самопривязанности, внутренней конфликтности и самообвинения.

Самоотношение понимается в контексте представлений личности о смысле "Я" как выражение смысла "Я", как обобщенное чувство в адрес собственного "Я". В основу понимания самоотношения положена концепция самосознания В.В. Столина, который выделял три измерения самоотношения: симпатию, уважение, близость.

Методика допускает индивидуальное и групповое применение без ограничения времени. В случае группового обследования количество участников не должно превышать 15 человек. Длительность выполнения задания - 30 - 40 минут.

Инструкция. Вам предложен перечень суждений, характеризующих отношение человека к себе, к своим поступкам и действиям. Внимательно прочитайте каждое суждение. Если Вы согласны с содержанием суждения, то в бланке для ответов, рядом с порядковым номером суждения поставьте "+", если не согласны, то "-". Работайте быстро и внимательно, не пропускайте ни одного суждения. Возможно, что некоторые суждения покажутся Вам излишне личными, затрагивающими интимные стороны Вашей личности. Постарайтесь определить их соответствие себе как можно искренне. Ваши ответы никому не будут демонстрироваться.

Опросник

1. Мои слова довольно редко расходятся с делами.
2. Случайному человеку я, скорее всего, покажусь человеком приятным.
3. К чужим проблемам я всегда отношусь с тем же пониманием, что и к своим.
4. У меня нередко возникает чувство, что то, о чем я с собой мысленно разговариваю, мне неприятно.
5. Думаю, что все мои знакомые относятся ко мне с симпатией.

6. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни, это не противиться собственной судьбе.
7. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.
8. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.
9. Я не способен причинять душевную боль самым любимым и родным мне людям.
10. Я считаю, что не грех иногда пожалеть самого себя.
11. Совершив какой-то промах, я часто не могу понять, как же мне могло прийти в голову, что из задуманного могло получиться что-нибудь хорошее.
12. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.
13. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызвать у других острую неприязнь.
14. Когда я пытаюсь оценить себя, я прежде всего вижу свои недостатки.
15. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.
16. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.
17. Мой внутренний голос редко подсказывает мне то, с чем бы я в конце концов не согласился.
18. Многие мои знакомые не принимают меня так уж всерьез.
19. Бывало, и не раз, что я сам остро ненавидел себя.
20. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.
21. В моей жизни возникали такие обстоятельства, когда я шел на сделку с собственной совестью.
22. Иногда я сам себя плохо понимаю.
23. Порой мне бывает мучительно больно общаться с самим собой.
24. Думаю, что без труда смог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.
25. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то прежде всего к самому себе.
26. Иногда я сомневаюсь, можно ли любить меня по-настоящему.
27. Нередко мои споры с самим собой обрываются мыслью, что все равно выйдет не так, как я решил.
28. Мое отношение к самому себе можно назвать дружеским.
29. Вряд ли найдутся люди, которым я не по душе.
30. Часто я не без издевки подшучиваю над собой.
31. Если бы мое второе «Я» существовало, то для меня это был бы довольно скучный партнер по общению.
32. Мне представляется, что я достаточно сложился как личность, и поэтому не трачу много сил на то, чтобы в чем-то стать другим.
33. В целом меня устраивает то, какой я есть.
34. К сожалению, слишком многие не разделяют моих взглядов на жизнь.
35. Я вполне могу сказать, что уважаю сам себя.
36. Я думаю, что имею умного и надежного советчика в себе самом.
37. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.
38. Я часто, но довольно безуспешно пытаюсь в себе что-то изменить.
39. Я думаю, что моя личность гораздо интереснее и богаче, чем это может показаться на первый взгляд.
40. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.
41. Я редко остаюсь непонятым в самом важном для меня.
42. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.
43. То, что со мной случается, - это дело моих собственных рук.
44. Если я спорю с собой, то всегда уверен, что найду единственно правильное решение.
45. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: «И поделом тебе».
46. Я не считаю, что достаточно духовно интересен для того, чтобы быть притягательным для многих людей.

47. У меня нередко возникает сомнения: а таков ли я на самом деле, каким себе представляюсь?
48. Я не способен на измену даже в мыслях.
49. Чаще всего я думаю о себе с дружеской иронией.
50. Мне кажется, что мало кто может подумать обо мне плохо.
51. Уверен, что на меня можно положиться в самых ответственных делах.
52. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.
53. Я никогда не выдаю понравившиеся мне чужие мысли за свои.
54. Каким бы я ни казался окружающим, я то знаю, что в глубине души я лучше, чем большинство других.
55. Я хотел бы оставаться таким, какой я есть.
56. Я всегда рад критике в свой адрес, если она обоснована и справедлива.
57. Мне кажется, что если бы таких людей, как я, было больше, то жизнь изменилась бы в лучшую сторону.
58. Мое мнение имеет достаточный вес в глазах окружающих.
59. Что-то мешает мне понять себя по-настоящему.
60. Во мне есть немало такого, что вряд ли вызывает симпатию.
61. В сложных обстоятельствах я обычно не жду, пока проблемы разрешатся сами собой.
62. Иногда я пытаюсь выдать себя не за того, кто я есть.
63. Быть снисходительным к собственным слабостям - вполне естественно.
64. Я убедился, что глубокое проникновение в себя - малоприятное и довольно рискованное занятие.
65. Я никогда не раздражаюсь и не злюсь без особых на то причин.
66. У меня бывают такие моменты, когда я понимал, что меня есть за что презирать.
67. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что со мной происходит.
68. Именно богатство и глубина моего внутреннего мира и определяют мою ценность как личности.
69. Долгие споры с собой чаще всего оставляют горький осадок в моей душе, чем приносят облегчение.
70. Думаю, что общение со мной доставляет людям искреннее удовольствие.
71. Если говорить откровенно, иногда я бываю очень неприятен.
72. Можно сказать, что я себе нравлюсь.
73. Я человек надежный.
74. Осуществление моих желаний мало зависит от везения.
75. Мое внутреннее «Я» всегда мне интересно.
76. Мне очень просто убедить себя не расстраиваться по пустякам.
77. Близким людям свойственно меня недооценивать.
78. У меня в жизни нередко бывают минуты, когда я сам себе противен.
79. Мне кажется, что я все-таки не умею злиться на себя по-настоящему.
80. Я убедился, что в серьезных делах на меня лучше не рассчитывать.
81. Порой мне кажется, что я какой-то странный.
82. Я не склонен пасовать перед трудностями.
83. Мое собственное «Я» не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.
84. Мне кажется, что, глубоко обдумывая свои внутренние проблемы, я научился гораздо лучше себя понимать.
85. Сомневаюсь, что вызываю симпатию у большинства окружающих.
86. Мне случалось совершать такие поступки, которым вряд ли можно найти оправдание.
87. Где-то в глубине души я считаю себя слабаком.
88. Если я искренне и обвиняю себя в чем-то, то, как правило, обличительного запала хватает ненадолго.
89. Мой характер, каким бы он ни был, вполне меня устраивает.
90. Я вполне представляю себе, что меня ждет впереди.
91. Иногда мне бывает трудно найти общий язык со своим внутренним «Я».
92. Мои мысли о себе по большей части сводятся к обвинениям в собственный адрес.

