

ФГБОУ ВО Сибирский университет инженерии и биотехнологий
Институт цифровых технологий
Кафедра Государственного и муниципального администрирования

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И КОММУНИКАТИВНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ**

Методические указания
по выполнению практических занятий, контрольной
и самостоятельной работы

Новосибирск 2026

УДК 378.1:316.77(07)

ББК74.48:60.524,я7

П841

Кафедра Государственного и муниципального администрирования
Составитель Толстова И.Э.

Методические указания по самостоятельной работе к дисциплине «Профессиональное развитие и коммуникативные технологии» / Университет биотехнологий. Факультет экономики и управления; сост.: И.Э. Толстова, – Новосибирск, 2026. – 66 с.

Методические указания предназначены для студентов магистратуры, обучающихся по направлению подготовки 09.04.03 Прикладная информатика, профиль Прикладная биоинформатика, и устанавливают порядок проведения практических занятий, а также самостоятельной подготовки студентов по разделам дисциплины.

Утверждены и рекомендованы к изданию учебно-методическим советом факультета экономики и управления (протокол № 5 от 20.01.2026 г.).

© Университет биотехнологий, 2026.

Введение

На изучение дисциплины «Профессиональное развитие и коммуникативные технологии» запланировано 180 ч, в том числе 54 аудиторных и 99 отведено для самостоятельного освоения. Учебным планом предусмотрены экзамен и контрольная работа.

Основная цель дисциплины – подготовка специалистов, владеющих современными инструментами организации профессионального развития персонала и саморазвития, способных применять на практике актуальные коммуникативные технологии для установления продуктивного профессионального общения в любом направлении своей профессиональной деятельности.

В процессе изучения дисциплины решаются следующие **задачи**:

- формирование навыков эффективного использования коммуникативных технологий в профессиональном взаимодействии;
- совершенствование навыков академического и профессионального взаимодействия для решения задач профессиональной направленности;
- формирование навыков, способствующих улучшению и оптимизации системы коммуникации в организации;
- развитие навыков владения современными средствами информационно-коммуникационных технологий для выполнения академических и профессиональных задач.

Требования к уровню освоения учебной дисциплины. В соответствии с требованиями ФГОС ВО дисциплина «Профессиональное развитие и коммуникативные технологии» направлена на формирование следующей компетенции по направлению подготовки 09.04.03 Прикладная информатика (квалификация (степень) магистр):

- УК-3 способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- УК-4 способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;
- УК -6 способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки

1. Общие методические указания по самостоятельному изучению разделов дисциплины

Самостоятельное изучение разделов дисциплины целесообразно начинать с подбора рекомендованной учебной и методической литературы. После изучения необходимо провести самопроверку знаний путем ответов на вопросы, предусмотренные по каждой теме.

Рекомендуемая литература

4.1. Список основной литературы

1. Современные коммуникативные технологии: учебное пособие / А. А. Рольгайзер, Р. С. Исламов, А. А. Ресенчук, О. Н. Гринвальд. — Кемерово :КемГУ, 2024. - 107 с. -ISBN 978-5-8353-3290-8.- Текст: электронный// Лань : электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/433190>

4.2. Список дополнительной литературы

2. Личностно-профессиональное развитие специалиста: учебно-методическое пособие / С. В. Андриевская, Ю. О. Брикса, А. Ч. Вырвич, О. И. Извекова. - Новополюцк: ПГУ им. Евфросинии Полоцкой, 2023. - 313 с. - ISBN 978-985-531-860-7. - Текст: электронный// Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/464477>. - Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Методические указания по самостоятельному изучению отдельных тем дисциплины и вопросы для проверки знаний

Введение.

Технологические уклады как основа профессионального развития.

Значение и место профессионального развития и коммуникативных технологий в подготовке профессионалов отрасли. Технологические уклады: эволюция требований к профессиональному развитию специалистов.

«Теория поколений» и клиповое мышление: среда профессионального развития поколений Z и Y.

Значение и место теории поколений как инструмента самооценки и возможностей развития профессионала. Методики определения приоритетов собственной деятельности представителями разных поколений. Синхронизация личных приоритетов и целей организации. Специфика построения коммуникаций с носителями клипового мышления. Развитие критического мышления – требование профессионального развития представителей поколений Z и Y.

Мотивация профессионального развития

Понятие и драйверы мотивации в современном мире. Главные вопросы мотивации. Факторы мотивации сотрудников. Построение траекторий профессионального развития на основе учета факторов мотивации. Сценарии возражений при построении систем мотивации и работа с возражениями. Особенности построения мотивационных стратегий при работе с молодёжью.

Конфликт как пространство профессионального развития

Понятие «конфликта». Конфликт как возможность и условие профессионального развития. Классификации конфликтов. Формула конфликта. Стратегии поведения в конфликте. Специфика коммуникаций в условиях конфликта. Позитивные и негативные функции конфликта. Типы «трудных людей» в конфликте.

Система «лидер – команда». Командные роли.

Современные взгляды на изучение феномена «лидерства». Портрет лидера в разных технологических укладах. Требования к лидерству и черты современного лидера. Успешная команда как необходимое условие развития современного лидера. Правила и ограничения построения команды. «Золотое правило» создания команды. Патологии командообразования. Командные роли: классификация, как распределяются и как развиваются.

Коммуникации: понятие, цели, мотивы

Значение и роль коммуникаций в современном мире. Виды коммуникаций, трансформация каналов коммуникаций в условиях цифровизации. Мотивы коммуникаций. Синхронизация каналов коммуникаций и целей профессиональной деятельности. Условия успешности применения коммуникативных технологий.

Стратегии коммуникаций и приемы достижения результатов

Факторы, определяющие эффективность коммуникативных технологий. Стратегии поведения в процессе коммуникаций и способы реагирования на них. Основные приемы достижения запланированных целей в процессе коммуникаций. Достоинства и недостатки основных приемов и целесообразность их применения в различных ситуациях. Выбор приемов коммуникаций для конкретных ситуаций

Риторика профессионального общения – условие успешности применения коммуникативных технологий

Риторика- наука о правилах общения. Риторика в повседневной жизни. Правила аргументации. Риторические приемы. Самопрезентация – начало успешного влияния. Основные ошибки самопрезентации. Кодовые жесты. Эффект квантового выброса информации

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

Раздел 1. Введение. Технологические уклады как основа профессионального развития

Творческое задание. Определить возможности профессионального развития специалистов в разных технологических укладах на основе анализа материалов лекций.

Заполнить таблицу:

№	Технологический уклад, период	Востребованные специалисты уклада. Возможности получения профессиональной подготовки (где, источник финансирования)	Возможности профессионального развития
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Раздел 2. «Теория поколений» и клиповое мышление: среда профессионального развития поколений Z и Y

Обучающая дискуссия.

Повестка работы:

Насколько актуально использование теории поколений при планировании профессионального развития сотрудника

Как клиповое мышление влияет на установление эффективных коммуникаций

Точки согласия сотрудников разных поколений: управление процессом

Сценарий дискуссии:

объявление повестки и правил ведения дискуссии

определение регламента и титульных спикеров

выступление титульного спикера и обсуждение точек зрения
 подведение итогов работы
 Творческое задание: развитие критического мышления профессионала
 Определить наиболее часто используемые в общественном сознании фэйки в профессиональной отрасли
 Проанализировать их по схеме, предложенной в материалах лекции
 Разработать механизм разоблачения фейка
 Подготовить презентацию по итогам работы

Раздел 3. Мотивация профессионального развития

Мотивация профессиональной деятельности
 (методика К. Замфир в модификации А. Реана)

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Степень значимости Мотив	1. в очень незначительной мере	2. в достаточно незначительной мере	3. в небольшой, но и в немаленькой мере	4. в достаточной и большой мере	5. в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Мотивация профессиональной деятельности
(методика К. Замфир в модификации А. Реана)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Обработка:

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$ВМ = (оценка\ пункта\ 6 + оценка\ пункта\ 7) / 2$

$ВПМ = (оценка\ п.1 + оценка\ п.2 + оценка\ п.5) / 3$

$ВОМ = (оценка\ п. 3 + оценка\ п. 4) / 2$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания:

$ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$. Наихудшим мотивационным комплексом является тип

$ВОМ > ВПМ > ВМ$

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Творческое задание.

С помощью интеллектуальной карты составьте схему мотивации сотрудников поколения Y.

Задание выполнить в виде презентации.

Раздел 4. Конфликт как пространство профессионального развития

Самодиагностика конфликтности личности. Направлена на освоение навыка самооценки

Тест на конфликтность Кноблах - Фальконетт.

Инструкция: ответьте "да" или "нет" на следующие вопросы:

Я хотел бы в большей степени контролировать свои мысли.

Если я попадаю в дурацкую ситуацию, то воспринимаю это серьезно.

Я всегда желаю делать дела лучше, чем делаю.

Обычно у меня всего достаточно для исполнения желания.

Я фактически живу для будущего.

Если я смог прожить жизнь заново, то сделал всё иначе.

Редко, если это вообще бывает, я испытываю потребность в контроле моих мыслей.

Обычно я, принимая мои личные проблемы.

Я в конфликте с тем, что даёт мне судьба.

Нет ничего важнее для меня, чем пребывать под контролем.

Обычно я удовлетворён уровнем моей деятельности.

Нет одного правильного способа бытия.

Я хотел всё объединить всё воедино.

Если бы я мог делать дела лучше, то моя жизнь была бы лучше.

Я фактически борюсь против превратностей жизненного пути.

Я желаю больше, чем обычно получаю.

Моя жизнь улучшится, будь я более удачлив.

Когда я хочу делать что - либо лучше, я понимаю, что это имеет ограниченную возможность.

Понимание моих личных проблем наступает легче, если я не оказываю им сопротивление.

Удовлетворённость моим уровнем деятельности только препятствует реализации моего потенциала на жизненном пути.

КЛЮЧ К МЕТОДИКЕ.

№	ДА	НЕТ
1	Гармоничность	Эгохватание
2	Эгохватание	Гармоничность
3	Эгохватание	Гармоничность
4	Эгохватание	Гармоничность
5	Эгохватание	Гармоничность
6	Эгохватание	Гармоничность
7	Гармоничность	Эгохватание
8	Гармоничность	Эгохватание
9	Эгохватание	Гармоничность
10	Эгохватание	Гармоничность
11	Эгохватание	Гармоничность
12	Эгохватание	Гармоничность
13	Эгохватание	Гармоничность
14	Эгохватание	Гармоничность
15	Эгохватание	Гармоничность
16	Эгохватание	Гармоничность
17	Эгохватание	Гармоничность
18	Гармоничность	Эгохватание
19	Гармоничность	Эгохватание
20	Эгохватание	Гармоничность

Интерпретация.

Эгохватание - это внутренняя конфликтность личности. Склонность к самообвинениям, нерешительности и неуверенности в себе. Потребность в постоянной опеке.

Гармоничность - спокойствие, уверенность в себе, сбалансированность желаний, стремлений, уровня притязаний. Последовательность поведения. Подсчитать количество ответов, относящихся к тому или иному критерию. Полученный результат свидетельствует о преобладающем компоненте.

МЕТОДИКА "ОЦЕНКА СПОСОБОВ РЕАГИРОВАНИЯ В КОНФЛИКТЕ"

К.Н ТОМАС

С помощью данного теста оказывается возможным определить стиль поведения в ситуации разногласий. Всего таковых стилей пять:

Сотрудничество - оптимально почти всегда;

Компромисс - вполне приемлемо в ряде случаев;

Избегание (уход) - рекомендовано в случае неспровоцированных партнером "пожаров"

Приспособление - возможно в тех случаях; когда оппонент действительно прав.

Соперничество - наименее эффективный, но наиболее часто используемый способ поведения в конфликтах.

Для того, чтобы определить, к какому способу склоняется человек, нужно внимательно прочитав каждое из двойных высказываний а) и б) выбрать то из них, которое в большей степени соответствует тому, как он обычно поступает и действует.

1.а) Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

2.а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов и другого человека, и моих собственных.

3.а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

4.а) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.

5.а) Улаживая спорную ситуацию, я не всегда пытаюсь найти поддержку у другого.

б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6.а) Я пытаюсь избежать неприятности для себя.

б) Я стараюсь добиться своего.

7.а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем, решить его окончательно.

б) я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

9. а) Я думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий.

- б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего.
- б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
- б) Я стараюсь успокоить другого, и, главным образом, сохранить наши отношения.
12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая, может вызвать споры. б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу.
13. а) Я предлагаю среднюю позицию.
- б) я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
- б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
15. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.
- б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.
16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.
- б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
- б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
- б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.
19. а) Первым делом я пытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
- б) Я стараюсь отложить спорные вопросы, чтобы со временем решить их окончательно.
20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
- б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому.
- б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и позицией другого человека.
- б) Я отстаиваю свою позицию.
23. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
- б) Иногда я представляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.
- б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.
- 25 а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.
- б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.
26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.

- б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.
21. а) Зачастую стремлюсь избежать споров.
- б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
- б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.
29. а) Я предлагаю среднюю позицию.
- б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.
30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.
- б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

КЛЮЧ ОПРОСНИКА.

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				а	б
2		б	а		
3	а				в
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а	б		
21		б			а
22	б		а		
23		а		б	
24			б		а
25	а				б

26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			а	б	
30	б				а

ТЕСТ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНФЛИКТНОСТИ

В тесте использованы диагностические показатели, которые являются наиболее устойчивыми в течение всей жизни человека.

