

говорят о существовании достоверной взаимосвязи между показателями невротизации и личностным адаптационным потенциалом ($r=-0,74$; $p=0,01$). Также имеется достоверная взаимосвязь между показателями невротизации и коммуникативным потенциалом ($r=-0,53$; $p=0,05$).

На основании полученных результатов разработаны рекомендации для психолога УВД и для начальников подразделений, по прогнозу НПУ сотрудников УВД на основе оценки их ЛАП:

- достаточная информированность сотрудников начальниками УВД по тем или иным вопросам, событиям;
- правильная оценка сотрудниками значимости событий;
- тренировка у сотрудников навыков решения проблем;
- разработка сотрудниками запасных отступных стратегий в решении различных вопросов;
- использовать способы непосредственного воздействия на функциональное состояние сотрудников (организация различных спортивных мероприятий, хотя бы раз в неделю);
- создание в кабинете психолога комнаты релаксации для сотрудников УВД;
- психологом осуществлять аутогенную тренировку сотрудников.
- использовать способ воздействия на функциональное состояние сотрудников при помощи музыки.

Таким образом, проведённые исследования и обобщенный анализ результатов позволяют нам сделать вывод, что сотрудники УВД подразделения ДПС обладают высокой стрессоустойчивостью при хороших адаптационных способностях. Сотрудники подразделения ДПС обладают высокой эмоциональной устойчивостью и положительным фоном переживаний (спокойствие, оптимизм) к различным неожиданным ситуациям. Они легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения и социализации; не конфликтны. Их функциональное состояние в период адаптации остаётся в пределах нормы, работоспособность сохраняется.

Деткова А.С., Кормильцева М.В.

г. Екатеринбург, РГППУ

Психологические особенности влияния типов темперамента на стратегии поведения членов коллектива в конфликтной ситуации

Актуальность изучения влияния типов темперамента на стратегии поведения членов коллектива в конфликтной ситуации диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Благоприятный социально-психологический климат трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда, качество выпускаемой продукции, и опосредован взаимосвязями между членами коллектива, которые, в свою очередь, зависят от темперамента и стратегий поведения членов коллектива в конфликте.

Конфликт или конфликтная ситуация является причиной возникновения стрессовых ситуаций в процессе коллективной трудовой деятельности. В основе возникновения конфликтов лежат противоречия, возникающие в процессе трудовой деятельности: противоречия поиска, когда сталкивается новаторство с консерватизмом;

противоречия групповых интересов, когда отстаиваются только групповые интересы при игнорировании общих интересов; противоречия, связанные с личными, эгоистическими побуждениями, когда корысть, карьеризм подавляют все другие мотивы; противоречия несостоявшихся ожиданий; противоречия политические (антисоциальные поступки). Противоречия приводят к конфликтам только тогда, когда они затрагивают социальный статус группы или личности, материальные или духовные ценности людей, их престиж, моральное, нравственное достоинство личности. Такие противоречия не только вызывают негативную оценку, но и сопровождаются различными эмоциональными аффектами, такими как обида, гнев, презрение, возмущение, негодование, страх.

Таким образом, актуальность выбранной темы состоит в том, что в настоящее время формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции, которые трактуются определенными психологическими характеристиками.

Объектом данного исследования являются стратегии поведения членов коллектива в конфликтной ситуации и темперамент. Предмет исследования – психологические особенности влияния типов темперамента на стратегии поведения членов коллектива в конфликтной ситуации.

В исследовании приняли участие члены трудового коллектива ООО «Дорстрой-Град» (производственный отдел), состоящий из 14 человек, из них 8 женщин и 6 мужчин. Возрастной состав членов коллектива: от 21 до 61 года ($x_{ср} = 41$). Образование: средне-техническое и высшее. Выборка была ограничена производственным отделом предприятия.

Целью исследования выступило изучение взаимосвязи типов темперамента со стратегиями поведения членов коллектива в конфликтной ситуации.

Методики исследования:

- 1) «Методика определения типов темперамента»
- 2) «Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению» (К. Томас).