93. Я не хотел бы сильно меняться даже в лучшую сторону, потому что каждое изменение - это потеря какой-то дорогой частицы самого себя.
94. В результате моих действий слишком часто получается совсем не то, на что я рассчитывал.
95. Вряд ли во мне есть что-то, чего бы я не знал.
96. Мне еще многого не хватает, чтобы с уверенностью сказать себе: «Да, я вполне созрел как личность».
97. Во мне вполне мирно уживаются как мои достоинства, так и мои недостатки.
98. Иногда я оказываю «бескорыстную» помощь людям только для того, чтобы лучше выглядеть в собственных глазах.
99. Мне слишком часто и безуспешно приходится оправдываться перед самим собой.
100. Те, кто меня не любит, просто не знают, какой я человек.
101. Убедить себя в чем-то не составляет для меня большого труда.
102. Я не испытываю недостатка в близких и понимающих меня людях.
103. Мне кажется, что мало кто уважает меня по-настоящему.
104. Если не мелочиться, то в целом меня не в чем упрекнуть.
105. Я сам создал себя таким, каков я есть.
106. Мнение других обо мне вполне совпадает с моим собственным.
107. Мне бы очень хотелось во многом себя переделать.
108. Ко мне относятся так, как я того заслуживаю.
109. Думаю, что моя судьба сложится все равно не так, как бы мне хотелось теперь.
110. Уверен, что в жизни я на своем месте.

Бланк для ответов

Фамилия, имя, отчество (или символ) _____

Возраст _____

Другие сведения _____

Дата обследования _____

Суждения									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110

Обработка результатов и интерпретация

При обработке используется специальный "ключ", с помощью которого получают так называемые "сырые" баллы.

Совпадение ответа обследуемого с "ключом" оценивается в 1 балл. Сначала подсчитываются совпадения ответов по признаку "согласен", затем - по признаку "не согласен". Полученные результаты суммируются. Затем сумма "сырых" баллов по каждой из шкал с помощью специальной таблицы переводится в стены. Стены служат основанием для интерпретации.

Ключ

Шкала	Согласен	Не согласен
1. Замкнутость	1,3,9,48,53,56,65	21,62,86,98
2. Самоуверенность	7,24,30,35,36,51,52,58,61,73,82	20,80,103
3. Саморуководство	43,44,45,74,76,84,90,105,106,108,110	109
4. Отраженное самоотношение	2,5,29,41,42,50,102	13,18,34,85
5. Самоценность	8,16,39,54,57,68,70,75,100	15,26,31,46,83
6. Самопринятие	10,12,17,28,40,49,63,72,77,79,88,97	-
7. Самопривязанность	6,32,33,55,89,93,95,101,104	96,107
8. Внутренняя конфликтность	4,11,22,23,27,38,47,59,64,67,69,81,91,94,99	-
9. Самообвинение	14,19,25,37,60,66,71,78,87,92	-

Таблица перевода "сырых" баллов в стены

Шкала	Стен									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Закрытость	0	0	1	2-3	4-5	6-7	8	9	10	11
2. Самоуверенность	0-1	2	3-4	5-6	7-8	9	10-11	12	13	14
3. Саморуководство	0-1	2	3	4-5	6	7	8	9-10	11	12
4. Отраженное самоотношение	0	1	2	3-4	5	6-7	8	9	10	11
5. Самоценность	0-1	2	3	4-5	6-7	8	9-10	11	12	13-14
6. Самопринятие	0-1	2	3-4	5	6-7	8	9	10	11	12
7. Самопривязанность	0	1	2	3	4-5	6	7-8	9	10	11
8. Внутренняя конфликтность	0	1	2	3-4	5-7	8-10	11-12	13	14	15
9. Самообвинение	0	1	2	3-4	5	6-7	8	9	10	10

Для перевода "сырого" балла в стандартное значение (стен) необходимо найти в первом столбце нужную шкалу и двигаться по строке до пересечения со столбцом, в котором находится индивидуальный "сырой" балл или интервал индивидуальных "сырых" баллов. В верхней строке найденного столбца указан соответствующий стен. Например, если "сырой" балл по шкале "Самопринятие" равен 7, то в строке 6 находим интервал 6 - 7. В верхней строке данного столбца указано значение стена - 5.

Самоотношение рассматривается как представление личности о смысле собственного "Я". Самоотношение в значительной мере определяется переживанием собственной ценности, выражающимся в достаточно широком диапазоне чувств: от самоуважения до самоуничижения.

Интерпретация показателей осуществляется в зависимости от их выраженности. При этом значения 1-3 стена условно считаются низкими, 4-7 - средними, 8-19 - высокими. Ниже приводится краткая интерпретация каждой из шкал.

- Шкала "Закрытость"** определяет преобладание одной из двух тенденций: либо конформности, выраженной мотивации социального одобрения, либо критичности, глубоко осознания себя, внутренней честности и открытости.

Высокие значения (8-10 стенов) отражают выраженное защитное поведение личности, желание соответствовать общепринятым нормам поведения и взаимоотношений с окружающими людьми. Человек склонен избегать открытых

отношений с самим собой; причиной может быть или недостаточность навыков рефлексии, поверхностное видение себя, или осознанное нежелание раскрывать себя, признавать существование личных проблем.

Средние значения (4-7 стенов) означают избирательное отношение человека к себе; преодоление некоторых психологических защит при актуализации других, особенно в критических ситуациях.

Низкие значения (1-3 стена) указывают на внутреннюю честность, на открытость отношений человека с самим собой, на достаточно развитую рефлексии и глубокое понимание себя. Человек критичен по отношению к себе. Во взаимоотношениях с людьми доминирует ориентация на собственное видение ситуации, происходящего.