Тестовые задания:

- 1.Переплетите пальцы рук и заметьте, какой палец оказывается сверху.
- 2.Прицельтесь, выбрав мишень, и определите, какой глаз у Вас ведущий.
- 3.Переплетите на груди руки ("наполеоновская поза") и заметьте, какая рука окажется сверху.
- 4.Проверьте, какая рука при аплодировании оказывается сверху.

Анализ полученных данных:

ПППП. Избегают конфликтов, но все же идут на них. В конфликтах последовательны, стремятся довести их до разрешения. Тщательно соотносят цель со средствами. Не сторонники разрешения конфликтов любой ценой. Сначала обдумывают действия, потом принимают решения. Проявляют недостаток гибкости.

ПППЛ. Стремятся избегать конфликтов. Предпочитают разрешить их любыми способами. Нередко могут отказаться от прежней позиции. Могут быстро принимать решения. Достаточно гибки, но не всегда последовательны. Очень находчивы в погашении конфликта.

ППЛП. Не любят конфликтовать, но не избегают конфликтов. Входят в них охотно. Ведут себя свободно, находчиво. Прибегают к юмору, находят нестандартные пути разрешения конфликтных ситуаций. Не всегда доводят задуманное до конца.

ППЛЛ. Избегают конфликтов. Но если сталкиваются с ними, то ведут себя твердо. Решения принимают после серьезного обдумывания или совета с посредниками и близкими. Обидчивы, в определенной мере злопамятны. Никогда не выступают инициаторами столкновений. Готовы идти на уступки. Внешняя мягкость сочетается с внутренней твердостью.

ПЛПЛ. Очень заметное неприятие конфликтов. Постоянное стремление выйти из него. Попытки загладить, стусевать конфликт. Выход из конфликта могут осуществлять за счет отказа от собственных требований. Решения принимают, поддаваясь эмоциональным, а не рациональным состояниям. Для них лучше не входить в конфликт, чем выходить из него. Выходят чаще

всего с потерями собственных интересов, не находят способы оправдать свои действия. Стремятся принимать решения после обсуждения ситуации с кем-либо из опытных доверенных друзей или родственников.

ПЛПП. Готовы идти на конфликт. Отчетливо понимают свои интересы, находят наиболее рациональные пути их защиты. Хорошо подсчитывают свои возможности. В разрешении конфликта не всегда считаются со средствами. Не отказываются от компромиссов. Охотно вступают в конфликт. Часто выступают его инициатором. Преувеличивают при условии доминирования своих интересов. В конфликте чувствуют себя уверенно, комфортно. Иногда могут сами спровоцировать конфликт, но не столько потому, что не могут без него обходиться, сколько в целях самоутверждения.

ПЛЛП. Не любят конфликтов. Легкий характер. Склонны преувеличивать свои и недооценивать чужие возможности. Быстро и хорошо ориентируются в ситуации. Много друзей. Эмоционально реагируют на события, но принимают достаточно обдуманные решения. Стремятся доводить их до конца, но не исключают компромиссов, возможно и за счет отказа от некоторых требований. Не всегда цель соизмеряют со средствами достижения. Находят неожиданные решения. Действуют гибко, но последовательно. К советам прислушиваются.

ПЛЛЛ. Охотно вступают в конфликт. Часто выступают его инициатором. Преувеличивают собственные возможности, но в случае неудачи не отступают. Не склонны к компромиссам. Действуют в конфликте обдуманно, последовательно. Конфликт прекращают только при условии выполнения своих требований. Не всегда средства соизмеряют с целями. Излюбленный прием - "психологическая атака". Действуют по собственной инициативе, не очень любят советоваться, прислушиваться к чужим советам.

ЛППП. Конфликтов избегают, чувствуют себя в конфликтных ситуациях неуверенно. Проявляют большую гибкость в их разрешении. Достижение целей соотносят с реальными средствами. Склонны к компромиссам, готовы отказаться от защиты части своих интересов. Решение принимают скорее эмоционально, чем после серьезного обдумывания. Склонны выслушивать советы, но не всегда им следуют. Имеется тенденция преувеличивать собственные возможности.

ЛППЛ. Избегают конфликтов. Но в тех случаях, когда считают свои интересы затронутыми, идут на конфликт без особых колебаний. Позицию держать твердо, не очень склонны к компромиссам, к помощи посредников могут обращаться, но решение принимают самостоятельно. Вопросы самоутверждения - на втором плане. На первом плане - интересы дела.

ЛПЛП. Считают конфликты неизбежными, смело идут на их решение. В конфликтах твердо добиваются поставленных задач. При достижении целей не считаются со средствами. Иногда большое значение придают несущественным, второстепенным сторонам конфликта. Не склонны к компромиссам, если они не решают всех поставленных задач. Могут создавать видимость уступок, но внутренняя позиция остается неизменной.

Преобладает рациональная сторона. Скрытны, не склонны обращаться за советами, хотя помощь со стороны не исключают.

ЛПЛЛ. Внутренне агрессивны. Постоянно ищут повод для конфликта. Руководствуются не всегда существенными моментами. Конфликтность прикрывается внешней мягкостью. Последовательны в достижении целей. Линию поведения ведут искусно тщательно все просчитывают. Не склонны к компромиссам независимо от удовлетворения собственных интересов. Проявляют большую гибкость и изобретательность в решении конфликта с собственных позиций. Нередко интересы дела не могут отделить от внутренней психологической позиции.

ЛЛПП. Избегают конфликтов. Предпочитают спорные вопросы решать мирным путем. Готовы отказаться от защиты собственных интересов, но последовательно защищают интересы других. Цель всегда стремятся сочетать с соответствующими средствами. Наиболее сильная их сторона - стремление предупредить конфликты или погасить в зародыше.

ЛЛПЛ. Стремятся избежать конфликта, хотя не умеют предупреждать. Очень склонны к компромиссам. Уступают требованиям конфликтующих сторон, если противник оказывается сильным. Однако по отношению к более слабому проявляют неуступчивость. Не могут правильно рассчитать свои силы, склонны преувеличивать силы противника. Неспособны плести нить интриги. Охотно прислушиваются к советам других, следуют их рекомендациям. Имеют склонность скрывать наличие конфликтной ситуации, искренне веря в её отсутствие. Недостаточно принципиальны.

ЛЛЛП. Конфликтов не избегают, хотя редко являются их инициаторами. Слабо продумывают линию поведения в решении конфликтов, больше руководствуются эмоциями. В конфликтах действуют смело, решительно, но допускают опрометчивые решения. Склонны к компромиссам. Четко продумывают возможные последствия конфликта, стремятся их предупредить. Нередко выступают инициаторами компромисса. Глубоко переживают нежелательные последствия конфликтов.

ЛЛЛЛ. Конфликтов избегают. Отличаются большой способностью предупреждать их. Однако, принимая участие в конфликтах, умеют произвести впечатление на противника, используя прием демонстрации несуществующих возможностей. Умеют использовать слабости противной стороны. Хорошо просчитывают возможные последствия конфликта и умеют вовремя скорректировать свое поведение. Упрямы, скрытны.

Тест "Определение личностной агрессивности и конфликтности"

по Е.П. Ильину и П.А. Ковалеву

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений, При согласии с утверждением в бланке в соответствующем месте поставьте знак «+», при несогласии – знак «-»

Тест опросника

Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.

В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу.

Мне чаще всего не воздают должное за мои дела.
Если меня не попросят по-хорошему, я не уступаю.
Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
Я часто злюсь: когда мне возражают.
Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо.
Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
Мнение, что нападение – лучшая защита, правильное.
Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
Я считаю, что добро эффективнее мести.
Каждый человек имеет право на свое мнение.
Я верю в честность намерений большинства людей.
Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему мою точку зрения.
Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы.
Если кто-то корчит из себя важную персону, я всегда поступаю наперекор.
Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
Я считаю, что лозунг из мультфильма «зуб за зуб, хвост за хвост» справедлив.
Если я все обдумал, то я не нуждаюсь в советах других.
С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно.
Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимание.
Я считаю бестактным не давать высказываться в споре другой стороне.
Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
Я не люблю поддаваться в игре даже с детьми.
В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
Я уважаю людей, которые не помнят зла.
Утверждение: «Ум хорошо, а два – лучше» - справедливо.
Утверждение: «не обманешь – не проживешь» тоже справедливо.
У меня никогда не бывает вспышек гнева.
Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящего со мной.
Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.
Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
Я стараюсь избегать обострения отношений.
Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.

Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
Я осуждаю недоверчивых людей.
Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
Я не обижаюсь на шутку друзей, даже если они злые.
Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение важного для всех вопроса.
Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
Я верю, что зло можно отплатить добром, и действуя в соответствии с этим.
Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
Если меня хвалят, значит этим людям от меня что-то нужно.
В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им рта не даю открыть.
Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
В решении любой проблемы я предпочитаю золотую середину.
У меня отрицательное отношение к мстительным людям.
Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
Ни одно оскорбление не должно оставаться безнаказанным.
Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советом.
Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.
Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно попрекают.
При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной – моя или чужая.
Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
Я считаю, лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.
Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
Обычно меня трудно вывести из себя.
Если я вижу недостатки у других, я не стесняюсь их критиковать.
Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар.

Пойти на компромисс – значит показать свою слабость.

Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?

Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.

Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Обработка полученных данных

Для удобства обработки ответов целесообразно, чтобы свои ответы испытуемые заносили с бланк. Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: «вспыльчивость», «наступательность», «обидчивость», «неуступчивость», «компромиссность», «мстительность», «нетерпимость к мнению других», «подозрительность». За каждый ответ «Да» или «Нет» в соответствии с ключом к каждой шкале начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

Ключ к расшифровке ответов

Ответы «Да» по позициям 1,9,17,65 и ответы «Нет» по позициям 25,33,41,49,57,73 свидетельствуют о склонности субъекта к вспыльчивости.

Ответы «Да» по позициям «.10,18,42,50,58,66,74 и ответы «Нет» по позициям 26,34 свидетельствуют о склонности к наступательности (напористости).

Ответы «Да» по позициям 3,11,19,27,35,59, и ответы «Нет» по позициям 43,51,67,75 свидетельствуют о склонности у обидчивости.

Ответы «Да» по позициям 4,12,20,28,36,60,76 и ответы «Нет» по позициям 44,52,68 свидетельствует о склонности к неуступчивости.

Ответы «Да» по позициям 5,13,21,29,37,45,53 и ответы «Нет» по позициям 61,69,77 свидетельствуют о склонности к бескомпромиссности.

Ответы «Да» по позициям 6,22,38,62,70 и ответы «Нет» по позициям 14,30,46,54,78 свидетельствуют о склонности к мстительности.

Ответы «Да» по позициям 7,23,39,55,63 и ответы «Нет» по позициям 15,31,47,71,79 свидетельствуют о склонности к нетерпимости к мнению других.

Ответы «Да» по позициям 8.24,32,48,56,64,72 и ответы «Нет» по позициям 16,40,80 свидетельствуют о склонности к подозрительности.

Сумма баллов по шкалам «наступательность (напористость)» и «неуступчивость» дает суммарный показатель позитивной агрессивности субъекта.

Сумма баллов, набранная по шкалам «нетерпимость к мнению других» и «мстительность», дает показатель негативной агрессивности субъекта.

Сумма баллов, набранная по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность» дает обобщенный показатель конфликтности.

"Уровень конфликтности личности"

Инструкция: При ответе на вопрос выберите один вариант ответа, под конкретной буквой, запишите букву после номера вопроса

Характерно ли для вас стремление к доминированию, то есть к тому, чтобы подчинить своей воле других?

- а) нет
- б) когда как
- в) да

Есть ли в вашем коллективе люди, которые вас побаиваются, а возможно и ненавидят?

- а) да
- б) ответить затрудняюсь
- в) нет

Кто вы в большей степени?

- а) пацифист
- б) принципиальный
- в) предприимчивый

Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями?

- а) часто
- б) периодически
- в) редко

Что для вас было бы наиболее характерно, если бы вы возглавили новый для вас коллектив?

- а) разработал бы программу развития коллектива на год вперед и убедил бы членов коллектива в ее перспективности;
- б) изучил бы, кто есть кто, и установил бы контакт с лидерами;
- в) чаще советовался бы с людьми.

В случае неудач какое состояние для вас наиболее характерно?

- а) пессимизм
- б) плохое настроение
- в) обида на самого себя

Характерно ли для вас стремление отстаивать и соблюдать традиции вашего коллектива?

- а) да
- б) скорее всего да
- в) нет

Относите ли вы себя к людям, которым лучше в глаза сказать горькую правду, чем промолчать?

- а) да
- б) скорее всего да
- в) нет

Из трех личностных качеств, с которыми вы боретесь, чаще всего вы стараетесь изжить в себе

- а) раздражительность
- б) обидчивость
- в) нетерпимость критики других

Кто вы в большей степени?

- а) независимый
- б) лидер
- в) генератор идей

Каким человеком считают вас ваши друзья?

- а) экстравагантным
- б) оптимистом
- в) настойчивым

С чем вам чаще всего приходится бороться?

- а) с несправедливостью
- б) с бюрократизмом
- в) с эгоизмом

Что для вас наиболее характерно?

- а) недооцениваю свои способности
- б) оцениваю свои способности объективно
- в) переоцениваю свои способности

Что приводит вас к столкновению и конфликту с людьми.

- а) излишняя инициатива
- б) излишняя критичность
- в) излишняя прямолинейность

Обработка результатов тестирования

Все ответы к каждому вопросу имеют свою оценку в баллах. Замените выбранные вами буквы баллами и подсчитайте общую сумму набранных вами баллов.

