**Департамент охраны здоровья населения Кемеровской области**

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение **«Кемеровский областной медицинский колледж»**

**(ГБПОУ «КОМК»)**

Методическая разработка практического занятия

Дисциплины Психология общения

Раздел Общая психология

Для специальности «Лечебное дело»31.02.01

Занятие № 2. Проектирование ролевого поведения

Тема 1.2. Социальные роли личности

Составлен преподавателями

психологии

2017 г.

**Задание:**

1. Выполните тестовое задание (Приложение №1);
2. Выполните тест «Групповые роли» (Приложение №2), охарактеризуйте свои результаты.
3. Законспектируйте материал Приложения №3, какие роли Вы выполняете?
4. Используя раздаточный материал (Приложение № 4),сделайте конспект и приведите примеры использования различных моделей комфортно-психологического общения.
5. Приведите примеры из повседневной практики медицинского работника, когда пациент прибегает к психологически дискомфортным моделям общения. Опишите вашу стратегию поведения.
6. Составьте 3 ситуационные задачи из профессиональной деятельности фельдшера на тему: «Конфликтные ситуации, связанные с ролевым ожиданием»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Приложение №1

Проверочный тест:

Выберите правильный ответ:

1. Социальный статус

А) совокупность конкретных действий, которые должен выполнять человек, занимающий определённое положение в данном обществе;

Б) положение человека в обществе, определяющий список прав и обязанностей.

2. Социальная роль

А) совокупность конкретных действий, которые должен выполнять человек, занимающий определённое положение в данном обществе;

Б) положение человека в обществе, определяющий список прав и обязанностей.

3. На формирование Я-концепции оказывает влияние:

А) семья.

Б) школа.

В) неформальные группы.

Г) формальные группы.

Д) неформальные группы.

Е) все вышеперечисленное верно.

4. Субъективный образ человека, совокупность его представлений о самом себе, восприятие собственных физических, эмоциональных, социальных свойств и качеств называется:

А) «я-концепцией».

Б) саморегуляцией.

В) стрессорезистентностью.

5. Роль медицинского работника относится к

А) институционализированным

Б) конвенциональным

6. **Ролевое напряжение**

А) трудности при выполнении ролевых обязательств и несовместимости внутренних установок личности требованиям роли

Б) ситуация, в которой индивид, занимающий определённый статус, сталкивается с несовместимыми ожиданиями

7. Я-концепция

А) это обобщенное представление о самом себе

Б) общественно-ответственный, сознательный субъект, это человек, взятый в системе таких его психологических характеристик, которые социально обусловлены, являются устойчивыми, определяют нравственные поступки человека, имеющие существенное значение для него самого и окружающих.

8. Общение-это

А) многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности.

Б) столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.

9. Согласны ли Вы с утверждением: «Социальная роль связана с социальным статусом?»

А) Да Б) Нет

10. Согласны ли Вы с утверждением: «На протяжении жизни человек

играет одну социальную роль?»

А) Да Б) Нет

Приложение №2

**Тест «Групповые роли»**

Указания. В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего ха­рактеризуют ваше поведение. Эти баллы можно распределить между несколькими утверждениями. В редких случаях все 10 баллов можно

распределить между всеми утверждениями или отдать все 10 бал­лов какому-либо одному утверждению. Занесите баллы в прилагае­мую таблицу.