2. **Шкала "Самоуверенность"** выявляет самоуважение, отношение к себе как к уверенному, самостоятельному, волевому и надежному человеку, который знает, что ему есть за что себя уважать.

Высокие значения (8-10 стенов) характеризуют выраженную самоуверенность, ощущение силы собственного "Я", высокую смелость в общении. Доминирует мотив успеха. Человек уважает себя, доволен собой, своими начинаниями и достижениями, ощущает свою компетентность и способность решать многие жизненные вопросы. Препятствия на пути к достижению цели воспринимаются как преодолимые. Проблемы затрагивают неглубоко, переживаются недолго.

Средние значения (4-7 стенов) свойственны тем, кто в привычных для себя ситуациях сохраняет работоспособность, уверенность в себе, ориентацию на успех начинаний. При неожиданном появлении трудностей уверенность в себе снижается, нарастают тревога, беспокойство.

Низкие значения (1-3 стена) отражают неуважение к себе, связанное с неуверенностью в своих возможностях, с сомнением в своих способностях. Человек не доверяет своим решениям, часто сомневается в способности преодолевать трудности и препятствия, достигать намеченные цели. Возможны избегание контактов с людьми, глубокое погружение в собственные проблемы, внутренняя напряженность.

3. **Шкала "Саморуководство"** отражает представление личности об основном источнике собственной активности, результатов и достижений, об источнике развития собственной личности, подчеркивает доминирование либо собственного "Я", либо внешних обстоятельств.

Высокие значения (8-10 стенов) характерны для тех, кто основным источником развития своей личности, регулятором достижений и успехов считает себя. Человек переживает собственное "Я" как внутренний стержень, который координирует и направляет всю активность, организует поведение и отношения с людьми, что делает его способным прогнозировать свои действия и последствия возникающих контактов с окружающими. Он ощущает себя способным оказывать сопротивление внешним влияниям, противиться судьбе и стихии событий. Человеку свойствен контроль над эмоциональными реакциями и переживаниями по поводу себя.

Средние значения (4-7 стенов) раскрывают особенности отношения к своему "Я" в зависимости от степени адаптированности в ситуации. В привычных для себя условиях существования, в которых все возможные изменения знакомы и хорошо прогнозируемы, человек может проявлять выраженную способность к личному контролю. В новых для себя ситуациях регуляционные возможности "Я" ослабевают, усиливается склонность к подчинению средовым воздействиям.

Низкие значения (1-3 стена) описывают веру субъекта в подвластность своего "Я" внешним обстоятельствам и событиям. Механизмы саморегуляции ослаблены. Волевой контроль недостаточен для преодоления внешних и внутренних препятствий на пути к достижению цели. Основным источником происходящего с человеком признаются внешние обстоятельства. Причины, заключающиеся в себе, или отрицаются, или, что встречается довольно часто, вытесняются в подсознание. Переживания относительно собственного "Я" сопровождаются внутренним напряжением.

4. **Шкала "Отраженное самоотношение"** характеризует представление субъекта о способности вызвать у других людей уважение, симпатию. При интерпретации необходимо учитывать, что шкала не отражает истинного содержания взаимодействия между людьми, это лишь субъективное восприятие сложившихся отношений.

Высокие значения (8-10 стенов) соответствуют человеку, который воспринимает себя принятым окружающими людьми. Он чувствует, что его любят другие, ценят за личностные и духовные качества, за совершаемые поступки и действия, за приверженность групповым нормам и правилам. Он ощущает в себе общительность, эмоциональную открытость для взаимодействия с окружающими, легкость установления деловых и личных контактов.

Средние значения (4-7 стенов) означают избирательное восприятие человеком отношения окружающих к себе. С его точки зрения, положительное отношение окружающих распространяется лишь на определенные качества, на определенные поступки; другие личностные проявления способны вызывать у них раздражение и неприятие.

Низкие значения (1-3 стена) указывают на то, что человек относится к себе как к неспособному вызвать уважение у окружающих, как к вызывающему у других людей осуждение и порицание. Одобрение, поддержка от других не ожидаются.

5. **Шкала "Самоценность"** передает ощущение ценности собственной личности и предполагаемую ценность собственного "Я" для других.

Высокие значения (8-10 стенов) принадлежат человеку, высоко оценивающему свой духовный потенциал, богатство своего внутреннего мира, человек склонен воспринимать себя как индивидуальность и высоко ценить собственную неповторимость. Уверенность в себе помогает противостоять средовым воздействиям, рационально воспринимать критику в свой адрес.

Средние значения (4-7 стенов) отражают избирательное отношение к себе. Человек склонен высоко оценивать ряд своих качеств, признавать их уникальность. Другие же качества явно недооцениваются, поэтому замечания окружающих могут вызвать ощущение малоценности, личной несостоятельности.

Низкие значения (1-3 стена) говорят о глубоких сомнениях человека в уникальности своей личности, недооценке своего духовного "Я". Неуверенность в себе ослабляет сопротивление средовым влияниям. Повышенная чувствительность к замечаниям и критике окружающих в свой адрес делает человека обидчивым и ранимым, склонным не доверять своей индивидуальности.

6. **Шкала "Самопринятие"** позволяет судить о выраженности чувства симпатии к себе, согласия со своими внутренними побуждениями, принятия себя таким, какой есть, несмотря на недостатки и слабости.

Высокие значения (8-10 стенов) характеризуют склонность воспринимать все стороны своего "Я", принимать себя во всей полноте поведенческих проявлений. Общий фон восприятия себя положительный. Человек часто ощущает симпатию к себе, ко всем качествам своей личности. Свои недостатки считает продолжением достоинств. Неудачи, конфликтные ситуации не дают основания для того, чтобы считать, себя плохим человеком.

Средние значения (4-7 стенов) отражают избирательность отношения к себе. Человек склонен принимать не все свои достоинства и критиковать не все свои недостатки.

Низкие значения (1-3 стена) указывают на общий негативный фон восприятия себя, на склонность воспринимать себя излишне критично. Симпатия к себе недостаточно выражена, проявляется эпизодически. Негативная оценка себя существует в разных формах: от описания себя в комическом свете до самоуничижения.

7. **Шкала "Самопривязанность"** выявляет степень желания изменяться по отношению к наличному состоянию.