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
А	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1
Б	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	23
В	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	

Определенная сумма баллов характеризует уровень конфликтности личности:

- 14 - 17 баллов - Очень низкий
- 18 - 20 баллов - Низкий
- 21 - 23 балла - Ниже среднего
- 24 - 26 баллов - Ближе к среднему
- 27 - 29 баллов - Средний
- 30 - 32 баллов - Ближе к среднему
- 33 - 35 баллов - Выше среднего
- 36 - 38 баллов - Высокий
- 39 - 42 балла - Очень высокий

Тест на конфликтность

Пройдите тест на выявление вашей конфликтности.

Ведь на работе довольно часто (иногда чаще, чем хотелось бы) приходится нервничать по тому или иному поводу, а порой и без такового. Любой сотрудник временами попадает в ситуацию, когда приходится поругаться и поскандалить. Но вот ведут себя все по-разному. Кто-то сразу начинает орать до потери пульса, а кто-то в состоянии решить все проблемы, не прибегая к мощи своего голоса и силе кулака. Так вот, если вам до конца не ясно,

конфликтный ли вы человек, то отвечайте на предложенные вопросы и проясняйте ситуацию.

1. Представьте, что в общественном транспорте или на рынке начинается спор. Вы:

не вмешиваетесь - 4;

вмешаетесь и встанете на сторону того, кто, по вашему мнению, прав - 2;

ни за что не пройдете мимо и будете скандалить до победного конца. - 0

Когда вы присутствуете на каком-либо собрании, вы:

никогда не лезете с предложениями и критикой - 4;

иногда выступаете по какому-либо поводу - 2;

постоянно критикуете и выступаете. - 0

Ваш начальник предлагает некий план проведения реформ или работы, который вам кажется совершенно никчемным и бездарно составленным. Вы: предложите свой план только в том случае, если будете уверены, что вас поддержат остальные - 4;

изо всех сил будете проталкивать свой план, отстаивая свое мнение - 2;

ни за что не полезете с предложениями, памятуя о том, что инициатива наказуема. - 0

Любите ли вы спорить, дискутировать:

только с близкими друзьями - 4;

в общем-то нет, но если вопрос важный и серьезный, то почему бы и нет - 2;

обожаете это дело, спорите со всеми и по любому поводу. - 0

Вы стоите в очереди, а кто-то назойливо лезет вперед вас, вы:

отталкиваете нахала и пролезаете вперед него - 4;

злитесь, но не показываете этого - 2;

кидаетесь на него чуть ли не с кулаками. - 0

6. Если от вашего мнения зависит судьба чьего-либо плана, а заодно и судьба самого сотрудника, предложившего этот план, вы:

постараетесь максимально объективно высказаться о проекте, указать как на достоинства, так и на недостатки - 4;

отметите только достоинства, намекнув, что неплохо бы кое-что доработать - 2;

раскритикуете всю, чтоб в следующий раз неповадно было. - 0

7. Ваша супруга (супруг) постоянно пилит вас за излишнюю расточительность, а сам(а) тем временем тратит вами же заработанные денежки, причем не на самые нужные вещи. Да к тому же нагло интересуется вашим мнением относительно покупок. Вы:

порадуетесь вместе с ним(ей) - 4;

насколько это возможно, раскритикуете покупку - 2;

не устаете скандалить по этому поводу. - 0

8. Мальчишка лет десяти "стреляет" у вас сигарету. Вы:

даете, дескать, "пусть их родители беспокоятся о них" - 4;

наравоучительно произносите что-нибудь типа "как тебе не стыдно, ты же, наверное, пионер" - 2;

будь побольше народа, обязательно бы покричали и поругались. - 0

9. Продавец обсчитал вас, вы:

злобно забираете сумку с продуктами и, хлопнув дверью, уходите, бормоча под нос что-то типа "черт-те что, а не магазин!" - 4;

настоите на том, чтобы он еще раз пересчитал сумму - 2;

вот тут уж вы развернетесь, поорете и помашете кулаками вдоволь. - 0

10. Администратор (гостиницы, дома отдыха), вместо того чтобы выполнять свою работу, занимается посторонними делами, вы:

будете молчать, все равно ваши претензии вряд ли что изменят - 4;

начнете жаловаться на него, куда только возможно, надо же отомстить - 2;

срываете зло на уборщицах и официантках. - 0

11. Вы спорите с ребенком и в конце концов понимаете, что он прав. Вы:

до конца будете настаивать на своем мнении - 4;

признаете, что были не правы - 2;

в целях сохранения авторитета ни за что не признаете свою неправоту. - 0

Для подсчета психологического теста вручную:

От 30 до 40 баллов: Вы более или менее тактичный человек. К конфликтам относитесь отрицательно, каждый раз, когда это возможно, стараетесь избежать их. Умеете находить компромисс. Но все же когда ваши друзья или коллеги нуждаются в вашей помощи, выраженной в критике, не всегда можете ее оказать. Не кажется ли вам, что стоит быть несколько более прямолинейным?

От 15 до 29 баллов: Вы - достаточно конфликтная личность. Но тем не менее в коллективе вы все же пользуетесь уважением. Иногда вы высказываете свое мнение, не принимая в расчет то, что это может кого-то обидеть или задеть.

Менее 14 баллов: Вы - жуткий спорщик и чрезвычайно конфликтная личность. Вас хлебом не корми дай поспорить и поскандалить! Вы постоянно спорите с кем-нибудь, причем каждый раз пытаетесь навязать свое мнение, независимо от того, правы ли вы. Вам даже льстит то, что вас в глаза называют скандалистом. Вероятно, стоит задуматься о том, нет ли у вас комплекса неполноценности.

Творческое задание. Анализ конфликтной ситуации и проработка вариантов исхода

Раздел 5. Система «лидер – команда». Командные роли

Тест “Лидер ли я?”

Инструкция к тесту: “Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову”.

Тестовый материал.

1. Что для вас важнее в игре?

А) Победа.

Б) Развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?
- А) Проявлять инициативу, предлагать что-либо.
- Б) Слушать и критиковать то, что предлагают другие.
3. Способны ли вы выдерживать критику, не ввязываться в частные споры, не оправдываться?
- А) Да.
- Б) Нет.
4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?
- А) Да.
- Б) Нет.
5. Отстаиваете ли вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?
- А) Да.
- Б) Нет.
6. В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?
- А) Да.
- Б) Нет.
7. Умете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?
- А) Да.
- Б) Нет.
8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?
- А) Нет.
- Б) Да.
9. Удастся ли вам в разговоре, дискуссии, убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
- А) Да.
- Б) Нет.
10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?
- А) Да.
- Б) Нет.

Обработка и интерпретация результатов теста:

Подсчитать общее количество “А” и “В” ответов.

Высокий уровень лидерства - А = 7-10 баллов.

Средний уровень лидерства - А = 4-6 баллов.

Низкий уровень лидерства - А = 1-3 балла.

Преобладание ответов “В” свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

Тест «Я – лидер»

Очень интересно и полезно было бы провести среди ребят тест на определение лидерских качеств. Пусть каждый из них сам попробует оценить свои способности, повести отряд за собой, стать организатором и вдохновителем жизни в коллективе.

Инструкция к этому тесту будет такова: «Если ты полностью согласен с приведённым утверждением, то в клеточку с соответствующим номером поставь цифру «4»; если скорее согласен, чем не согласен – цифру «3»; если трудно сказать – «2»; скорее не согласен, чем согласен – «1»; полностью не согласен – «0».

Вопросы к тесту «Я – лидер»

- 1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
- 2. Мои действия направлены на достижения понятной мне цели.
- 3. Я знаю, как преодолевать трудности.
- 4. Люблю искать и пробовать новое.
- 5. Я легко могу убедить в чём-то моих товарищей.
- 6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
- 7. Мне нетрудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
- 8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
- 9. Я умею распределять свои силы в учёбе и труде.
- 10. Я могу чётко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
- 11. Я хорошо планирую своё время и работу.
- 12. Я легко увлекаюсь новым делом.
- 13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
- 14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
- 15. Ни один человек не является для меня загадкой.
- 16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
- 17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
- 18. Для меня важно достижение цели.
- 19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
- 20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
- 21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
- 22. У меня всегда всё получается.
- 23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
- 24. Я умею поднимать настроение в группе своих товарищей.
- 25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
- 26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
- 27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
- 28. Принимая решение, перебираю различные варианты.
- 29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
- 30. Я умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
- 31. В отношении с людьми я достигаю взаимопонимания.
- 32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
- 33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
- 34. Я никогда не поступал так, как другие.
- 35. Я стремлюсь решить все проблемы поэтапно, не сразу.
- 36. Я никогда не поступал так, как другие.
- 37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
- 38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.

- 39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
- 40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
- 41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
- 42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
- 43. Решая проблемы, использую опыт других.
- 44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
- 45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
- 46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
- 47. Умею находить общий язык с людьми.
- 48. Мне легко удаётся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать количество очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Эта сумма определяет развитость лидерских качеств:

А – умение управлять собой;

Б – осознание цели (знаю, чего хочу);

В – умение решать проблемы;

Г – наличие творческого подхода;

Д – влияние на окружающих;

Е – знание правил организаторской работы;

Ж – Организаторские способности;

З – умение работать с группой.

Если сумма в столбце меньше 10, то качество развито слабо, и надо работать над его совершенствованием, если больше 10, то это качество развито средне или сильно.

Но прежде, чем сделать заключение о том, лидер ли подросток, обратите внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, мы считаем, что ребенок был неискренним в самооценке.

«ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО» САМОТЕСТИРОВАНИЯ: к итоговым результатам любого теста относиться следует **МАКСИМАЛЬНО КРИТИЧНО**

Правило 1. Не спешите заглядывать в конец теста — в ключ ответов. Зачем искушать себя? Помните о феномене «социальной желательности»!

Правило 2. Внимательно прочтите инструкцию. Отвечая на вопросы теста, постарайтесь, как можно точнее понять их смысл.

Правило 3. Будьте искренни! Ведь кроме вас о результатах самотестирования знать никто не будет. Зачем обманывать самого себя? Не забывайте о психологических «ловушках» и «хитростях» нашего сознания. И опять же — помните о феномене «социальной желательности»!

Правило 4. Знакомясь со своим психологическим диагнозом, относитесь к нему в соответствии с золотым правилом самотестирования: к итоговым результатам любого теста относиться следует максимально критично! А во многих случаях — даже с изрядной дозой юмора. При «хороших» результатах не впадайте в эйфорию, при «плохих» — в уныние.

Правило 5. Для контроля над самим собой попросите ответить за вас на вопросы теста близкого человека, который вас хорошо знает.

Самооценка лидерства

Назначение. Данный экспресс-тест позволяет определить актуальный уровень проявления лидерства в совместной деятельности.

Инструкция. Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову.

Опросник

1. Что для вас важнее в игре?

А. Победа. Б. Развлечение.

2. Что вы предпочитаете в общем разговоре?

А. Проявлять инициативу, предлагать что-либо. Б. Слушать и критиковать то, что предлагают другие.

3. Способны ли вы выдерживать критику, не ввязываться в частные споры, не оправдываться?

А. Да. Б. Нет.

4. Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

А. Да. Б. Нет.

5. Отстаиваете ли вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?

А. Да. Б. Нет.

6. В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?

А. Да. Б. Нет.

7. Умеете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?

А. Да. Б. Нет.

8. Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

А. Нет. Б. Да.

9. Удастся ли вам в разговоре, дискуссии убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

А. Да. Б. Нет.

10. Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?

А. Да. Б. Нет.

Обработка и интерпретация данных

Подсчитать общее количество «А» и «Б» ответов.

Высокий уровень лидерства А = 7-10 баллов.

Средний уровень лидерства А = 4-6 баллов.

Низкий уровень лидерства А = 1-3 балла.

Преобладание ответов «Б» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

Диагностика лидерских способностей

Инструкция. Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тест-опросник:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 - а) да;
 - б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 - а) да;
 - б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 - а) да;
 - б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 - а) да;
 - б) нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удастся убедить кого-то в чем-либо?
 - а) да;
 - б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
 - а) да;
 - б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
 - а) да;
 - б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
 - а) да;
 - б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
 - а) да;
 - б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
 - а) да;

б) нет.

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

а) да;

б) нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

а) да;

б) нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем?

а) да;

б) нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

а) да;

б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

а) да;

б) нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений вам ближе?

а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми;

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

а) да;

б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властью вашего отца?

а) да;

б) нет.

21. Умеее ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

а) да;

б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

- а) предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
- б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

- а) да;
- б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

- а) да;
- б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

- а) да;
- б) нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

- а) самый компетентный человек;
- б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

- а) да;
- б) нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

- а) да;
- б) нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

- а) тот, который все решает сам;
- б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

- а) коллегиальный;
- б) авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

- а) да;
- б) нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

- а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
- б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

- а) промолчите;
- б) будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

- а) да;
б) нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
- а) да;
б) нет.
36. Что бы вы предпочли?
- а) работать под руководством хорошего человека;
б) работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»
- а) согласен;
б) не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
- а) да;
б) нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
- а) да;
б) нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
- а) опускаете руки;
б) появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
- а) да;
б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
- а) да;
б) нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
- а) введу нужные изменения немедленно;
б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
- а) да;
б) нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
- а) да;
б) нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
- а) да;

б) нет.

47. Кем бы вы предпочли стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную;

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а) да;

б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

а) да;

б) нет.

Оценка результатов тестирования

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ к опроснику

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11 а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21 а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31 а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41 а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае - 0 баллов.

Оценка лидерства

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне. Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно. Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Интерпретация

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

Волевой; способен преодолевать препятствия на пути к цели.

Настойчив; умеет разумно рисковать.

Терпелив; готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.

Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.

Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.

Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.

Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.

Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.

Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.