В результате корреляционного анализа была выявлена значимая корреляционная связь между холерическим типом темперамента и избегающей стратегией поведения в конфликте ($r = -0,68$ при $p \leq 0,05$) и

между меланхолическим типом темперамента и избегающей стратегией поведения в конфликте ($r = 0,76$ при $p \leq 0,05$).

Объяснить влияние холерического типа темперамента на выбор избегающей стратегии поведения можно тем, что люди с таким темпераментом порывисты, эмоциональны, инициативны и поэтому им важна лишь своя точка зрения, они просто не рассматривают чужие мнения, избегают разговоров на темы компромисса, договора. Использование такого стиля может означать решение человека дать конфликту возможность развиваться.

Влияние меланхолического типа темперамента на выбор избегающей стратегии поведения можно объяснить тем, что люди с таким типом темперамента тревожны, боязливы, замкнуты, они просто боятся преподнести свою точку зрения, т.к. она может быть отвергнута. Таким людям проще избегать конфликта, стремиться стать нейтральным. При таком подходе к конфликту проигрывают обе стороны.

По результатам проведенного исследования были выбраны следующие рекомендации:

- не держать в себе негативные чувства, эмоции по отношению к профессиональным ситуациям, действиям, поступкам коллег, т.к. это может способствовать негативизированию психологического климата коллектива.
- считаться с коллегами, не считать их «ниже» себя (не в плане профессиональной принадлежности, а в человеческом отношении). Уметь слушать и принимать чужую точку зрения, если она объективно лучше, чем собственная.

Деткова С.В., Павлова А.М.

г. Екатеринбург, РГПШУ

Профессиональные способности педагога: рефлексия и эмпатия

Педагогическая деятельность давно является объектом внимания педагогов и психологов. Изучался широкий круг проблем, касающихся психологической структуры педагогической деятельности, педагогического мастерства, такта, индивидуального стиля деятельности, личности педагога, педагогических способностей (Ф. Н. Гоноболин, И. В. Страхов, Н. В. Кузьмина, В. А. Сластенин, А. В. Мудрик, Е. Ф. Гармаш и другие). В последние десятилетия пристальное внимание исследователей привлекают вопросы профессиональной компетентности (А. К. Маркова), культуры (Е. И. Богданов, А. А. Криулина), успешности (С. Л. Белых, Л. М. Митина), педагогического мастерства (В. П. Симонов), создания целостной модели труда учителя (А. К. Маркова), изучения его профессионального становления (Л. М. Митина, Э. Ф. Зеер, Н. С. Глуханюк).

Исследование способностей учителя является одним из приоритетных направлений, имеющее давние традиции. Изучение педагогических способностей в отечественной психологии шло по нескольким направлениям: выделение видов педагогических способностей (Н. Д. Левитов, Ф. Н. Гоноболин); упорядочение выделенных способностей в структуру (А. И. Щербаков, В. А. Крутецкий); укрупнение видов педагогических способностей (С. Л. Кондратьева); разработка модельных характеристик педагогических способностей учителя (Н. А. Аминов).

Способности - индивидуально-психологические особенности субъекта, которые выражают его готовность к овладению некоторыми видами деятельности и являются условием их успешного выполнения. Под ними понимается высокий уровень интеграции и генерализации психических процессов, свойств, отношений, действий и их систем, отвечающих требованиям деятельности. Включают в себя как отдельные знания, умения и навыки, так и готовность к обучению новым способам и приемам деятельности.

Педагогические способности – это индивидуальные устойчивые свойства личности, состоящие в специфической чувствительности к объекту, средствам, условиям педагогического труда и созданию продуктивных моделей формирования искомых качеств в личности испытуемого.

Педагогические способности, если они доминируют в структуре личности, являются валентными по отношению к общим способностям, подчиняя их себе, и другим специальным способностям. В этом и проявляется педагогическая одаренность. Способности педагога выступают как важнейший фактор развития и формирования способностей учащихся.

Педагогические способности имеют два взаимосвязанных уровня: рефлексивный, который включает три вида чувствительности: чувство объекта, чувство меры или такта, чувство причастности; и проективный, который включает в себя пять видов способностей: гностические, проектировочные, конструктивные, коммуникативные, организаторские. В зависимости от них выделяют пять уровней