Высокие значения (8-10 стенов) отражают высокую ригидность "Я"-концепции,

стремление сохранить в неизменном виде свои качества, требования к себе, а главное - видение и оценку себя. Ощущение самодостаточности и достижения идеала мешает реализации возможности саморазвития и самосовершенствования. Помехой для самораскрытия может быть также высокий уровень личностной тревожности, предрасположенность воспринимать окружающий мир как угрожающий самооценке.

Средние значения (4-7 стенов) указывают на избирательность отношения к своим личностным свойствам, на стремление к изменению лишь некоторых своих качеств при сохранении прочих других.

Низкие значения (1-3 стена) фиксируют высокую готовность к изменению "Я"-концепции, открытость новому опыту познания себя, поиски соответствия реального и идеального "Я". Желание развивать и совершенствовать собственное "Я" ярко выражено, источником чего может быть, неудовлетворенность собой. Легкость изменения представлений о себе.

8. **Шкала "Внутренняя конфликтность"** определяет наличие внутренних конфликтов, сомнений, несогласия с собой, выраженность тенденций к самокопанию и рефлексии.

Высокие значения (8-10 стенов) соответствуют человеку, у которого преобладает негативный фон отношения к себе. Он находится в состоянии постоянного контроля над своим "Я", стремится к глубокой оценке всего, что происходит в его внутреннем мире. Развитая рефлексия переходит в самокопание, приводящее к нахождению осуждаемых в себе качеств и свойств. Отличается высокими требованиями к себе, что нередко приводит к конфликту между "Я" реальным и "Я" идеальным, между уровнем притязаний и фактическими достижениями, к признанию своей малоценности. Истинным источником своих достижений и неудач считает преимущество себя.

Средние значения (4-7 стенов) характерны для человека, у которого отношение к себе, установка видеть себя зависит от степени адаптированности в ситуации. В привычных для себя условиях, особенности которых хорошо знакомы и прогнозируемы, наблюдаются положительный фон отношения к себе, признание своих достоинств и высокая оценка своих достижений. Неожиданные трудности, возникающие дополнительные препятствия могут способствовать усилению недооценки собственных успехов.

Низкие значения (1-3 стена) наиболее часто встречаются у тех, кто в целом положительно относится к себе, ощущает баланс между собственными возможностями и требованиями окружающей реальности, между притязаниями и достижениями, доволен сложившейся жизненной ситуацией и собой. При этом возможны отрицание своих проблем и поверхностное восприятие себя.

9. **Шкала "Самообвинение"** характеризует выраженность отрицательных эмоций в адрес своего "Я".

Высокие значения (8-10 стенов) можно наблюдать у тех, кто видит в себе прежде всего недостатки, кто готов поставить себе в вину свои промахи и неудачи. Проблемные ситуации, конфликты в сфере общения актуализируют сложившиеся психологические защиты, среди которых доминируют реакции защиты собственного "Я" в виде порицания, осуждения себя или привлечения смягчающих обстоятельств. Установка на самообвинение сопровождается развитием внутреннего напряжения, ощущением невозможности удовлетворения основных потребностей.

Средние значения (4-7 стенов) указывают на избирательное отношение к себе. Обвинение себя за те или иные поступки и действия сочетается с выражением гнева, досады в адрес окружающих.

Низкие значения (1-3 стена) обнаруживают тенденцию к отрицанию собственной вины в конфликтных ситуациях. Защита собственного "Я" осуществляется путем обвинения преимущественно других, перенесением ответственности на окружающих за устранение барьеров на пути к достижению цели. Ощущение удовлетворенности собой сочетания с порицанием других, поисками в них источников всех неприятностей и бед.

Диагностика уровня уверенности и удовлетворенности собой

Инструкция: внимательно прочитайте вопросы, выберите тот вариант ответа, который соответствует вашему мнению.

1. как часто вас терзают мысли, что вам не следовало что-то говорить или делать?
 - а) очень часто (1 балл);
 - б) иногда (3 балла).
2. Если вы общаетесь с остроумным человеком, вы:
 - а) постараетесь победить его в остроумии (5 баллов);
 - б) не будете ввязываться в соревнование, отдав ему должное, уйдете от разговора (1 балл).
3. Выберите одно из мнений, наиболее близкое вам:
 - а) то, что многим кажется везением, на самом деле — результат упорного труда (5 баллов);
 - б) успехи часто зависят от счастливого стечения обстоятельств (1 балл);
 - в) в сложной ситуации главное — не упорство или везение, а человек, который сможет одобрить или утешить (3 балла).
4. Вам показали шарж или пародию на вас, ваша реакция:
 - а) рассмеетесь и обрадуетесь тому, что в вас есть что-то оригинальное (3 балла);
 - б) попытаетесь найти что-то смешное в вашем партнере и высмеять его (4 балла);
 - в) обидитесь, но не подадите вида (1 балл).
5. Вы всегда спешите, вам не хватает времени или вы беретесь за выполнение заданий, превышающих возможности одного человека?
 - а) да (1 балл);
 - б) нет (5 баллов);
 - в) не знаю (3 балла).
6. Вы выбираете духи подруге в подарок, покупая:
 - а) которые нравятся вам (5 баллов);
 - б) которые, как вы думаете, обрадуют подругу, хотя вам лично они не нравятся (3 балла);
 - в) те духи, которые недавно рекламировали (1 балл).
7. Вы любите представлять себе различные ситуации, в которых вы ведете себя совершенно иначе, чем в жизни?
 - а) да (1 балл);
 - б) нет (5 баллов);
 - в) не знаю (3 балла).
8. Задевает ли вас то, что ваши коллеги (особенно молодые) добиваются большего успеха, чем вы?
 - а) да (1 балл);
 - б) нет (5 баллов);
 - в) иногда (3 балла).
9. Доставляет ли вам удовольствие возражать кому-либо?
 - а) да (5 баллов);
 - б) нет (1 балл);
 - в) не знаю (3 балла).
10. Закройте глаза и попытайтесь представить себе 3 цвета:
 - а) голубой (1 балл);
 - б) желтый (3 балла);
 - в) красный (5 баллов).

Обработка результатов

50 — 38 баллов — вы довольны собой и уверены в себе. У вас [большая потребность доминировать над людьми, любите подчеркивать свое Я, выделять свое мнение. Вам безразлично то, что о вас говорят, но сами имеете склонность критиковать других. Чем больше у вас баллов, тем больше вам подходит определение: «Вы любите себя, но не любите других». Еще один недостаток — слишком серьезно к себе относитесь, не принимаете никакой критической информации. А жаль .