Надежен, держит слово, на него можно положиться.

Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.

Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.

Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.

Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.

Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.

Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Экспресс-диагностика организаторских способностей

Назначение. Предлагаемая методика дает возможность более глубоко разобраться в структуре организаторских способностей и одновременно выявить уровень владения ими.

Инструкция. Перед вами 20 вопросов, требующих однозначного ответа «да» или «нет». В бланке ответов необходимо рядом с номером вопроса проставить соответствующий для вас ответ.

Опросник

Вам часто удается склонить своих друзей или коллег к своей точке зрения?

Вы часто попадаете в такие ситуации, когда затрудняетесь в том, как поступить?

Доставляет ли вам удовольствие общественная работа?

Вы обычно легко отступаете от своих планов и намерений?

Вы любите придумывать или организовывать с окружающими игры, соревнования, развлечения?

Вы часто откладываете на завтра то, что можно сделать сегодня?

Вы обычно стремитесь к тому, чтобы окружающие поступали в соответствии с вашими мнениями или советами?

Это верно, что у вас редко бывают конфликты с друзьями, если они нарушают свои обязательства?

Вы часто в своем окружении берете на себя инициативу при принятии решения?

Это верно, что новая обстановка или новые обстоятельства могут выбить вас на первых порах из привычной колеи?

У вас, как правило, возникает чувство досады, когда что-либо из задуманного не получается?

Вас раздражает, когда приходится выступать в роли посредника или советчика?

Вы обычно активны на собраниях?

Это верно, что вы стараетесь избегать ситуаций, когда нужно доказывать свою правоту?

Вас раздражают поручения и просьбы?

Это верно, что вы стараетесь, как правило, уступать друзьям?

Вы обычно охотно берете на себя участие в организации праздников, торжеств?

Вас выводит из себя, когда опаздывают?

К вам часто обращаются за советом или помощью?

У вас в основном получается жить по принципу «дал слово - держи»?

Обработка и интерпретация результатов

Анализ результатов начинается с сопоставления полученных ответов с приведенным ниже ключом.

Ключ

«да»: 1,3,5,7,9,11, 13,17, 18, 19,20.

«нет»: 2, 4, 6, 8, 10,12, 14, 15, 16.

Затем необходимо подсчитать сумму совпадений с ключом. Коэффициент организаторских способностей равен дроби, где числитель - сумма совпадений с ключом, умноженная на 100%, а знаменатель- 20.

Критерии для выводов:

До 40% - уровень организаторских способностей низкий;

40-70% - средний;

Свыше 70% - высокий.

ТЕСТ «КТО ВЫ?»

Из фигур выберите одну, которая вам больше понравилась: круг, квадрат, прямоугольник, зигзаг, треугольник.

Характеристики типов личностей

«КВАДРАТ»

Отличается трудолюбием, усердием, терпением, методичностью и аккуратностью. Обычно высококлассный специалист в своей области. При восприятии информации ориентирован на детали и подробности, на цифры и факты. Сильная сторона -мыслительный анализ. Никогда не угадывает результата, но вычисляет его. Действует при этом весьма логично и последовательно. При принятии решения подробнейшим образом рассматривает нее варианты. Серьезен, практичен и экономен. Предпочитает жизнь, распланированную и упорядоченную до предела. Все должно лежать на своих местах, всё должно происходить в свое время", - таково представление "квадрата" о порядке. Точно соблюдает все правила и инструкции. Часто из-за чрезмерного пристрастия к анализу всех деталей проблемы неоперативен в решениях. Не любит идти на риск. Зато все свои решения выполняет досконально точно. Подчас характерна излишняя педантичность и рациональность. В общении избегает ситуаций, связанных с бурными проявлениями эмоций. Сухость и холодность мешают быстрому установлению личных контактов. Внешний вид консервативен, опрятен. Одежда, что называется, "типичная" для человека его положения и

профессии. Речь "квадрата" медленная, обстоятельная, логичная. Жесты точные, скупые. Позы нередко скованные, напряжённые.

«ТРЕУГОЛЬНИК»

Характерна тенденция к лидерству. Склонен к соперничеству, конкурентности. Уверен в себе, решителен, нетерпелив, подчас нетерпим и категоричен. С большим трудом признается в своих ошибках. Импульсивен, охотно идет на риск. Честолюбив. Ориентирован на карьеру, успех в обществе. Если для "квадрата" дело чести - сделать свою работу наилучшим образом, то для треугольника" главное - превзойти других, добиться высокого статуса и связанных с ним преимуществ.

Отличительной особенностью мышления является умение сконцентрироваться на главном, на сути проблемы. Детального анализа всевозможных вариантов, как предыдущий знак, не производит. Поиск наиболее; эффективного решения ограничивается выбором наилучшего из двух-трех перспективных вариантов.

Прагматик. В любом деле прежде всего думает о личной выгоде, кстати, не обязательно материальной. Доминирующая установка - на победу, выигрыш, успех. Склонен увлекаться до стремления к победе "любой ценой". Азартен. Весьма эгоцентричен, ярко выражена направленность на себя.

Энергичен. Остроумен. Великолепный оратор. Имеет высокую работоспособность. Общителен. Имидж преуспевающего человека. Внешний вид модный, элегантный, строгий. Речь "треугольника" ясная, краткая, быстрая, логичная. Позы ненапряженные. Жесты широкие, выразительные, уверенные.

«КРУГ»

Прежде всего заинтересован в хороших межличностных отношениях с окружающими. Доброжелателен. Высшая ценность для него - люди, их благополучие. Организует свою жизнь в полном соответствии с девизом Кота Леопольда из детского мультфильма.

Великолепный коммуникатор. Обладает высокой чувствительностью, развитой эмпатией. Способен ощущать чужую радость и боль как собственные. В общении склонен стирать грань между деловыми и личными отношениями. Уверен в том, что коллег надо превратить в друзей.

В конфликтах уступчив, податлив. В поведении нерешителен. Весьма эмоционален. Сентиментален. Склонен подчас к меланхолии, обвиняет себя в несчастях окружающих. Гораздо чаще беспечно весел, чем уныл и задумчив. Щедр, охотно делает подарки, заботлив. Твёрд в вопросах морали. Крайне чувствителен к нарушениям принципа справедливости. Обладает способностью уговаривать, убеждать. Болтлив.

Мышление "круга" образно, интуитивно, эмоционально окрашено.

Внешний вид неофициален, небрежен. Свитеры и джемперы предпочитает строгим костюмам с галстуками. Речь успокаивающая, расслабляющая, содержит непоследовательные отклонения от главного. Любимый жанр "кругов" - "рассказ в рассказе". Приветствие подчеркнуто доброжелательно. Частая улыбка. Нередко комплименты. Последние, в отличие от "

треугольников", не ориентированы обычно на достижение личной выгоды и не демонстрируют то, "какие фразы он умеет придумывать"... Позы расслабленные. Жесты свободные, плавные.

«ЗИГЗАГ»

Ярко выражена креативность, стремление к творчеству. Устремлен в будущее. Мечтателен. Одержим своими идеями. Энтузиаст. Часто интеллеktуал. Восприимчив ко всему новому, склонен видеть мир постоянно меняющимся.

Мышление предельно образно, интуитивно, мозаично. "Зигзагам" нравится комбинировать абсолютно различные идеи и создавать на этой основе нечто новое, оригинальное, его мысль совершает отчаянные прыжки. Характерна концептуальность. Если другие знаки живут в мире людей и вещей, то "зигзаг" в мире идей и концепций.

Нередко пренебрегает в своих рассуждениях деталями. Цифры и факты необходимы ему только как скачок к новой идее. Часто поверхностен. Склонен выстраивать упрощенные картины мира. Вследствие этого подчас ошибается и в людях и в делах. Интересы крайне разбросаны. Недисциплинирован. Предпочитает работать в одиночку. Непрактичен. Отличается безалаберностью в финансовых вопросах.

"Зигзагу" иной раз не хватает "политичности". Готов "резать правду в глаза", точнее, говорить то, что ему кажется правдой. Остроумен. Язвительен. В общении охотно проявляет "философию бунтаря".

Внешний вид небрежен, подчас неряшлив. Иногда - экстравагантен и супермоден. Речь непоследовательна с точки зрения других (имеет внутреннюю последовательность, понятную лишь этому "зигзагу"). Говорит ярко, образно, увлекательно о том, что для него интересно. Позы быстро меняющиеся, ненапряженные. Оживленная жестикуляция.

«ПРЯМОУГОЛЬНИК»

В отличие от всех других знаков принадлежность к "прямоугольнику" менее стабильна. Это временная форма личности, возникающая в кризисные периоды человека. Резкое изменение профессионального статуса, крайняя напряженность в семейных отношениях, обострение болезни, длительный стресс, проблемы личной жизни способны превратить любого из нас в "прямоугольника" на срок от нескольких часов до нескольких месяцев. Какими же мы становимся при этом?

Основным психическим состоянием этого знака является состояние замешательства, запутанности, неопределенности. Как следствие, заметно выражено внутреннее напряжение, эмоциональное возбуждение. Поступки весьма непоследовательны и непредсказуемы. Явным образом ощущается неуверенность в себе. Доверчив, внушаем, иной раз наивен.

Максимально открыт для всего нового. Любопытен, пытлив в тех ситуациях, где надеется найти выход из создавшегося положения дел. Подчас смел до безрассудства.

Забывчив. Склонен терять вещи. Непунктуален. В большей степени, чем другие, "прямоугольник" подвержен простудам, травмам. Становится

невольным участником разного рода инцидентов. В работе быстро утомляется. Часто принимает решения поспешные или, напротив, запоздалые. Готов перекладывать свою вину на других, необоснованно критиковать их. Единственный, пожалуй, знак, который предпочитает новых друзей старым (они как бы "лучше знают его"). В общении склонен имитировать поведение других ("примеривание ролей").

Внешний вид изменчивый, небрежный, не в тон ситуации. На рабочем месте обычен беспорядок. Речь неуверенная, сбивчивая, неритмичная. Часто неуклюж. Жесты резкие, отрывистые, нервные, незаконченные. Бегающий взгляд.

ТЕСТ «КТО ТЫ – ДЕЙСТВУЮЩЕЕ ЛИЦО ИЛИ ИСПОЛНИТЕЛЬ?»

Шекспир сказал: «весь мир - театр, а люди в нем — актеры». В этой фразе — бездна смысла. А там, где театр, там есть действующие лица и исполнители. И каждый определяет сам, кем ему быть, как жить — действовать самому или исполнять роли, предназначенные ему другими. Чтобы понять это, можно использовать данный тест, искренне ответив на 15 вопросов.

Я отдаю предпочтение действиям, а не раздумьям над причинами моих неудач. Да — 1 балл. Нет — 0. Когда как — 0,5.

Я считаю, что в агрессивном и непоследовательном поведении, которое так раздражает в женщине, чаще всего повинны другие люди. Да — 0. Нет — 1. Когда как — 0,5.

Иногда мне кажется, что я родился (родилась) под несчастливой звездой. Да — 0. Нет — 1. Когда как — 0,5.

Я всегда чувствую ответственность за то, что происходит в моей жизни. Да — 1. Нет — 0. Когда как — 0,5.

В моей жизни не было бы столько проблем, если бы некоторые люди изменили свое отношение ко мне. Да — 0. Нет — 1. Когда как — 0,5.

Я считаю, что алкоголики сами виноваты в своей болезни. Да — 1. Нет — 0. Когда как — 0,5.

Иногда я думаю, что за многое в моей жизни ответственны те люди, под воздействием которых я стал(а) таким, каков(а) я есть. Да — 0. Нет — 1. Когда как — 0,5.

Если я простужаюсь, стараюсь лечиться сам(а), а не прибегать к помощи врачей. Да — 1. Нет — 0. Когда как — 0,5.

Я люблю помогать людям, так как чувствую благодарность за то, что другие сделали для меня. Да — 0. Нет — 1. Когда как — 0,5.

Когда происходит конфликт, то, размышляя, кто в нем повинен, я обычно начинаю с себя самого (самой). Да — 1. Нет — 0. Когда как - 0,5.

Считаю, что любую проблему можно решить, и не очень понимаю тех, у кого вечно возникают

какие-то жизненные трудности. Да — 1. Нет — 0. Когда как — 0,5.

Если черная кошка переходит мне дорогу, я перехожу на другую сторону улицы. Да — 0. Нет — 1. Когда как — 0,5.

Я обычно примиряюсь с ситуацией, воздействовать на которую не в моих силах. Да — 0. Нет — 1. Когда как — 0,5.

Я считаю, что каждый человек, независимо от обстоятельств, должен быть сильным и самостоятельным. Да — 1. Нет — 0. Когда как — 0,5.

Я знаю свои недостатки. Однако хочу, чтобы окружающие относились к ним снисходительно. Да — 0. Нет — 1. Когда как — 0,5.

14 баллов и больше. Ты, несомненно, — действующее лицо. Ты готов(а) брать на себя ответственность не только за себя, но и за всех, кто попадает в поле твоего внимания.

10—13 баллов. Ты не из тех, кто ругает погоду и правительство. Тебе ближе активная позиция. Ты стремишься быть кузнецом своей жизни, хочешь контролировать ситуацию.

5—9 баллов. Ты готов(а) к тому, чтобы играть написанную для тебя роль, если она лучше той, которую ты можешь сотворить сам(а). В зависимости от обстоятельств можешь быть с одинаковым успехом и ведущим, и ведомым.

4 балла и менее. Ты — исполнитель, а не действующее лицо. Твой уступчивый характер делает тебя ценным членом команды, однако при раздаче лучшие куски достаются другим.