1. **Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу?**
2. Я быстро нахожу новые возможности.
3. Я могу хорошо работать со множеством людей.
4. У меня хорошо получается выдвигать новые идеи.
5. У меня получается помогать другим людям выдвигать их идеи.
6. Я способен очень эффективно работать, и мне нравится интенсивная работа.
7. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.
8. В привычной обстановке я работаю быстро.
9. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возмож­ность альтернативного действия.
10. **У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это то, что:**
11. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не про­контролировано, не проведено.
12. Я даю слишком большую свободу людям, точку зрения ко­торых я считаю обоснованной.
13. У меня есть слабость много говорить самому, пока, наконец, в группе не появляются новые идеи.
14. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.
15. Если мне нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.
16. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.
17. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.
18. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несуще­ственных деталях и переживаю, что ничего не получится.
19. **Когда я включен в работу с другими:**
20. Я влияю на людей, не подавляя их.
21. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.
22. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не поте­рять время и не упустить из виду главную цель.
23. У меня всегда есть оригинальные идеи.
24. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.
25. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и пред­ложениям.
26. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.
27. Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная рабо­та была выполнена.
28. **В групповой работе для меня характерно, что:**
29. Я очень заинтересован хорошо знать своих коллег.
30. Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придержи­ваюсь взглядов меньшинства.
31. У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровер­гнуть ошибочные предложения.
32. Я думаю, что у меня есть дар выполнить работу, как только ее план нужно приводить в действие.
33. У меня есть склонность избегать очевидного, а предлагать что-то неожиданное.
34. Все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.
35. Я готов устанавливать контакты и вне группы.
36. Хотя меня интересуют все точки зрения, я, не колеблясь, могу принять решение собственное, если это необходимо.
37. **Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:**
38. Мне нравится анализировать ситуации и искать правиль­ный выбор.
39. Мне нравится находить практические решения проблемы.
40. Мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хо­роших взаимоотношений.
41. Мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений.
42. У меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.
43. Я могу добиться согласия людей по поводу хода выполне­ния работы.
44. Мне нравится сосредотачивать собственное внимание на выполнении поставленных задач.
45. Мне нравится работать в области, где я могу применять свое воображение и творческие способности.
46. **Если я неожиданно получил трудное задание, которое надо вы­полнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми...**
47. Я буду чувствовать себя загнанным в угол, пока не найду выход из тупика и не выработаю свою линию поведения.
48. Я буду работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если он мне не симпатичен.
49. Я попытаюсь найти людей, между которыми я смогу разде­лить на части это задание, таким образом, уменьшить объем работы.
50. Мое врожденное чувство времени не позволит мне отстать от графика.
51. Я верю, что буду спокойно, на пределе своих способностей идти прямо к дели.
52. Я буду добиваться намеченной цели вопреки любым затруд­нительным ситуациям.
53. Я готов взять осуществление работы на себя, если увижу, что группа не справляется.
54. Я устрою обсуждение, чтобы стимулировать людей выска­зывать новые идеи и искать возможности продвижения к цели.
55. **Что касается проблем, которые у меня возникают, когда я рабо­таю в группе:**
56. Я всегда показываю нетерпение, если кто-то тормозит процесс.
57. Некоторые люди критикуют меня за то, что я слишком аналитичен и мне не хватает интуиции.
58. Мое желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство.
59. Мне очень быстро все надоедает, и я надеюсь только на од- ного-двух человек, которые могут воодушевить меня.
60. Мне трудно начать работу, если я четко не представляю своей цели.
61. Иногда мне бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят мне на ум.
62. Я понимаю, что я требую от других сделать то, чего сам сделать не могу.
63. Если я наталкиваюсь на реальное сопротивление, то мне труд­но четко изложить мою точку зрения.

***ТАБЛИЦА ОТВЕТОВ ИСПЫТУЕМОГО***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Вопрос* | А | Б | В | Г | Д | Е | Ж | 3 |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Обработка и интерпретация результатов.**

1. Постройте таблицу в соответствии с приведенным ниже «об­разцом-ключом», вписывая по каждому вопросу рядом с соответству­ющей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов испытуемого.
2. Найдите сумму баллов по каждому из I - VIII столбцов.
3. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще выполняете в группе.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| II-формирователь | Управленческая команда | I-председатель |
| IV-оценщик идей | III-генератор идей |
| VI-организатор группы | V-организатор работ |
| VIII-завершитель | VII-исследователь ресурсов |

**Характеристика ролей в управленческой команде**

1. Прочтите и проанализируйте описания ролей в групповом взаи­модействии: I роль - председатель; II роль - формирователь; III роль - генератор идей; IV роль - оценщик идей; V роль - организатор ра­боты; VI роль - организатор группы; VII роль — исследователь ре­сурсов; VIII роль - завершитель.

***«ОБРАЗЕЦ-КЛЮЧ»***

***для обработки и интерпретации ответов испытуемого***

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

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

II - формирователь. Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое; свойства: динамичный, решительный, напори­стый; тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной, уме­лой группе.

I и II - два противоположных подхода к общему управлению группой.

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

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

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

VI - организатор группы. Функции: способствует согласию груп­пы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов груп­пы; свойства', чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуни­кативность; тип: эмпативный и коммуникативный тип личности, нуж­дается в постоянном контакте со всеми членами группы.