37 — 24 балла — вы живете в согласии с собой, знаете себя и можете себе доверять. Обладаете ценным умением находить выход ИЗ трудных ситуаций как личного характера, так и во взаимоотношениях с людьми. Формулу вашего отношения к себе и окружающим можно выразить словами: «Доволен собой, доволен другими». У вас нормальная, здоровая самооценка, вы умеете быть для себя поддержкой и источником силы и, что самое главное, не за счет других.

23 — 10 баллов — очевидно, вы недовольны собой, вас мучают сомнения и неудовлетворенность: своим интеллектом, способностями, достижениями, своей внешностью, возрастом, полом. Остановитесь! Кто сказал, что любить себя плохо? Кто внушил вам, что думающий человек должен быть постоянно собой недоволен? Разумеется, никто не требует от вас самодовольства, но вы должны принимать себя, уважать себя, поддерживать в себе этот огонек.

Методика 3. Методика "Изучение способности к самопознанию с помощью опросника "Что значит познать себя?" (по А. И. Красило)

Инструкция: перед вами опросник.

Внимательно прочитайте каждое утверждение и выберите только один из четырех вариантов ответов, с которым вы согласны в большей степени. Если вас ни один из вариантов не удовлетворяет, все равно нужно отдать предпочтение одному из ответов.

1. Познание себя – это:

- а) развлечение;
- б) радостное открытие нового;
- в) страдание;
- г) трудная, но интересная работа.

2. Когда меня что-то неприятно поражает в действиях других, я:

- а) внутренне осуждаю, но не вмешиваюсь;
- б) высказываю возмущение или пытаюсь убедить человека так не делать;
- в) меня захватывает поиск смысла и причины таких действий;
- г) принимаю человека таким, каков он есть.

3. Человека надо оценивать:

- а) по результатам его действий;
- б) по результатам действий, но с учетом мотивов поведения;
- в) в первую очередь по мотивам действий и чувствам;
- г) человека вообще никак не надо оценивать.

4. Когда человек не хочет иметь четкие жизненные цели и из-за этого часто не может добиться успеха ни в материальных вопросах, ни в продвижении по службе, я считаю, что:

- а) он просто глуп и непрактичен;
- б) ему не повезло с воспитанием;
- в) это издержки в развитии творческой личности;
- г) человек интенсивно развивается.

5. Интереснее всего изучать:

- а) необычные явления природы и парапсихологию;
- б) личность выдающихся людей и гениев;
- в) внутренний мир своей личности;
- г) общие закономерности человеческой психики.

6. Мотивы своих поступков я вполне осознаю:

- а) всегда в момент, предшествующий действию;
- б) преимущественно в момент совершения действия;
- в) чаще уже после совершения поступка;
- г) убежден, что мотивы действий человека всегда неосознанны.

7. Ошибки в познании себя:

- а) меня редко занимают;
- б) стараюсь устранить, используя представляющиеся возможности;
- в) меня постоянно занимают;
- г) ранее постоянно занимали, а сейчас я использую каждый удобный случай для самоанализа.

8. Узнать что-то новое о себе – это:

- а) интересно;
- б) не только интересно, но и всегда полезно;
- в) найти объяснение вопросам, которые занимали меня длительное время;
- г) перестроить свое поведение и личность.

9. Самопознание – это:

- а) способ проведения досуга;
- б) средство достижения профессиональных и жизненных целей;

в) «проклятие» и необходимость для каждого человека;

г) цель и смысл жизни.

10. Процесс самопознания:

а) не мешает работать и отдыхать;

б) помогает правильно действовать;

в) иногда помогает, а иногда вредит, мешает жить;

г) всегда помогает, если научиться правильно действовать.

11. Изучение рефлекторной деятельности мозга:

а) помогает мне лучше понять человеческую психику;

б) является необходимым условием и основой познания себя;

в) вредит самопознанию;

г) отвлекает от самопознания.

12. Дать объективную характеристику знакомому человеку для меня:

а) довольно легко;

б) требует дополнительных усилий;

в) практически никогда не удается;

г) предпочитаю описать, как он на меня подействовал.

13. Я стараюсь лучше узнать себя, потому что:

а) это интересно;

б) всякое знание полезно и может пригодиться в жизни;

в) не могу этим не заниматься;

г) так я решаю все существенные проблемы.

14. Результаты психологического тестирования являются:

а) «фотографией» на память;

б) авторитетным диагнозом личности;

в) первичной гипотезой для изучения человека;

г) одним из вариантов упрощенного представления о личности.

15. Если я вижу человека, который уверен в своей доброте и чуткости к людям, значит:

- а) у него есть для этого достаточные основания;
- б) он может ошибаться, но главным образом оказывается прав;
- в) он постоянно борется со своим равнодушием, высокомерием и жесткостью;
- г) ему свойственны равнодушие и жесткость или же он неизбежно движется в этом направлении.

16. Если человек имеет силу воли, то он:

- а) счастливый человек, способный всегда добиться успеха;
- б) добьется многого;
- в) недостаточно интеллектуально развит;
- г) чаще всего догматичен и способен только к однозначным решениям.

17. Когда человек постоянно борется со своими недостатками, то:

- а) другие «салятся ему на голову»;
- б) в конце концов, достигает победы;
- в) он развивается как личность;
- г) он не знает, как это делать более эффективно.

18. В познании себя и других я предпочитаю:

- а) верить только своим глазам и фактам;
- б) опираться на логику или советы специалистов;
- в) опираться на собственную интуицию;
- г) опираться на психологические идеи, проверенные на личном опыте.

19. Когда неприятные переживания по поводу неудачи или каких-то событий в прошлом усиливаются, я чаще всего:

- а) обсуждаю их с друзьями и знакомыми, чтобы получить поддержку и успокоиться;
- б) стараюсь отвлечься, занимаясь любимым делом, слушая музыку и т.п.;
- в) решаю все-таки разобраться до конца в случившемся, чтобы в будущем знать, как надо поступать;
- г) отбрасываю все свои предположения и самооправдания и тем самым успокаиваюсь, думая вернуться к проблеме позже.

20. Человек, отчаянно ругающий себя за низкий поступок, скорее всего:

- а) чувствует свою вину и стыдится своего поступка;
- б) имеет совесть и стремится стать лучше;
- в) переживает радость и гордость от осознания своей способности преодолевать в себе зло;
- г) хочет простить себя, чтобы впредь поступать точно так же.