ТЕСТ «ЛИДЕРЫ БЫВАЮТ РАЗНЫЕ»

Попробуй проэкзаменовать себя и на этот счет. Возможные варианты ответов: «да», «нет», «не знаю».

Уже в детстве необходимость подчиняться другим была для меня проблемой.

Считаю, что прогресс в науке и культуре немыслим без людей с развитой потребностью властвовать над другими.

Думаю, что настоящий мужчина умеет подчинять своей волей женщин.

Меня раздражает чрезмерная опека близких.

Согласен(а) с утверждением, что истинная натура женщины — покорность.

Не все, возможно, догадываются, что брать все на себя мне приходится из-за постоянного опасения за благополучие родных.

По-моему, большинство проблем у нас возникает из-за недостатка лидеров с железной рукой.

В затруднительных ситуациях, которые требуют быстрого реагирования, мне обычно не нужно много времени, чтобы найти правильное решение.

Знаю, что могу и люблю руководить другими людьми.

Не умею и не хочу открываться до конца ни перед кем.

Мне не чужды мечты о тихой гавани.

Думаю, что подчиненному просто необходимо уметь исполнять какие бы то ни было приказания начальника.

Возможно, не удивительно, но во взаимоотношениях с близкими мне людьми чувствую внутреннее сопротивление, когда вынужден(а) просить о чем-то.

Часто сталкиваюсь с ситуациями, в которых кто-то . Ждет от меня объяснений, хотя, как мне кажется, все и так понятно.

Думаю, что характером я похож(а) на отца, который был опорой семьи.

«Да» — 10 баллов, «Нет» — 0 баллов, «Не знаю» — 5 баллов.

100—150 баллов. Судя по ответам, ты — диктатор. Ты умеешь переубеждать и руководить другими. Однако иногда что-то в тоне, взгляде, жесте твоих подчиненных говорит: «дай передохнуть!»

50—99 баллов. Гармония и решительность, мудрость и Расчет, умение дать хороший совет — вот твои главные достоинства. Когда необходимо — руководишь, когда нужно — уступаешь. И только тебе известно, всегда ли ты достигаешь цели достойными способами.

Менее 50 баллов. Ты — типичный «психологический уж», то есть способен(на) проглотить любой укор, даже если это необязательно, всем пожертвовать, хотя этого никто не требует. Часто, ощущая собственное бессилие, ты способен(на) на решительный поступок. Находясь в состоянии беспомощности, ищешь в других черты характера, которых тебе недостает. И в этом видишь смысл и надежду на лучшую для тебя жизнь.

Раздел 6. Коммуникации: понятие, цели, мотивы

Личностные опросники

Вопрос 1.«Малый разговор» в деловой коммуникации ведется в рамках:

Деловых интересов партнеров

Личностных, неделовых интересов партнеров

Профессиональных интересов партнеров

Вопрос 2.Адресат манипуляции в деловом общении — это:

Партнер, который может стать жертвой манипуляции

Партнер, на которого направлено манипулятивное воздействие

Партнер, который использует манипулятивные приемы психологического воздействия

Вопрос 3.Атрибуцией называется:

Все ответы неверны

Интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей

Приписывание определенным группам людей специфических черт

Стремление человека быть в обществе других людей

Вопрос 4.В ценностно-ориентированных манипулятивных технологиях делового общения мишенью психологического воздействия являются:

Духовные идеалы партнера-адресата

Когнитивные структуры партнера-адресата

Потребности и склонности партнера-адресата

Ценностные установки партнера-адресата

Вопрос 5.Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:

Жестов

Информационных технологий

Определенного темпа речи

Похлопываний по плечу

Устной речи

Вопрос 6.Все люди делятся на:

Все ответы верны

Рациональных и иррациональных

Сенсорики и интуиты

Экстравертов и интровертов

Вопрос 7. Деловой стиль взаимодействия партнеров включает:

Ослабление контроля за социально-статусными и этикетными нормами

Признание ценности и значимости поведенческих действий друг друга

Рациональное использование партнерами поддерживающих техник

Умение партнеров адаптировать собственные профессиональные знания к каждой деловой ситуации

Вопрос 8. Деловые партнеры с визуальной модальностью мыслят преимущественно:

Аудиальными образами

Зрительными образами

Тактильными образами

Вопрос 9. Информационно-силовое обеспечение манипулятора в манипулятивных технологиях делового общения складывается из совокупного взаимодействия:

Когнитивно-рациональных сил адресата психологического воздействия

Личностно-психологических сил манипулятора

Привлеченных (заимствованных) сил, которые создаются другими личностями

Статусно-ресурсных сил манипулятора

Вопрос 10. К механизмам манипулятивного воздействия относятся:

Механизмы присоединения и внедрения, которые использует манипулятор

Потребности, склонности, мотивации адресата манипуляции

Психические автоматизмы и комплексы адресата манипуляции

Психотехнические приемы манипулятивного воздействия

Вопрос 11. К наиболее применяемым в технологиях делового общения техникам активной антиманипулятивной защиты можно отнести:

Временное прерывание адресатом делового контакта с манипулятором

Использование партнером-адресатом психотехнических приемов встречной манипуляции

Преобразование партнером-адресатом коммуникативных сигналов манипулятора с учетом собственных интересов

Целенаправленную тотальную психологическую атаку на манипулятора

Вопрос 12. К основным манипулятивным техникам психического воздействия в деловом общении относятся техники:

«Ложного вовлечения»

Запутывания

Расположения

Скрытого принуждения

Убеждения

Вопрос 13. К особым техникам пассивной защиты, ориентированным на отражение манипулятивного воздействия, относятся:

Выстраивание партнером-адресатом смысловых и семантических барьеров с манипулятором

Дистанцирование партнера-адресата от партнера-манипулятора

Расположение партнера-адресата к намерениям и установкам манипулятора
Соккрытие партнером-адресатом своих ситуативно переживаемых эмоций и чувств

Вопрос 14.К открытым вопросам в деловой коммуникации относятся:

Альтернативные

Зеркальные

Информационные

Риторические

Вопрос 15.К признакам, которые свидетельствуют о наличии манипуляции в деловом общении, относятся:

Неконгруэнтность коммуникативных сообщений манипулятора

Поведенческая стратегия делового партнера-коммуникатора, ориентированная на сотрудничество

Появление у партнера-адресата внутренних ощущений дискомфорта, эмоционального напряжения и беспокойства

Присутствие вербализированных и невербальных угрожающих сигналов

Структурная компоновка дискурсов информации, не релевантная их содержательной значимости для решения деловой проблемы

Вопрос 16.К средствам невербальной коммуникации относятся:

Все ответы верны

Кинесика

Проксемика

Такетика

Вопрос 17.К техникам малого разговора, применяемого в деловой коммуникации, относятся:

Высказывания-ссылки с приятными ассоциациями для партнера

Интересный, увлекательный рассказ

Позитивные констатации событий или фактов, интересующих партнера

Убеждающие деловые сообщения

Цитирование высказываний партнера о его увлечениях, хобби

Вопрос 18.Кинесическими средствами невербального общения выступают:

Мимика

Поза

Покашливание

Рукопожатие

Устная речь

Вопрос 19.Логико-смысловое манипулирование информацией в деловом общении предлагает:

Вербализированную подачу социально значимых для адресата дискурсов информации

Дозирование информации

Соккрытие важных смысловых дискурсов информации

Утаивание информации

Вопрос 20.Манипулятивная стратегия в деловом общении реализуется как:

Система психотехнических приемов и действий, отражающая
долговременные цели манипулятора

Система совместных поведенческих действий деловых партнеров, имеющая
целью компромиссное решение деловой проблемы

Совокупность поведенческих действий адресата манипуляции

Вопрос 21. Манипулятивные технологии делового общения — это такие
технологии, в которых присутствуют:

Открытое принуждение партнера к каким-либо поведенческим действиям

Психотехнические приемы манипулирования

Скрытое психологическое воздействие на делового партнера

Техники расположения и убеждения по отношению к партнеру — адресату
воздействия

Вопрос 22. Мишени манипулятивного воздействия — это:

Локальные психические структуры партнера-адресата, на которые
направлено манипулятивное воздействие

Объекты, включенные в деловую ситуацию

Структурные уровни психики манипулятора

Вопрос 23. Невербальными средствами общения являются

Взгляд

Походка

Рукопожатие

Телефон

Электронная почта

Вопрос 24. Общение - это:

Все ответы верны

Процесс передачи информации

Процесс установления контактов между людьми

Процесс формирования и развития личности

Вопрос 25. Персональная дистанция в процессе общения:

120-350см

15-50см

50-120см

Свыше 350см

Вопрос 26. Побудительная информация в деловой коммуникации
реализуется в виде:

Познавательного сообщения

Призыва

Приказа

Просьбы

Вопрос 27. Прием направленного критического слушания целесообразно
использовать в деловых ситуациях, связанных с:

«Прочтением» стенических эмоций партнеров

Выслушиванием жалоб клиентов

Дискуссионным обсуждением проблем

Обсуждением каких-либо инновационных проектов

Вопрос 28.Проксемическими характеристиками невербального общения являются:

Дистанция между общающимися

Мимика

Похлопывание по спине

Телефон

Угол общения партнеров

Вопрос 29. Просодическими средствами невербального общения выступают

Громкость голоса

Дистанция между общающимися

Жесты

Интонация

Плач

Вопрос 30.Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок.

Оцените как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». Доброе утро, страховая компания «Висепт»

Отрицательно

Положительно

Вопрос 31.Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок.

Оцените как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». Добрый день. Это центр «Генезис». У телефона Ирина Аникеева. Чем я могу вам помочь?

Отрицательно

Положительно

Вопрос 32.Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок.

Оцените как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». Здравствуйте, сервисный центр

Отрицательно

Положительно

Вопрос 33.Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок.

Оцените как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». Извините, я не занимаюсь этими вопросами. Вам нужно позвонить в отдел продаж.

Отрицательно

Положительно

Вопрос 34.Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок.

Оцените как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». Извините, я работаю в другом отделе, поэтому ничем вам помочь не могу.

Отрицательно

Положительно

Вопрос 35. Прочитайте фразу-ответ на входящий телефонный звонок. Оцените, как воспринимает клиент фразу. Если Вы считаете, что фраза положительно воспринимается клиентом, ответьте «положительно», а если отрицательно, то ответьте «отрицательно». К сожалению, Анна еще обедает.

Отрицательно

Положительно

Оценка понимания специфики современных коммуникаций

1. К видам компетентности не относят:

- 1. менеджерскую
- 3. Коммуникативную +
- 2. профессиональную
- 4. квалификационную

2. Процесс установления и развития контактов среди людей – это:

- 1. общение +
- 2. восприятие
- 3. взаимодействие
- 4. идентификация

3. Характеристика делового общения:

- 1. партнёр в деловом общении выступает как личность, значимая для субъекта
- 2. общающихся людей отличает хорошее взаимопонимание в вопросах дела
- 3. основная задача делового общения – продуктивное сотрудничество
- 4. все ответы правильные +
- 4. Общение, обеспечивающее успех какого-то общего дела, создающее условия для сотрудничества людей, чтобы достичь значимые для них цели – это:

- 1. неформальное общение
- 2. деловое общение +
- 3. конфиденциальное общение
- 4. нет правильного ответа

5. Процесс, в ходе которого два или более человек обмениваются и осознают получаемую информацию, которого состоит в мотивировании определённого поведения или воздействия на него – это:

- 1. восприятие
- 2. Коммуникация +
- 3. взаимодействие
- 4. эмпатия

6. Обратная связь:

- 1. препятствует коммуникативному процессу
- 2. способствует коммуникативному процессу +
- 3. иногда способствует, а иногда препятствует коммуникативному процессу
- 4 все ответы правильные

7. Одноканальный процесс коммуникации – это коммуникация:
 1. без обратной связи +
 2. с истинной обратной связью
 3. с неистинной обратной связью
 4. с истинной и неистинной обратной связью
8. Виды коммуникации:
 1. первичные и вторичные
 2. главные и второстепенные
 3. вербальные и речевые
 4. вербальные и невербальные +
9. Вербальные коммуникации – это:
 1. язык телодвижений и параметры речи
 2. устные и письменные +
 3. знаковые и тактильные
 4. нет правильного ответа
10. Факторы, не способствующие эффективному выступлению:
 1. отдавайте предпочтение длинным предложениям +
 2. никаких скороговорок
 3. держите паузу
 4. берите в руки что поярче и расставляйте акценты
11. К эффективным приёмам слушания не относят:
 1. активная поза слушающего
 2. умение задавать уточняющие вопросы
 3. активное слушание
 4. нерефлексивное слушание +
12. Как быть внимательным во время беседы?
 1. не доминируйте во время беседы
 2. не давайте волю эмоциям
 3. смотрите на собеседника +
 4. не принимайте позы обороны
13. Что не относят к правилам эффективного слушания?
 1. перестаньте говорить
 2. будьте терпеливы
 3. задавайте вопросы
 4. планируйте беседу +
14. К невербальным средствам коммуникации не относят:
 1. нерефлексивное слушание +
 2. взгляд
 3. тактильный контакт
 4. рефлексивное слушание
15. Движения тела человека и визуальный контакт – это:
 1. жест
 2. походка
 3. мимика
 4. все ответы правильные +

16. Если дистанция между общающимися составляет 0,51...1,2 м – это дистанция:

1. интимная
2. социальная
3. личная +
4. публичная

17. Если дистанция между общающимися составляет 0...0,5 м – это дистанция:

1. публичная
2. социальная
3. интимная +
4. личная

47. Если дистанция между общающимися составляет более 3,6 м – это дистанция:

1. интимная
2. личная
3. социальная
4. Публичная +

18. Формальному общению соответствует дистанция:

1. более 3,6 м
2. 0...0,5 м
3. 0,51...1,2 м
4. 1,21...3,6 м +

19. Неформальному общению соответствует дистанция:

1. 0...0,5 м
2. 0,51...1,2 м +
3. более 3,6 м
4. 1,21...3,6 м

20. Создаётся впечатление, что говорящий навязывает своё мнение в том случае, если речь:

1. слишком быстрая
2. слишком громкая +
3. слишком медленная
4. неразборчивая

21. Речь состоящая из длинных фраз:

1. показывает эрудицию говорящего
2. плохо воспринимается по смыслу +
3. свидетельствует о гибкости ума
4. свидетельствует о неуверенности говорящего

22. Неразборчивая речь:

1. снижает интерес у собеседника +
2. плохо воспринимается по смыслу
3. вызывает мысль, что человек тянет время, либо тугодум
4. создаёт впечатление, что говорящий навязывает своё мнение

23. Все разнообразные движения руками и головой, которые сопровождают разговор – это:

1. мимика
2. жесты +
3. позы
4. жесты и позы

24. Жесты открытости:

1. пиджак расстегнут
2. ладони рук прижаты к груди
3. развёрнутые на встречу собеседнику руки с ладонями вверх
4. все ответы правильные +

25. Посадка на кончике стула с выпрямленной спиной:

1. самоуверенность, благодушные настроения, нет готовности к деятельности
2. крайне отрицательное отношение к собеседнику +
3. высокая степень заинтересованности в предмете разговора
4. недостаток дисциплины, бесцеремонность, леность

Раздел 7. Стратегии коммуникаций и приемы достижения результата

Тренинг коммуникативных умений

Аннотация

Давно замечено, что современный человек слышал о множестве прикладных технологий, влияющих на качество его жизни, достижении успехов и удовлетворенности работой, однако продолжает строить и организовывать свою жизнь по привычке, так и не научившись использовать свой богатейший запас знаний. Практическим рекомендациям по разработке современных образовательных технологий посвящено данное пособие. Тренинг – это интерактивное обучение, которое проводится в режиме интенсивного взаимодействия тренера и участников. Участники получают возможность опробовать новые модели поведения в ситуациях, приближенных к реальным, и получить индивидуальную обратную связь.

Разрабатывая тренинг, можно спрогнозировать его эффект и достичь именно намеченного, а не просто чего-то похожего. И наконец, тренинг является эффективным методом: благодаря специфике тренингового обучения, оно проходит в сравнительно короткие сроки и очень успешно. То есть хорошо спланированный тренинг – это оптимальный метод по соотношению затрат и результатов в системе обучения, направленной на формирование профессиональных компетенций будущего специалиста.

Требования к проведению тренинга:

Оптимальное количество участников тренинга не более 20-25 человек

Соответствующее по размерам количеству участников тренинга помещение, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников

Обязательность ознакомления участников в начале любого занятия тренинга с целями и задачами данного занятия

Проведение на первом занятии тренинга упражнения «знакомство» и принятие «соглашения»

Оглашение правил работы группы

Создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание в течение всего тренинга

Вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга

Уважение чувств и мнений каждого участника

Поощрение участников тренинга

Подведение участников преподавателем к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения

Обеспечение тренером соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга

Обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений

Обязательность подведения итогов тренинга по его окончании

Тренинг может состоять из одного или нескольких занятий, иметь различную продолжительность – от одного часа до нескольких дней.

Тренинг коммуникативных умений

Тренинг разработан для развития коммуникативных умений, знаний и способностей, которые способствуют более простому решению в установлении и поддержании контактов в общении. Без правильного понимания личностных качеств и актуальных состояний партнеров и отношений между людьми невозможно эффективное планирование, принятие решений, разрешение проблемных и конфликтных ситуаций, подбор персонала в организациях.

Данный тренинг представляет собой комплекс упражнений, направленных на развитие эмпатии, настойчивости, навыков убедительной речи, на отработку навыков понимания других людей, принятия решения.

Проведение тренинга способствует воспитанию активной, коммуникабельной, творческой, успешной личности.

Цель тренинга: развить коммуникативные умения, знания, способности, воспитать коммуникабельную личность.

Задачи тренинга:

Расширение возможностей установления контакта в различных ситуациях общения;

Развитие способности к эмпатии, пониманию мимики, языка телодвижений;

Отработка навыков понимания других людей, себя, а также взаимоотношений между людьми;

Овладение навыками эффективного слушания;

Развитие навыков убедительной речи;

Расширение диапазона творческих способностей;

Аргументация своей точки зрения, отстаивание своих интересов;

Обучение участников ориентации в проблеме;

Развитие и расширение навыков принятия решений, нахождение компромисса;

Активизация процесса самопознания.

Структура тренинга

Первый этап – «знакомство» - установление положительного социально-психологического климата в группе, способствующего наибольшей эффективности тренинга.

Второй этап – формирование знаний об эффективной коммуникации, повышение эмпатических способностей.

Третий этап – развитие качеств, характеризующих коммуникабельную личность.

Четвёртый этап – проработка ситуаций, требующих исполнения определённых, получаемых на тренинге, навыков (навыки убедительной речи, навыки установления контакта в различных ситуациях, навыки принятия решения и т.д.).

Пятый этап – завершение тренинга.

Примерное содержание тренинга

по формированию коммуникативных умений

1 этап

Цель: установление положительного социально-психологического климата в группе, способствующего наибольшей эффективности тренинга.

Объяснения целей и задач тренинга

Упражнение «Знакомство» (используемые в данном тренинге упражнения подробно описаны на странице 6)

Разработка правил тренинговой группы

Дискуссия «Что такое коммуникативные умения?»

Упражнение «Спутанные цепочки»

Упражнение «Дар убеждения»

Упражнение «Коллективный счёт»

«Подарок»

Завершение занятия.

2 этап

Цель: Снятие коммуникативных барьеров. Развитие эмпатических способностей участников группы, понимания мимики, жестов, языка телодвижений.

Упражнение «Нетрадиционное приветствие»

Упражнение «Моль»

Дискуссия «Роль коммуникативных навыков и умений в нашей жизни»

Упражнение «Зеркало»

Упражнение «Я тебя понимаю»

Упражнение «Рассмешить партнёра»

Упражнение «Да»

Подведение итогов дня.

3 этап

Цель: Развитие качеств, характеризующих коммуникабельную личность.

Необычное приветствие
Упражнение «Переходы»
Упражнение «Луноход»
Упражнение «Его сильная сторона»
Упражнение «Побег из тюрьмы»
Упражнение «Выход из контакта»
Упражнение «В самолёте»
Итоги дня.

4 этап

Цель: Завершение тренинга. Закрепление полученных навыков.

Упражнение «Представление»
Упражнение «Диспут»
Упражнение «Вижу разницу»
Упражнение «Мы похожи»
Упражнение «Я отличаюсь от тебя»
Дискуссия «Что дал мне тренинг?»
Упражнение «Последняя встреча»
«Скажем вместе: Прощай группа!»

Упражнения:

«Знакомство». Садимся в круг. Предлагаем вам задуматься о том, что в вас, в вашем характере является самым важным, самым существенным. А теперь попробуйте найти этому краткую форму выражения, можно в стихотворной форме. К примеру: «Лед и пламень», «То, как зверь, она завоет, то заплачет, как дитя», «Тиха, печальна, молчалива...» и т.д. Пожалуйста. Подумали? Хорошо. Сейчас по кругу, по очереди, начиная с участника, сидящего справа от ведущего, начинайте представляться группе. Сначала назовите свое имя, а затем скажите несколько слов о себе, о своей сути. Лучше, если это будет сказано одной фразой, можно в стихах или с использованием метафоры. То, что вы только что придумали. Просим вас. Спасибо. Мы сделали один шаг навстречу друг другу. Обсудите, чьи представления произвели наибольшее впечатление.

«Спутанные цепочки». Участники встают в круг, закрывают глаза и протягивают перед собой правую руку. Столкнувшись, руки сцепляются. Затем участники вытягивают левые руки и снова ищут себе партнера. Ведущий помогает рукам соединиться и следит за тем, чтобы каждый держал за руки двух людей, а не одного. Участники открывают глаза. Они должны распутаться, не разжимая рук. Чтобы не происходило вывихов рук в суставах, разрешается "проворачивание шарниров" – изменение положения кистей без расцепления рук. В результате возможны такие варианты: либо образуется круг, либо несколько сцепленных колечек из людей, либо несколько независимых кругов или пар.

«Дар убеждения». Цель упражнения: оказание помощи участникам в понимании того, что такое убедительная речь, развитие навыков убедительной речи. Вызываются два участника. Каждому из них ведущий дает спичечный коробок, в одном из которых лежит цветная бумажка. После

того, как оба участника выяснили у кого из них в коробке лежит бумажка - каждый начинает доказывать "публике" то, что именно у него в коробке лежит бумажка. Задача публики решить путем консенсуса, у кого же именно лежит в коробке бумажка. В случае если "публика" ошиблась - ведущий придумывает ей наказание (например, на протяжении одной минуты попрыгать). Во время обсуждения важно проанализировать те случаи, когда "публика" ошибалась - какие вербальные и невербальные компоненты заставили ее поверить в ложь.

«Коллективный счет». Процедура такова: участники стоят в кругу, опустив головы вниз и, естественно, не глядя друг на друга. Задача группы – называть по порядку числа натурального ряда, стараясь добраться до самого большого, не совершив ошибок. При этом должны выполняться три условия: во-первых, никто не знает, кто начнет счет и кто назовет следующее число (запрещается договариваться друг с другом вербально или невербально); во-вторых, нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд; в-третьих, если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, ведущий требует снова начинать с единицы. Общей целью группы становится увеличение достигнутого числа при уменьшении количества попыток. Ведущий повторяет участникам, что они должны уметь прислушиваться к себе, ловить настрой других, чтобы понять, нужно ли ему в данный момент промолчать или пришла пора озвучить число.

«Подарок». – Сейчас мы будем делать подарки друг другу. Начиная с ведущего, каждый по очереди средствами пантомимы изображает какой-то предмет и передает его своему соседу справа (мороженое, ежика, гирию, цветок и т.п.)

«Нетрадиционное приветствие». – Мы привыкли к стереотипам. Они обедняют нашу жизнь. Давайте попробуем испытать новые эмоции, придумав и воплотив в жизнь нетрадиционные приветствия. Например, можно здороваться тыльной стороной ладони, стопами ног... Ваши варианты?

«Моль». Упражнение направлено на снятие барьеров, поднятие настроения, движение. Необходимо всем встать и ловить «моль».

8. «Зеркало». Необходимо симитировать выполнение нескольких несложных заданий. Их всего четыре. Задания следующие: 1) пришиваем пуговицу; 2) собираемся в дорогу; 3) печем пирог; 4) выступаем в цирке. Особенность этих заданий в том, что каждое из них участники будут выполнять попарно, причем напарники встанут друг против друга, и один из них станет на время зеркалом, т.е. будет копировать все движения своего партнера. Затем партнеры меняются ролями. Но сначала давайте разобьемся на пары. Пожалуйста. Пары готовы, приступаем к заданиям. Итак, все пары по очереди выполняют задания по своему выбору. Один из них — исполнитель, а другой — его зеркальное отражение, подражающее всем движениям исполнителя. Остальные участники группы — зрители, они наблюдают за игрой пары. Затем партнеры в паре меняются ролями. Пары по очереди меняются, таким образом перед группой выступают все ее участники.

Каждый выступает в двух ролях: в роли исполнителя и в роли зеркала. Итак, начинаем представление.

«Я тебя понимаю». Каждый член группы выбирает себе партнёра и затем в течение 2-3 минут в устной форме описывает его состояние, настроение, чувства, желания в данный момент. Тот, чьё состояние описывает партнёр, должен подтвердить правильность и достоверность предположений или опровергнуть их. Оба партнёра вправе комментировать высказывания друг друга.

«Рассмешить партнёра». Выберем первую пару игроков. Один из выбранных игроков должен, во что бы то ни стало, любыми средствами рассмешить своего партнера. Если ему удастся это сделать, то его коллега становится смешающим и выбирает себе нового партнера из остальных игроков. Если рассмешить не удастся никакими силами, то приходится выбирать нового партнера. Итак, по удару гонга один игрок пытается рассмешить другого. Остальные участники переживают происходящее, глядя со стороны. Если замысел удался, то смешавший удаляется, а тот, кого рассмешили, выбирает себе нового партнера для того, чтобы его рассмешить. Если рассмешить не удалось, то на место игрока, которого не удалось рассмешить, выбирают нового игрока и так далее. Внимание! Начали! Спасибо, игра закончена.

"Да" Назначение: - совершенствование навыков эмпатии и рефлексии. Группа разбивается на пары. Один из участников говорит фразу, выражающую его состояние, настроения или ощущения. После чего второй должен задавать ему вопросы, чтобы уточнить и выяснить детали. Например, "Странно, но я заметила за собой, что когда нахожусь в таком состоянии, то цвет моей одежды примерно одинаков". Упражнение считается выполненным, если в ответ на расспросы участник получает три утвердительных ответа - "да".

«Переходы». Тренируем навыки рабочей собранности: Посмотрите на своих товарищей по полукругу, обратите внимание на цвет волос каждого из них. Теперь поменяйтесь местами так, чтобы крайним справа стоял участник с самыми светлыми волосами, рядом с ним – потемнее, а крайним слева – был бы участник с самыми черными волосами. Никаких шумных обсуждений!