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

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

Чтобы управленческая команда была эффективна, нужно, чтобы все эти роли выполнялись членами группы, чтобы они взаимно допол­няли друг друга (иногда один член группы может выполнять две и больше ролей).

Приложение №3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Сферы*** | ***Социальные роли личности*** | ***Задачи воспитания и самовоспитания*** | ***Критерии воспитанности личности*** |
| С  Е  М  Ь  Я | 1. Сыновне-дочерняя  2. Супружеская  3. Отцовско-материнская | Формирование сыновне-дочернего долга  Формирование супружеской культуры  Формирование педагогической культуры | Сыновне-дочерний долг и ответственность  Супружеская культура  Педагогическая родительская культура |
| К  О  Л  Л  Е  К  Т  И  В | 4. Профессионально-трудо- вая  5. Экономическая  6. Организаторско-самоуправленческая  7. Коммуникативная  8. Экологическая | Формирование профессиональных знаний и умений  Формирование экономической культуры  Формирование умений самоорганизации и самоуправления  Формирование культуры общения  Формирование экологической культуры | Профессиональное мастерство и культура  Экономическая культура  Культура самоорганизации и самоуправления в коллективе  Коммуникативная культура  Экологическая культура |
| О  Б  Щ  Е  С  Т  В  О | 9. Патриотическая  10. Национально-интернациональная  11. Классово-интерклассовая  12. Политическая  13. Морально-правовая | Воспитание патриотизма  Воспитание национально-интернациональной культуры  Воспитание классово-интерклассовой культуры  Воспитание политической куль туры  Воспитание морально-правовой культуры | Патриотизм  Национально-интернациональная культура  Классово-интерклассовая культура  Политическая культура  Морально-правовая культура |
| М  И  Р | 14. Геосоциальные и интерсоциальные | Интерсоциальное воспитание и самовоспитание | Интерсоциальная культура личности как гражданина мира |
| Я  -  С  Ф  Е  Р  А | 15. Субъект материальных потребностей  16. Субъект духовных потребностей  17. Субъект познания и учения  18. Субъект самовоспитания  19. Субъект творчества  20. Субъект психической саморегуляции  21. Целеутверждающая | Воспитание культуры материальных потребностей  Воспитание культуры духовных потребностей  Формирование культуры учения  Формирование культуры самовоспитания  Формирование творческих способностей  Воспитание культуры психической саморегуляции  Формирование деловой культуры | Культура материальных потребностей  Культура духовных потребностей  Культура учения, самообразования и познания  Культура самовоспитания  Творческие способности  Культура психической саморегуляции  Деловая культура |

Задание:

Выделяют две группы моделей общения: ком­фортно-психологическое общение и дискомфортно-психологическое общение

К первой группе моделей комфортно-психологическою общения относятся следующие:

**1. *Познавательная модель*** общения, в которой передается информа­ция, значимая для другого субъекта общения.

**2. *Экспрессивная модель*** общения, в которой передаются чувства, оценки, состояние друг другу.

**3. *Суггестивная******модель*** общения, в которой оказывается внушающее воздействие.

**4. *Убеждающая******модель*** общения, в которой через систему логических доказательств оказывается влияние субъектов друг на друга.

**5. *Ритуальная модель*** общения, в которой формируется система психологической поддержки норм отношений.

Познавательная модель общения.

1. *Цель:* передать информацию и расширить информационный фонд друг друга.
2. *Условия:* учет познавательных возможностей партнеров по общению, их интеллектуальных способностей и установок на общение.
3. *Формы коммуникативных процессов воздействия*:

* отчет о деятельности;
* сообщение о результатах деятельности;
* лекция о принципах понимания или путях решения проблемы;
* реферат по результатам изученных первоисточников информации;
* информационно-аналитическое выступление и т.д.

1. *Технологические особенности организации коммуникативного действия*:

* концентрация внимания на предмете информирования;
* рационализация изложения материала;
* логически безупречная аргументация;
* доказательность всех выдвигаемых положений;
* подробная характеристика причинно-следственных и условно-следственных взаимосвязей.

Убеждающая модель общения.