Обработка результатов

Подсчитайте, сколько раз вы выбрали ответы а), б), в) или г).

Больше всего ответов а) или б): вы — человек практического склада ума, считаете, что у вас нет глубоких психологических проблем, требующих самопознания, поэтому почти не имеете опыта самоанализа. Большинство внутренних противоречий представляются вам следствием внешних причин и конфликтов, поэтому наряду с успехами в практической деятельности вы можете неожиданно столкнуться с неудачами и разочарованиями личного плана. Подумайте, не смешиваете ли вы близкие по ощущению, но противоположные по содержанию жизненные ценности: острые ощущения и яркие, эмоциональные впечатления с ощущением подлинного счастья; дружеское времяпрепровождение с эмоциональной близостью и теплотой; успокоенность или беспечность с равновесием духа; тревожность и мнительность с чуткостью и чувствительностью; обмен информацией или новостями с дружеским общением и т.д.

Больше ответов а), чем б): вы скорее всего чувствуете себя человеком, у которого все еще впереди. В таком случае используйте свои сильные стороны – оптимизм и непосредственность восприятия - для углубления самопознания, тогда добьетесь успеха. Помешать вам могут: нерегулярность занятий; работа по настроению; ориентация на мнение друзей и знакомых; слишком жесткие и однозначные установки и оценки, прочно усвоенные в учебных заведениях или в семье. Резкое изменение официальных ценностей, норм и оценок, свойственное периодам социальных потрясений и перемен, может провоцировать крайности в вашем поведении: агрессивность или разочарование от потери нравственной опоры.

Больше ответов б): вы способны к систематической работе по самопознанию, которую успешно можете сочетать с практическими делами. Вы – либо профессиональный педагог, либо имеете склонность к педагогической деятельности. Вы достаточно зрело и ответственно стараетесь смотреть на свою жизнь и все, что происходит рядом, но вас может подвести привычка доверять словам и авторитетам больше, чем чувствам. Вы пока не готовы принять противоречия и парадоксы человеческой психики. Проверьте, не оторваны ли ваши знания о себе от ваших действий. Не накопились ли случайные и непроверенные мнения, оценки, утверждения и т.п.? Не является ли ваша работа по саморазвитию лишь желанием избежать внешних конфликтов, привычкой требовать от себя того, что ожидают (или ранее строго требовали) значимые для вас другие?

Больше всего ответов в): вы склонны к изучению психологии и вынуждены сочетать самопознание, которое постоянно отнимает большую часть свободного времени, с работой и учебой по другой специальности. Лучше все-таки заняться психологией всерьез и профессионально изучать те проблемы, которые вас волнуют. Вам трудно решиться на какое-то практическое действие, постоянно одолевают сомнения, но зато вы достигли многого в созерцании своего внутреннего мира и в интуитивном понимании сути человеческой психики, ее сложности, противоречивости. Чувствительность и умение замечать тончайшие движения души могут сочетаться у вас с грубыми ошибками, конфликтами и практическим неумением строить комфортные взаимоотношения с окружающими. Самопознание – скорее ваша судьба,

чем сознательный выбор, но в перспективе вы сможете успешно решать волнующие вас проблемы.

Больше всего ответов г): вы – профессиональный психолог или психотерапевт, возможно – писатель. Во всяком случае, независимо от профессии у вас есть основания считать себя «знатоком человеческих душ», и вы полагаете, что знаете даже слишком много о человеке вообще и о себе в частности. Но эта уверенность может иногда подвести вас в самых простых ситуациях.

Методика 3. Тест на самооценку позволяет провести исследование самооценки личности, измеряемое количественно. В основе данной методики лежит способ ранжирования.

Психодиагностика самосознания, самоотношения, самооценки направлена на изучение и оценку представления о себе. “Я-концепция”, которая есть сумма “Я-реального” и “Я-идеального”, важный фактор формирования, выбора того или иного типа поведения человека. Которое во многом определяет направление его деятельности, поступки, совершаемые во всех сферах жизни, при контактах с людьми.

Анализ "Я-образа" позволяет выделить в нем два аспекта: знания о себе и самоотношение. В ходе жизни человек познает себя и накапливает о себе знания, эти знания составляют значительную часть его представлений о себе - его "Я-концепцию". Однако знания о себе самом, естественно, ему безразличны: то, что в них раскрывается, оказывается объектом его эмоций, оценок, становится причиной его перманентного самоотношения. Не все реально постигаемое в себе самом и не все в самоотношении ясно осознанно. Некоторые аспекты "Я-образа" оказываются ускользающими от сознания, неосознанными, бессознательными. Данный тест позволяет их выявить.

Инструкция.

Вам предлагается список из 48 слов, обозначающих свойства личности, из которых Вам необходимо выбрать 20, в наибольшей степени характеризующих эталонную личность (назовем ее “мой идеал”) в Вашем представлении. Естественно, что в этом ряду могут найти место и негативные качества.

Тестовый материал.

1. Аккуратность	17. Легковерие	33. Педантичность
2. Беспечность	18. Медлительность	34. Радужие
3. Вдумчивость	19. Мечтательность	35. Развязность
4. Восприимчивость	20. Мнительность	36. Рассудительность
5. Вспыльчивость	21. Мстительность	37. Самокритичность
6. Гордость	22. Надежность	38. Сдержанность
7. Грубость	23. Настойчивость	39. Справедливость
8. Гуманность	24. Нежность	40. Сострадание
9. Доброта	25. Нерешительность	41. Стыдливость
10. Жизнерадостность	26. Несдержанность	42. Практичность
11. Заботливость	27. Обаяние	43. Трудолюбие
12. Завистливость	28. Обидчивость	44. Трусость
13. Застенчивость	29. Осторожность	45. Убежденность
14. Злопамятность	30. Отзывчивость	46. Увлеченность
15. Искренность	31. Подозрительность	47. Черствость
16. Капризность	32. Принципиальность	48. Эгоизм

Из двадцати отобранных свойств личности Вам необходимо построить эталонный ряд d1 в протоколе исследования, где на первых позициях располагаются наиболее важные, с Вашей точки зрения, положительные свойства личности, а последними - наименее желательные,

коэффициента корреляции от +0,38 до +1 - свидетельство наличия значимой положительной связи между Я идеальным и Я реальным. Это можно трактовать как проявление адекватной самооценки или, при r от +0,39 до +0,89, как тенденция к завышению. Значения же от +0,9 до +1 часто выражают неадекватно завышенное самооценивание. Значение коэффициента корреляции в интервале от -0,38 до -1 говорит о наличии значимой отрицательной связи между Я идеальным и Я реальным (отражает несоответствие или расхождение представлений человека о том, каким он хочет быть, и тем, какой он в реальности). Это несоответствие предлагается интерпретировать как заниженную самооценку. Чем ближе коэффициент к -1, тем больше степень несоответствия.