«Луноход». Участники должны встать в круг. Смотреть только в глаза друг другу. Тот кто засмеётся должен сесть в круг, и на корточках перебираться по кугу, говоря: «Я луноход 1». Следующий уже будет луноход 2 и т.д. Необходимо проделать это до того, как стоять останется только 1 человек. Он-то и есть самый выдержанный. Это упражнение хорошо развивает чувства стойкости, упорства и способствует снятию напряжения в группе.

«Его сильная сторона». Цель упражнения: разминка, выработка умения говорить и выслушивать комплименты. - Начнем сегодняшний день с игры. Бросая по очереди друг другу этот мяч, будем говорить о безусловных достоинствах, сильных сторонах того, кому бросает мяч. Будем внимательны, чтобы мяч побывал у каждого".

«Побег из тюрьмы». Цель упражнения: развитие способностей к эмпатии, пониманию мимики, языка телодвижений. Участники группы становятся в

две шеренги лицом друг к другу. Ведущий предлагает задание: "Первая шеренга будет играть преступников, вторая - их сообщников, которые пришли в тюрьму, для того чтобы устроить побег. Между вами звуконепроницаемая стеклянная перегородка. За короткое время свидания сообщники с помощью жестов и мимики должны "рассказать" преступникам, как они будут спасать их из тюрьмы (каждый "сообщник" спасает одного "преступника)". После окончания игры "преступники" рассказывают о том, правильно ли они поняли план побега.

«Выход из контакта». Представьте ситуацию: «Вы встретили не очень близкого знакомого, который располагает временем и имеет желание пообщаться с вами, а вам некогда». Участники группы разыгрывают ситуацию, предлагая несколько вариантов выхода из контакта. После этого следует обсуждение.

«В самолёте». Группе предлагается разыграть следующую ситуацию «вы купили билет на самолёт Москва-Хабаровск, впереди 7 часов полёта. Спать вы не хотите, интересной книги у вас нет, вы обращаете внимание на соседа и пытаетесь завязать с ним разговор. Как вы поступите, если вашим соседом окажется: пожилая женщина, читающий книгу, молодая девушка и т.д.» Все члены группы включаются в игру, - то в роли, желающего вступить в контакт, то в роли его попутчика в разных вариантах.

«Представление». Цель упражнения: - формирование установок на выявление позитивных личностных и других качеств; - умение представить себя и войти в первичный контакт с окружающими. Участникам дается следующее пояснение: в представлении вы должны постараться отразить свою индивидуальность так, чтобы все остальные участники сразу запомнили выступившего. Например, "Я высокий, сильный и уверенный в себе человек. Внешность у меня обыкновенная, зато волосы красивого цвета и слегка выются, что является предметом легкой зависти многих женщин. Но главное, на что хочу обратить ваше внимание - со мной в любой компании интересно и весело, знаете, как правило, играю роль тамады" или "Возраст у меня средний, внешность не бросакая, способности и возможности обыкновенные. Единственное, в чем я разбираюсь может быть лучше других и готова посвящать все свое время - это вкусно готовить и угощать. Обещаю всем яблочный пирог к чаю".

«Диспут». Упражнение проводится в форме диспута. Участники делятся на две приблизительно равные по численности команды. С помощью жребия решается, какая из команд будет занимать одну из альтернативных позиций по какому-либо вопросу, например: сторонники и противники «загара», «курения», «раздельного питания» и т. д. Аргументы в пользу той или иной точки зрения члены команд высказывают по очереди. Обязательным требованием для играющих является поддержка высказываний соперников и уяснение сущности аргументации. В процессе слушания тот из членов команды, чья очередь высказываться следующим, должен реагировать уступчивостью и эхом, задавать уточняющие вопросы, если содержание аргументации не до конца ясно, или же сделать парафраз, если создалось

впечатление полной ясности. Аргументы в пользу позиции своей команды разрешается высказывать лишь после того, как выступающий тем или иным способом просигнализирует, что его поняли правильно (кивок головой: «Да, именно это я и имел в виду»). Ведущий следит за очередностью выступлений, за тем, чтобы слушающий осуществлял поддержку высказывания, не пропуская тактов, парафраз, используя при этом реакции соответствующего такта. Можно давать разъяснения: «Да, вы меня поняли правильно». Следует предостеречь участников от попыток продолжать и развивать мысли собеседника, приписывая ему не его слова.

«Вижу разницу». Один доброволец какое-то время побудет за дверью. Остальные участники делятся на две группы по какому-то выбранному признаку. Признак должен быть зрительно виден (например, наличие шнурков на обуви). Две образовавшиеся группы садятся в разных местах комнаты, чтобы быть обозначенными в пространстве. Вернувшийся участник должен будет определить, по какому признаку группа разделилась на две части.

«Мы похожи». Цель упражнения: знакомство участников друг с другом, повышение доверия друг к другу. Вначале участники беспорядочно ходят по комнате и говорят каждому встречающемуся по 2 фразы, начинающиеся со слов: - Ты похож на меня тем, что... - Я отличаюсь от тебя тем, что...

«Я отличаюсь от тебя» В парах 4 минуты вести разговор на тему "Чем мы похожи"; затем 4 минуты - на тему "Чем мы отличаемся". По окончании проводится обсуждение, обращается внимание на то, что было легко и что было трудно делать, какие были открытия. В итоге делается вывод о том, что все мы, в сущности, похожи и в то же время разные, но мы имеем право на эти отличия, и никто не может нас заставить быть другими.

«Последняя встреча». Цель: совершенствование коммуникативной культуры. Представьте себе, что занятия уже закончились, и вы расстаетесь. Но все ли вы успели сказать друг другу? Может быть, вы забыли поделиться с группой своими переживаниями? Или есть человек, мнение которого о себе вы хотели бы узнать? Или вы хотите поблагодарить кого-либо? Сделайте это "здесь и теперь".

Заключительным этапом всегда является этап подведения итогов.

Предлагаем простую анкету, которая позволит раскрыть мнения участников о результатах тренинга.

Анкета оценки эффективности тренинга

1. Что Вы ожидали от тренинга?
2. Знали ли Вы, что такое тренинг?
3. Соответствовало ли то, что было на тренинге Вашим ожиданиям?
4. Что Вам понравилось на тренинге?
5. Что Вам не понравилось на тренинге?
6. Произошли ли какие-то изменения с Вами после участия в тренинге?
7. Если поменялось, то, что именно?
8. Кто еще из участников, с Вашей точки зрения поменялся в большей степени?

9. Какие из упражнений тренинга оказали наибольшее влияние на Вас? На группу?
10. Было ли скучно в группе? Когда?
11. Было ли Вам страшно в группе? Когда?
12. Жалее ли Вы о чем-то, что произошло за время тренинга? О чем?
13. Что из того, что Вы получили в группе, Вы можете использовать уже сейчас?
14. Легче ли Вам стало анализировать особенности поведения окружающих людей?
15. Стали ли Вы лучше понимать себя и других?
16. Нужна ли Вам такая тренинговая группа?
17. Как Вы считаете, нужен ли Вашей группе еще один цикл тренингов?
18. Какие проблемы Вы хотели бы в связи с этим обсудить?
19. За кого в ходе тренинга Вы переживали особенно много?
20. Что Вам хотелось бы пожелать себе? Другим участникам тренинга? Ведущему?
21. Самое важное для Вас событие тренинга. Было ли оно? В чем оно заключалось?

Раздел 8. Риторика профессионального общения – условие успешности применения коммуникативных технологий

Тренинги на развитие ораторского мастерства

«Упражнение «Если бы я был...»

Участники делятся на малые группы по 3 – 4 человека и выбирают себе любой предмет. Пробуют погрузиться в ее мир, воображая себя этой вещью, ощущает ее характер. От лица этой вещи рассказывают, как она себя чувствует в окружающем мире. О ее заботах, ее прошлом и будущем, используя навыки публичного выступления.

«Поиск недостающих ассоциаций»

Выберите два любых слова или словосочетания, которые должны иметь как можно меньше общего. Постарайтесь построить ассоциацию, которая бы соединяла эти два слова. Например, для слов «утро» и «еда» элементом, дополняющим ассоциативный ряд, будет слово «завтрак». Попробуйте найти недостающее звено для слов:

фильм и сон

лифт и автомобиль

цветок и небоскреб

стол и огнетушитель

стена и облако

стакан и песок

море и нефть, ...

ВАРИАНТ: делим группу на пары. Каждый из пары придумывает слово – существительное, но не озвучивает его партнеру. Затем пара поднимается и

теперь каждый говорит свое слово. Задача остальных игроков придумать ассоциацию, которая будет связывать эти слова.

Упражнение «Составь рассказ»

(группу делим на 4-5 мини групп)

Дается две фразы, не связанные по смыслу. Задача участников между первой и второй фразой придумать промежуточный текст, так, чтобы получился логичный рассказ.

На сковороде жарилось мясо.... Катер прибыл в бухту по расписанию

Утром пошел снег ... Чебурашка ел апельсины

Тихо шумел лес ... дискотека началась вовремя

Поезд начал набирать ход ... в деревне погасло электричество

На рынке продавали разноцветные шары ... кузнечик пиликал в траве

Упражнение «Повтори рассказ»

1-2 человека просим выйти за дверь, группе зачитывается рассказ, один из участников тренинга пересказывает текст человеку, который был за дверью. Затем приглашается следующий и тот, кому только что пересказали текст, рассказывает его вновь зашедшему участнику. Задача ораторов максимально точно передать смысл рассказа.

Великий оратор древности Демосфен выступать перед народом мечтал еще мальчиком. Первое выступление молодого оратора перед народом кончилось печально: шум, смех толпы не дали ему закончить речи. Эта неудача была совершенно естественна, так как Демосфен имел очень слабый голос, говорил невнятно, слегка заикался, картавил, он совершенно не умел держаться перед публикой.

Демосфен решил во что бы то ни стало исправить все недостатки своей речи. Чтобы никто ему не мешал, он уединился; обрил затем себе полголовы, чтобы не выходить из дома, пока волосы не отрастут. В день по несколько часов подряд он занимался упражнениями, чтобы исправить неясность произношения. Он набирал в рот камешки и старался говорить громко и ясно; чтобы научиться произносить звук "р", он брал щенка, слушал его рычание и повторял звуки. Иногда молодой человек не выходил по два, по три месяца, пока, наконец, совершенно не овладел голосом и жестами.

После долгих и упорных усилий Демосфен достиг своей цели и стал выдающимся оратором

Игра «Крокодил» (новости с сурдопереводом)

В игре обычно 4-5 отгадывающих. Один показывающий.

Задача показывающего – без слов, только с помощью жестов показать то или иное слово.

Слово или случайным образом берется из первой попавшейся книги, или кто-то из зала тихонько шепчет слово показывающему, а потом с удовольствием наблюдает, как показывающий «мучается». Иногда загадывается не слово, а фраза, пословица или строчка из песни. Вариаций может быть много.

Задача отгадывающих – назвать слово, которое скрывается за этой пантомимой.

ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Функции невербальной коммуникации. Невербальная и вербальная коммуникации: общие свойства и различия.
2. Различия стратегий вежливости в русской и англоговорящих культурах.
3. Стили деятельности: индивидуальные и типовые.
4. Особенности воспитания и переработки информации людьми разных поколений.
5. Достижение информации при использовании мессенджеров.
6. Этика и этикет как часть корпоративной культуры.
7. Факторы привлекательности организационной культуры.
8. Социально-психологические особенности поведения личности в малой группе
9. Коллектив и команда, их социально-психологические характеристики.
10. Приёмы активизации деятельности группы.
11. Психология безопасности. Факторы и основные направления повышения безопасности деятельности.
12. Убеждения и манипуляция.
13. Коммуникативный имидж лидера.
14. Как развить в себе «харизматичного лидера»?
15. Конфликт: понятие, виды конфликта, стратегии поведения в конфликтной ситуации.
16. Особенности коммуникации с разными категориями клиента.
17. Правила ведения деловой беседы и убеждения.
18. Имидж и профессионально важные качества медицинского работника.
19. Конфликт: понятие, виды конфликта, стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Критерии оценивания результатов выполнения контрольных работ:

- оценка «отлично» выставляется при правильно выполненной задаче, аккуратно и чисто, в соответствии с требованиями, оформленном решении;
- оценка «хорошо» выставляется при правильно решенной задаче и при наличии в ходе выполнения незначительных пометок;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если после проверки в задаче будут исправлены все ошибки и она будет оформлена в соответствии с пунктом выше.
- во всех остальных случаях работа не засчитывается и выдается другой вариант.