1. *Цель:* вызвать у партнера по общению определенные чувства и сформировать определенные ориентации и установи.
2. *Условия:* опора на восприимчивость партнера, его эмоциональную культуру.
3. *Формы коммуникативных процессов воздействия*:

* торжественная речь;
* поздравление;
* напутствие;
* комплимент.

1. *Технологические особенности организации коммуникативного действия*:

* опора на эмоциональный настрой партнера;
* учет контраргументации и критической позиции партнера по отношению к другому партнеру;
* эмоциональное отношение к предмету общения.

Экспрессивная модель общения.

1. *Цель:* передать чувства, переживания, сформировать общий психоэмоциональный настрой и на его основе побудить к тем или иным формам социального действия (чаще всего массового).
2. *Условия:* опора на эмоциональную сферу партнера с целью изменения соотношения активности и реактивности в сторону стимулирующего влияния эмоции на волю: широкое использование средств художественно-эстетического воздействия и опора на механизм социально-психологического заражения.
3. *Формы коммуникативных процессов воздействия*:

* рассказ о собственных переживаниях и чувствах, связанных с предметом общения;
* мотивированный призыв;
* оценочное суждение;
* анализ возможных последствий и т.д.

1. *Технологические особенности организации коммуникативного действия*:

* краткость изложения;
* ситуативная обусловленность;
* яркость жестикуляции;
* демонстративный характер поз;
* интонирование голосом;
* аффектация и акцентация;
* фасцинация при помощи художественного подкрепления.

Суггестивная модель общения.

1. *Цель:* оказать внушающее воздействие для изменения мотивации ценностных ориентаций и установок личности.
2. *Условия:* некритичность отношения одного партнера общения к другому, слабый уровень контрсуггестии, внушаемость партнера, взявшего коммуникативную роль воспринимающего.
3. *Формы коммуникативных процессов воздействия*:

* внушение через мотивационную сферу сознания;
* внушение через идентификацию;
* внушение через ссылки на авторитет;
* внушение через переонификацию;
* внушение через предупреждение.

1. *Технологические особенности организации коммуникативного действия*:

* опора на суггестивные потенциалы партнера по общению;
* авторитет субъекта-суггестатора и его установок;
* постоянное разъяснение смысла внушаемых установок;
* формирование аттракции как необходимого компонента в суггестивном общении;
* фиксация внимания на предмете общения;
* интонационная стимуляция внушаемой информации;
* дистанционное управление эмоциональным напряжением и т.д.

Ритуальная модель общения.

1. *Цель:* закрепить и поддерживать нормы отношений. Обеспечивать психорегуляцию социальной психики в больших и малых группах.
2. *Условия:* художественно оформленная среда, канонизация действий и концентрация внимания на алгоритме их исполнения, церемониальный характер взаимодействия и его ориентация на бинарное воздействие (на воспринимающих и исполняющих ритуал – одновременно).
3. *Формы коммуникативных процессов воздействия*:

* ритуальные акты;
* церемонии;
* обряды;
* обрядовые комплексы.

1. *Технологические особенности организации коммуникативного действия*:

* опора на национальные и территориально- профессиональные традиции и нормы общения;
* предварительная договоренность о порядке ритуала;
* концентрация внимания и самооценности ритуальных действий;
* театрализация коммуникативного поведения.

К группе моделей дискомфортно-психологического общения относятся те, к которым люди прибегают, пытаясь справиться с отрицательными последствиями стресса:

1. ***Модель "заискивающего" общения.***
2. **Модель "обвиняющего" общения.**
3. **Модель "расчетливого" общения.**
4. **Модель "отстраненного" общения.**

Обе группы моделей общения отличаются от базовой тем, что у них другие цели общения и психотехнологии организации коммуникативных процессов. А это детерминировано психоэмоциональным статусом личности (ПЭС).

Первая группа моделей общения ПЭС личности позволяет использо­вать общение как самореализацию. Отсюда и цели общения в своей формулировке имеют активное начало: оказать.., передать.., поддержать, ... и т.д.

Во второй группе моделей общения ПЭС личности определяется переживанием ожидания опасности и это устанавливает цели общения, значение которых отражено в названии моделей.

Во второй группе моделей психологический дискомфорт субъекта воздействующего и субъекта воспринимающею возникает в силу несоответствия между вербальным и невербальным планами общения. Это рождает двусмысленность.