В предложенной методике исследования самооценки ее уровень и адекватность определяются как отношение между "Я идеальным" и "Я реальным". Представления человека о самом себе, как правило, кажутся ему убедительными независимо от того, основываются ли они на объективном знании или на субъективном мнении.

Процесс самооценивания может происходить двумя путями:

- 1) путем сопоставления уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельности и
- 2) путем сравнения себя с другими людьми.

Однако независимо от того, лежат ли в основе самооценки собственные суждения человека о себе или интерпретации суждений других людей, индивидуальные идеалы или культурно-заданные стандарты, самооценка всегда носит субъективный характер; при этом ее показателями могут выступать адекватность и уровень.

Адекватность самооценивания выражает степень соответствия представлений человека о себе объективным основаниям этих представлений. Уровень самооценки выражает степень реальных и идеальных, или желаемых, представлений о себе. Адекватную положительную самооценку можно приравнять к позитивному отношению к себе, к самоуважению, принятию себя, ощущению собственной полноценности. Низкая или заниженная самооценка, наоборот, может быть связана с негативным отношением к себе, неприятием себя, ощущением собственной неполноценности.

В процессе формирования Самооценки важную роль играет сопоставление образов реального Я и Я идеального. Поэтому тот, кто достигает в реальности характеристик, соответствующих идеалу, будет иметь высокую самооценку. Если же человек "малоэффективно" преодолевает разрыв между этими характеристиками и реальностью своих достижений, его самооценка, по всей вероятности, будет низкой.

Самооценка и отношение человека к себе тесно связаны с уровнем притязаний, мотиваций и эмоциональными особенностями личности. От самооценки зависит интерпретация приобретенного опыта и ожидания человека относительно самого себя и других людей.

Интерпретация результатов

Проинтерпретируйте индивидуальные результаты исследования особенностей самооценки, используя для этого таблицу.

Уровни выраженности показателей самооценки	Проявления самооценки	
в обыденном поведении	в общении (межличностном: в семье, на работе и т. д.)	в учебной (профессиональной) деятельности
От 4 - 1,0 до + 0,85	Самооценка высокая Неадекватная	
От + 0,84 до + 0,53	Самооценка высокая Адекватная	
От + 0,52 до -0,1	Самооценка средняя Адекватная	

От -0,09 до -0,32	Самооценка Адекватная	низкая	
От -0,33 до -1,0	Самооценка Неадекватная	низкая	

Характеристика поведения личности в зависимости от ее самооценки

Люди с завышенной самооценкой ставят перед собой более высокие цели, чем те, которые они могут реально достигнуть, у них высокий уровень притязаний, не всегда соответствующий их возможностям. Здоровые качества личности: достоинство, гордость, самолюбие - перерождаются в высокомерие, тщеславие, эгоцентризм. Неадекватная самооценка своих возможностей и завышенный уровень притязаний обуславливают самоуверенность и отказ себе в праве на ошибки. Развитие излишней самоуверенности может выступать следствием соответствующего стиля воспитания в семье и школе. Самоуверенные люди не склонны к самоанализу, что может стать причиной отсутствия любого самоконтроля, а это ведет к принятию ошибочных решений и осуществлению рискованных поступков. Дальнейшая утрата чувства необходимой осторожности отрицательно влияет на безопасность, надежность и эффективность всей жизнедеятельности человека. Отсутствие или недостаточная потребность в самосовершенствовании затрудняет включение их в процесс самовоспитания.

Люди с заниженной самооценкой обычно ставят перед собой более низкие цели, чем те, которые могут достигнуть, преувеличивая значение неудач. При заниженной самооценке человек характеризуется другой крайностью, противоположной самоуверенности, - чрезмерной неуверенностью в себе. Неуверенность, часто объективно необоснованная, является устойчивым качеством личности и ведет к формированию у человека таких черт, как смирение, пассивность, "комплекс неполноценности". Это отражается и во внешнем виде человека: голова втянута в плечи, походка нерешительная, он хмур, неулыбчив. Окружающие иногда принимают такого человека за сердитого, злого, неконтактного и следствием этого становится изоляция от людей, одиночество.

Неуверенности в себе могут способствовать и некоторые субъективные факторы: тип высшей нервной деятельности, черты темперамента и т. д.

Например, неуверенность выступает в качестве одной из характеристик тревожности. Преодоление неуверенности через процесс саморазвития затруднено из-за неверия человека в свои возможности, перспективы и конечный результат, но в любом случае она возможна и необходима, потому что значительно повышает качество жизни.

Наиболее благоприятна адекватная самооценка, предполагающая равное признание человеком как своих достоинств, так и то, что на первый взгляд кажется недостатком. В основе оптимальной самооценки, выражающейся через положительное свойство личности - уверенность, лежат необходимый опыт и соответствующие знания. Уверенность в себе позволяет человеку регулировать уровень притязаний и правильно относиться к своим возможным ошибкам. Уверенного человека отличают решительность, твердость, умение находить и принимать решения, последовательно их реализовывать.

Уверенный человек спокойно и конструктивно относится к допущенным ошибкам, анализируя их причины, с тем, чтобы по возможности не повторить их вновь.

Развивать у себя адекватную самооценку можно на основе самопознания.

Познав и оценив себя, человек может более сознательно, а не стихийно управлять своим поведением и успешно заниматься саморазвитием.