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы к экзамену

1. Зарубежные и отечественные теоретические модели профессионального развития.
2. Структура и характеристика пространства профессионального развития личности.
3. Стадии становления личности, условия и движущие силы этого процесса.
4. Факторы, детерминирующие становление личности.
5. Психологическое сопровождение на разных стадиях профессионального развития.
6. Стороны и критерии профессионализма, уровни, этапы, ступени профессионализма.
7. Операциональная сфера профессионализма, профессионально важные качества.
8. Препятствия на пути к профессионализму.
9. Содержание развивающего профессионального образования, психологические основы профессионального обучения и воспитания.
10. Технологии развивающего профессионального образования: сущность, виды, условия реализации.
11. Мониторинг профессионального развития личности: сущность, задачи, способы, структура, виды, формы.
12. Психологическая детерминация профессиональных деструкций личности, их виды.
13. Профилактика и коррекция профессионально обусловленных деструкций личности.
14. Стратегии профессионального самосохранения личности, профессиональные стрессы: сущность, проявления, причины.
15. Модель специалиста, профессиография, психограмма.
16. Что такое коммуникативная ситуация и какова её структура?
17. Какие стили коммуникации вы знаете, охарактеризуйте их и приведите примеры?
18. Перечислите типы коммуникативных барьеров и приведите примеры.
19. Каковы возможности и трудности позитивной и негативной обратной связи?
20. Перечислите наиболее важные правила негативной обратной связи.
21. Понятие и сущность социальных коммуникаций.
22. Коммуникация в разных сферах общества.
23. Функции массовой коммуникации.
24. Коммуникации в обществах с различными типами ценностей.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

- отметка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
- отметка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
- отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированы теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
- отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Задания для оценки сформированности компетенции «УК-3» *Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели:*

1. Какова роль распределения ролей в команде?
2. Какие преимущества имеет работа в команде?
3. Какие навыки развиваются при работе в команде?
4. Что делает работу в команде эффективной?
5. Какие действия могут помочь укрепить взаимодействие в команде?
6. Какие принципы сотрудничества применяются в работе в команде?
7. Что способствует эффективной командной работе?
8. Команда для современного лидера это -
9. Что из перечисленного не является признаком команды?
 - схожие должностные обязанности
 - схожая система ценностей
 - возможность для каждого проявить себя
 - общая цель.
10. На каком этапе жизненного цикла команды закрепляют правила работы?
 - нормализация
 - бурление
 - выполнение
 - формирование.
11. Команда, находящаяся на этапе «Выполнение» жизненного цикла, получает новую задачу. Какие изменения произойдут в жизненном цикле этой команды?
 - команда может вернуться на предыдущие этапы
 - команда останется на этапе «Выполнение»
 - команда закончит цикл этапом «Завершение» и после этого будет формироваться заново
 - команда снова окажется на этапе «Бурление».
12. Какие два вектора описывают эффективность работы команды?
 - продуктивность и креативность
 - производительность и бережливость
 - продуктивность и вовлечённость
 - вовлечённость и мотивированность.
13. Что означает комплиментарность ролевого подход?
 - роли дополняют друг друга
 - роли не дублируются
 - роли соответствуют личным качествам и навыкам членов команды
 - роли максимально соответствуют задаче
14. Какой роли (по Белбину) подходит следующее краткое описание: направляет команду, проясняет цели, распределяет задачи?
 - лидер
 - аналитик
 - координатор
15. Когда командный сотрудник рассказывает дома о своей работе, он обычно употребляет?
 - безличные формы,

- местоимения «я» или «мы».

Задания для оценки сформированности компетенции «УК-4» УК-4Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

1. Что такое коммуникативная компетентность?
 - a) Умение говорить на иностранном языке
 - b) Умение эффективно взаимодействовать в различных коммуникативных ситуациях
 - c) Умение читать книги
2. Какой из перечисленных каналов коммуникации считается формальным?
 - a) Социальные сети
 - b) Официальное письмо
 - c) Чат в мессенджере
3. К какому виду коммуникации относится общение по электронной почте?
 - a) Вербальная
 - b) Невербальная
 - c) Письменная
4. Что такое обратная связь в процессе коммуникации?
 - a) Ответ на сообщение
 - b) Начало коммуникации
 - c) Завершение разговора
5. Главная цель деловой коммуникации:
 - a) Установить дружеские отношения
 - b) Обмен профессиональной информацией
 - c) Развлечь собеседника
6. Какой из перечисленных факторов НЕ относится к барьерам коммуникации?
 - a) Языковые различия
 - b) Шум в помещении
 - c) Четкая артикуляция
7. Какой стиль общения считается наиболее эффективным для профессионального взаимодействия?
 - a) Авторитарный
 - b) Демократичный
 - c) Игнорирующий
8. К невербальным средствам коммуникации относится:
 - a) Жесты
 - b) Слово
 - c) Текст
9. Что такое модерация в профессиональной коммуникации?
 - a) Ведение переговоров
 - b) Управление обсуждением
 - c) Проведение презентации
10. Какой формат документа наиболее уместен для официальной переписки?
 - a) Сообщение в мессенджере
 - b) Электронное письмо
 - c) Пост в соцсети
11. Какой элемент структуры академического доклада идет первым?
 - a) Основная часть
 - b) Введение
 - c) Заключение
12. Что такое активное слушание?

- a) Перебивание собеседника
 - b) Внимательное восприятие информации с уточняющими вопросами
 - c) Молчаливое присутствие
13. Какой из перечисленных способов улучшает понимание в коммуникации?
- a) Использование сложных терминов
 - b) Ясное и четкое изложение мыслей
 - c) Быстрая речь
14. Что такое этикет делового общения?
- a) Соблюдение правил поведения в деловой среде
 - b) Манера одеваться
 - c) Использование сленга
15. Какой из перечисленных видов коммуникации наиболее эффективен для срочного обмена информацией?
- a) Официальное письмо
 - b) Телефонный звонок
 - c) Почтовое сообщение
16. Как вы используете электронную почту для профессионального общения?
17. Какие платформы для онлайн-встреч вы предпочитаете и почему?
18. Опишите ситуацию, когда вы решали профессиональный вопрос через мессенджеры.
19. Как вы обеспечиваете безопасность информации при онлайн-общении?
20. Какие правила деловой переписки вы считаете наиболее важными?
21. Как вы реагируете на конфликтные ситуации в онлайн-общении?
22. Какими способами вы поддерживаете командную работу в цифровой среде?
23. Как вы планируете и проводите онлайн-презентации?
24. Приведите пример эффективного использования социальных сетей для профессиональных целей.
25. Как вы адаптируете стиль общения под разные аудитории?
26. Как вы организуете обратную связь в онлайн-формате?
27. Как вы обучались новым цифровым инструментам для коммуникации?
28. Какие трудности возникают при дистанционном взаимодействии и как вы их преодолеваете?
29. Как вы обеспечиваете вовлеченность аудитории при онлайн-общении?
30. Опишите, как вы используете современные технологии для обмена знаниями и опытом.

Задания для оценки сформированности компетенции «УК-6» *Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки:*

- 1. Какой шаг является первым при планировании собственной деятельности?
- a) Выполнение самой сложной задачи
- b) Анализ и определение приоритетов
- c) Делегирование всех задач
- 2. Что помогает объективно оценить собственную деятельность?
- a) Мнение коллег
- b) Самооценка и анализ результатов
- c) Слухи в коллективе
- 3. Какой инструмент наиболее эффективен для самооценки?
- a) SWOT-анализ
- b) Просмотр фильмов
- c) Случайный выбор задач

4. Если несколько задач имеют одинаковый срок выполнения, что делать?
 - a) Выполнять случайным образом
 - b) Определить важность каждой задачи
 - c) Откладывать все задачи
5. Какой из способов помогает совершенствовать свою деятельность?
 - a) Игнорировать ошибки
 - b) Анализировать и устранять недостатки
 - c) Всегда делать только привычную работу
6. Как лучше всего определить приоритеты среди множества задач?
 - a) По степени важности и срочности
 - b) По алфавиту
 - c) По личным симпатиям
7. Что НЕ способствует саморазвитию?
 - a) Постоянное обучение
 - b) Оценка собственных достижений
 - c) Игнорирование обратной связи
8. Что делать при обнаружении пробелов в знаниях?
 - a) Оставить всё как есть
 - b) Составить план по их устранению
 - c) Переложить работу на других
9. Какой критерий наиболее важен при определении приоритетов?
 - a) Сложность задачи
 - b) Важность и срочность
 - c) Привлекательность задания
10. Какой способ поможет повысить эффективность работы?
 - a) Чёткое планирование
 - b) Многозадачность без структуры
 - c) Отсутствие контроля
11. Что делать, если цель не достигнута?
 - a) Проанализировать причины и скорректировать действия
 - b) Перестать ставить цели
 - c) Обвинить других
12. Какой из методов подходит для самооценки?
 - a) Анализ собственных сильных и слабых сторон
 - b) Просмотр сериалов
 - c) Сравнение с коллегами
13. Что делать для профессионального совершенствования?
 - a) Избегать новых заданий
 - b) Повышать квалификацию
 - c) Работать всегда по одной схеме
14. Какой шаг способствует эффективному саморазвитию?
 - a) Постоянное выполнение одних и тех же задач
 - b) Участие в тренингах и обучении
 - c) Ожидание указаний
15. Какой из способов НЕ относится к самооценке?
 - a) Анализ ошибок
 - b) Получение обратной связи
 - c) Игнорирование результатов
16. Что делать при высокой загрузке задач?
 - a) Определить приоритеты
 - b) Выполнять всё одновременно
 - c) Откладывать задачи

17. Какой подход помогает совершенствовать собственную деятельность?
- a) Рефлексия и корректировка действий
 - b) Повторение одних и тех же ошибок
 - c) Ожидание помощи
18. Какой из нижеуказанных факторов НЕ влияет на расстановку приоритетов?
- a) Личное желание
 - b) Срочность и важность
 - c) Последствия невыполнения
19. Какой из способов помогает определить свои слабые стороны?
- a) Ведение дневника успеха
 - b) Сравнение с друзьями
20. Какой из перечисленных способов способствует профессиональному росту?
- a) Постоянное обучение
 - b) Отказ от новых знаний
 - c) Работа по привычке
21. Какой из вариантов наиболее продуктивен при выполнении сложных задач?
- a) Разделить задачу на этапы
 - b) Отложить выполнение
 - c) Выполнять без плана
22. Какой способ НЕ способствует эффективному определению приоритетов?
- a) Использование матрицы Эйзенхауэра
 - b) Оценка по степени важности
 - c) Случайный выбор
23. Какой подход способствует улучшению результатов деятельности?
- a) Регулярная самооценка
 - b) Игнорирование обратной связи
 - c) Выполнение работы без анализа
24. Какой из способов помогает избежать ошибок в работе?
- a) Анализ прошлых результатов
 - b) Быстрое выполнение без проверки
 - c) Ожидание подсказки
25. Какой шаг необходим для постановки приоритетов?
- a) Определить цели и задачи
 - b) Работать наугад
 - c) Делать только срочные дела
26. Какой инструмент можно использовать для самоанализа?
- a) SWOT-анализ
 - b) Игнорирование достижений
 - c) Перекалывание ответственности
27. Какой из методов поможет совершенствовать профессиональные навыки?
- a) Самообучение
 - b) Ожидание повышения
 - c) Рутинная работа
28. Какой из способов помогает контролировать процесс саморазвития?
- a) Ведение личного плана развития
 - b) Работа без плана
 - c) Постоянное откладывание
29. Какой фактор способствует успешной реализации приоритетов?
- a) Мотивация и самодисциплина
 - b) Постоянное переключение задач
 - c) Игнорирование сроков
30. Какой из способов позволяет корректировать свою деятельность?

- а) Анализ причин неудач
 - б) Прекращение работы
 - с) Ожидание указаний
31. Опишите, как вы определяете приоритеты при выполнении нескольких задач одновременно.
 32. Приведите пример ситуации, когда вам пришлось пересмотреть свои приоритеты в работе.
 33. Какие методы самооценки вы используете для анализа своей деятельности?
 34. Назовите три шага, которые вы предпринимаете для совершенствования своих профессиональных навыков.
 35. Какие критерии вы используете для расстановки приоритетов?
 36. Опишите, как вы реагируете на обратную связь о своей работе.
 37. Как вы поступаете, если понимаете, что не успеваете выполнить все задачи в срок?
 38. Приведите пример, когда самооценка помогла вам выявить слабые стороны и начать их совершенствовать.
 39. Как вы планируете свой рабочий день, чтобы реализовать приоритетные задачи?
 40. Какие инструменты самоанализа наиболее удобны и почему?
 41. Как вы определяете, какие задачи можно делегировать?
 42. Какие действия вы предпринимаете для повышения своей эффективности?
 43. Приведите пример, когда вы изменили способ выполнения задачи на основе анализа собственных ошибок.
 44. Как вы оцениваете успешность своей деятельности?
 45. Какие новые навыки вы освоили за последний год и как это повлияло на вашу работу?
 46. Расскажите о случае, когда вам пришлось отказаться от менее важной задачи ради более приоритетной.
 47. Как вы определяете направления для профессионального развития?
 48. Каким образом вы отслеживаете прогресс в достижении поставленных целей?
 49. Какие вопросы вы задаете себе для самоанализа после выполнения крупного проекта?
 50. Опишите пример, когда вы успешно реализовали поставленный приоритет.
 51. Как вы реагируете на неудачи и что делаете для их анализа?
 52. Какие шаги вы предпринимаете для предотвращения повторения ошибок?
 53. Вопрос: Как вы комбинируете краткосрочные и долгосрочные приоритеты в своей деятельности?
 54. Опишите ваш подход к ведению личного плана развития.
 55. Как вы мотивируете себя к совершенствованию при снижении интереса к работе?
 56. Какие ресурсы вы используете для самообразования?
 57. Приведите пример ситуации, когда результаты самооценки повлияли на ваш выбор приоритетов.
 58. Как вы корректируете план действий при изменении внешних обстоятельств?
 59. Какие навыки, по вашему мнению, требуют наибольшего совершенствования в вашей работе?
 60. Какой опыт самоанализа оказался для вас самым полезным и почему?

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФГБОУ ВО Сибирский университет инженерии и биотехнологий
Институт цифровых технологий
Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Контрольная работа
по дисциплине:
«Профессиональное развитие и коммуникативные технологии»

Выполнил(а): студент(ка) ... курса
группы ...

ФИО

Проверил: степень,

ФИО

Новосибирск 202...

Составитель

И.Э.Толстова

Профессиональное развитие и коммуникативные технологии

Методические указания
к самостоятельной работе