Практическая работа 3. Методические рекомендации по формированию эффективного самоменеджмента

Задание: сформулировать рекомендации по обеспечению эффективного профессионального поведения работника сферы индустрии туризма на основе методических рекомендаций по организации самоменеджмента

Методические рекомендации по организации самоменеджмента

основные положения, раскрывающие организацию самоменеджмента	сформулированные рекомендации по обеспечению эффективного профессионального поведения работника сферы индустрии туризма
самоменеджмент как основа эффективного управления собой и другими, как условие личного и профессионального успеха	
функции, принципы самоменеджмента	
методы самоменеджмента	
виды самоменеджмента	
социальные технологии самоменеджмента	
тайм-менеджмент: цель, методы и контроль использования времени	
стресс-менеджмент: стратегия управления стрессом	
управление ресурсом платежеспособности: финансовое планирование жизни, виды инвестирования денег	
управление ресурсом образованности: повышение уровня креативности при решении профессиональных задач; образованность как стратегическое преимущество	
качества современного менеджера	

Критерии оценивания результатов выполнения практической работы

Оценка «зачтено» - работа выполнена, представлены результаты, продемонстрирован ход выполнения работы, осознана процедура и методика выполнения работы

Оценка «зачтено» - работа не выполнена, не представлены результаты, не продемонстрирован ход выполнения работы, не осознана процедура и методика выполнения работы (при наличии одного из данных признаков)

Критерии для зачета как формы контроля

Оценка «зачет» выставляется обучающемуся при выполнении всех практических работ и представлении результатов применения предусмотренных методик самооценки, самодиагностики, самоменеджмента

Оценка «незачет» выставляется обучающемуся при отсутствии выполнения хотя бы одной из всех практических работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины, и отсутствии представления результатов применения методик самооценки, самодиагностики, самоменеджмента

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Марасанов, Г. И. Социально-психологический тренинг : практическое пособие / Г. И. Марасанов. – 4-е изд., испр. и доп. – Москва : Когито-Центр, 2001. – 251 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86238> (дата обращения: 05.10.2021). – ISBN 5-89353-042-X. – Текст : электронный.
2. Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие : [16+] / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова ; Сочинский государственный университет. – Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. – 184 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618131> (дата обращения: 05.10.2021). – Библиогр.: с. 156-157. – Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Самоменеджмент : учебное пособие / под ред. В. Н. Парахиной. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 498 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233957> (дата обращения: 05.10.2021). – ISBN 978-5-4458-5146-2. – DOI 10.23681/233957. – Текст : электронный.
2. Психодиагностика: курс лекций : [16+] / сост. А. С. Лукьянов ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 325 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563343> (дата обращения: 05.10.2021). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» - <https://elib.bashedu.ru/>
2. Электронная библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
3. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - <https://biblioclub.ru/>
4. Научная электронная библиотека - elibrary.ru (доступ к электронным научным журналам) - https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp
5. Электронный каталог Библиотеки БашГУ - <http://www.bashlib.ru/catalogi/>
6. Электронная библиотека диссертаций РГБ - <http://diss.rsl.ru/>
7. Государственная публичная научно-техническая библиотека России. База данных международных индексов научного цитирования SCOPUS - <http://www.gpntb.ru>.
8. Государственная публичная научно-техническая библиотека России. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science - <http://www.gpntb.ru>

Программное обеспечение:

1. Права на программы для ЭВМ обновление операционной системы для персонального компьютера Windows Professional 8 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition. Договор №104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Договор №114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование учебных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: Аудитория № 812И Оборудование: проектор Casio XJ-V2, проекционный экран с электроприводом LumienMasterControl(LMC-100107)128x171см, Ноутбук Samsung R530 <NP-R530-JS03> Pent, учебная мебель, доска</p> <p>2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: Аудитория № 812И Оборудование: проектор Casio XJ-V2, проекционный экран с электроприводом LumienMasterControl(LMC-100107)128x171см, Ноутбук Samsung R530 <NP-R530-JS03> Pent, учебная мебель, доска</p> <p>3. Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: Аудитория № 812И Оборудование: проектор Casio XJ-V2, проекционный экран с электроприводом LumienMasterControl(LMC-100107)128x171см, Ноутбук Samsung R530 <NP-R530-JS03> Pent, учебная мебель, доска</p> <p>4. Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: Аудитория № 812И Оборудование: проектор Casio XJ-V2, проекционный экран с электроприводом LumienMasterControl(LMC-100107)128x171см, Ноутбук Samsung R530 <NP-R530-JS03> Pent, учебная мебель, доска</p>	<p>Аудитория № 713И Учебная мебель, доска, персональные компьютеры: Процессор Thermaltake, Intel Core 2 Duo Монитор Acer AL1916W , Window Vista Мышь Logitech (4шт.), Монитор 19" LG L1919S BF Black (LCD<TFT,8ms, 280*1024,250кд/м,1400:1,4:3 D-Sub), Процессор InWin, Intel Core 2 Duo, Монитор Flatron 700, Процессор «Калмас», Монитор SamsungMJ17ASKN/EDC, Процессор «IntelInsidePentium 4», клавиатура (4 шт.)</p> <p>Абонемент №8 (читальный зал) (ауд. 815И): учебная мебель, учебно-методическая литература, компьютеры в сборе (системный блок Powercool\Ryzen 3 2200G (3.5)\ 8Gb\ A320M HDD 1Tb\ DVD-RW\450W\ Win10 Pro\ Кл-па USB\ Мышь USB\ LCD Монитор 21,5"- 3 шт.)</p>	<p>Перечень лицензионного программного обеспечения: 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензия бессрочная. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 263 от 12.11.2014 г. Лицензия бессрочная.</p>

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ МАТЕМАТИКИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Практикум по саморазвитию и психопрофилактике на 1 курс
заочная

форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (з.е. / часов)	1/36
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	4,2
лекций	
практических/ семинарских	16
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	19,8
из них, предусмотренные на выполнение курсовой работы / курсового проекта	
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	

Форма(ы) контроля:

Зачет 2 курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР		
1	2	3	4	5	6	8	9
1.	Методики самодиагностических процедур тренинга и получение результатов. Командообразование. Коммуникативные навык		4		6	изучение научной литературы, самостоятельное применение методики самодиагностических процедур тренинга и получение результатов	практическая работа 1 (выбрать для апробации одну из методик в рамках практической работы)
2.	Методики поведения самооценки и получение результатов. Копинг- стратегии личности. Самопринятие исамоценность. Самоуправление в стрессе		8		7	изучение научной литературы, самостоятельное применение методики поведения самооценки и получение результатов	практическая работа 2 (выбрать для апробации одну из методик в рамках практической работы)
3.	Организация самоменеджмента для формирования профессиональной траектории развития с		4		6,8	изучение научной литературы, применение методики организации	практическая работа 3

	учетом требований рынка труда. Самоэффективность. Осознанность. Волевой контроль					самоменеджмента для формирования профессиональной траектории развития с учетом требований рынка труда	
			16		19,8		
	Всего часов:						