

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
к практическим занятиям по дисциплине
«ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА»

РЕКОМЕНДОВАНО
на заседании кафедры
охраны труда и аэрологии
Протокол № 1 от 27.08.2020г.

УТВЕРЖДЕНО
на заседании
учебно-издательского совета ДОННТУ
Протокол № 6 от 28.10. 2020г.

Донецк
2020

УДК 159.9 (076)

ББК 88.4

М54

Методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Психология безопасности труда» (для студентов по специальности «Горное дело» со специализацией: «Технологическая безопасность и горноспасательное дело» всех форм обучения) / сост. Е. Б. Николаев – Донецк : ДОННТУ, 2020. – 33 с.

Обоснована необходимость проведения практических занятий по курсу «Психология безопасности труда» и их роль в становлении личности профессионала - специалиста по охране труда. Приведен, перечень практических занятий и их содержание, упражнения (тесты) по темам, вопросы для проверки знаний, общие методические указания по изучению теоретического материала и выполнению тестовых заданий, список рекомендуемой литературы.

Рецензенты:

Е. В. Курбацкий, к.т.н., доцент.

О.А. Левадная, педагог-психолог

Составил:

Е. Б. Николаев, к.т.н., доцент.

Введение

Преподавание дисциплины «Психология безопасности труда» студентам специальности 21.05.04 «Горное дело» специализации «Технологическая безопасность и горноспасательное дело» (ТБГД) определено Госкомитетом по высшему образованию ДНР в требованиях к обязательному минимуму и уровню подготовки выпускников высшей школы в соответствии с рабочей программой подготовки специалистов.

Курс включает в себя лекции и практические занятия. Обязательным условием освоения курса является выполнение заданий самостоятельной работы.

Основной целью изучения курса «Психология безопасности труда» является формирование набора общекультурных и профессиональных компетенций специалистов в сфере технологической безопасности и горноспасательного дела посредством выработки у студентов систематизированных знаний по психологии безопасности в области современных представлений о средствах воздействия на физические и функциональные состояния человека для создания мотивации и стимуляции его к безопасному труду; привитие навыков управления безопасной трудовой деятельностью; умения применять их в практической деятельности.

Задачами освоения дисциплины является формирование знаний и навыков психологического анализа условий труда с позиций оценки риска; формирование умений и навыков разрешения профессиональных проблем и конфликтных ситуаций в области управления охраной труда; овладение языком и понятийным аппаратом психологии безопасности труда.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать:	<ul style="list-style-type: none">- теоретические основы психологии безопасности труда и принципы проведения профотборов при работах с объектами повышенной опасности;- роль «человеческого» фактора в причинно-следственном анализе аварийных ситуаций;- адаптационные возможности человеческого организма физиологического и психологического характера в его трудовой деятельности.
уметь:	<ul style="list-style-type: none">- проводить оценку роли «человеческого» фактора при работе повышенной опасности и проводить разработку мероприятий, отвечающих принципам безопасности труда на рабочих местах;- использовать знания психологии человека с целью отыскания корневых причин, приведших к негативным факторам;- применять принципы мотивирования персонала на безопасный труд в СУОТ.

	- проводить разработку мероприятий, отвечающих принципам эргономичности и безопасности труда на рабочих местах.
владеть:	- навыками формирования у рабочего коллектива установки на безопасный труд; - методами оптимизации факторов тяжести и напряженности трудового процесса с целью уменьшения факторов риска.

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

Индекс	Формулировка:
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-9	способность использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
ОПК-3	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Основными видами учебных занятий являются практические занятия. Преподавание курса предполагает активную работу студентов по изучению основной и дополнительной литературы, написание рефератов, подготовки презентаций, выступления с сообщениями и докладами на студенческих конференциях.

Лекционный курс составляет 34 часа; практические занятия - 17 часов в течение одного семестра учебного года. Форма отчетности - зачет.

Тематический план дисциплины, распределение учебных часов по темам и видам занятий

Наименование тем	Количество часов (очная / заочная)			
	Всего	В том числе		
		Лекции	Практ.	СРС
Тема 1. Введение в курс: сущность психологии безопасности труда. Основные этапы развития психологии безопасности труда.	9 / 10	2 / 1	1 / 0	6 / 9
Тема 2. Человек и его безопасность на рабочем месте.	10 / 10	2 / 1	1 / 0	7 / 9
Тема 3. Психологические процессы трудовой деятельности человека и безопасность труда.	11 / 12	2 / 1	1 / 0	8 / 11
Тема 4. Функциональные состояния человека в профессиональной деятельности как фактор безопасности жизнедеятельности.	14 / 13	4 / 1	2 / 1	8 / 11
Тема 5. Личностные качества человека как субъекта труда. Личность в экстремальных условиях.	14 / 11	4/0	2 / 0	8 / 11
Тема 6. Склонность человека к несчастным случаям.	12 / 11	3/0	1 / 0	8 / 11

Тема 7. Психологические аспекты производственной травмы. Психология риска.	12 / 11	3/0	1 / 0	8 / 11
Тема 8. Использование психологических факторов для повышения общего уровня безопасности.	12 / 11	2/0	2 / 0	8 / 11
Тема 9. Мотивация и стимуляция безопасной трудовой деятельности.	11 / 9	2/0	1 / 0	8 / 9
Тема 10. Обучение безопасной деятельности.	11,5 / 9	2/0	1,5 / 0	8 / 9
Тема 11. Управление безопасной трудовой деятельностью.	13,5/12	4/0	1,5 / 0	8 / 12
Тема 12. Профилактика усталости и восстановление трудоспособности.	14 / 13	4/0	2 / 1	8 / 12
Индивидуальное задание	0 / 12			0 / 12
Итого:	144 /144	34 / 4	17 / 2	93 /138

Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на выработку компетенции
ОК-1	Темы 1, 8
ОК-9	Темы 3, 6, 7, 12
ОПК-3	Темы 2, 4, 5, 9, 10, 11

Практические занятия

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. (очная / заочная)	Литература
1	Тема 1. Введение в курс: сущность психологии безопасности труда. Основные этапы развития психологии безопасности труда. Задания на аудиторию Подготовить доклады на темы: предмет психологии безопасности труда; цели и задачи психологии безопасности труда. Обсудить содержания и структуру курса. Вопросы для обсуждения: задача повышения эффективности трудового процесса, система субъективных особенностей трудового процесса; психологические причины несчастных случаев.	1 / 0	[1,2,4]
2	Темы 2-3: Физиологические и психологические основы безопасного труда. <i>Подготовить доклады по темам:</i> физиологическая и психологическая основы трудового процесса; приспособление человека к внешним условиям в процессе труда. <i>Обсуждение данных тематик</i> Подготовить и провести с	1 / 0	[1,2,4]

	группой методики позволяющие выявить работу физиологических познавательных процессов в труд. деятельности.	1 / 0	
3	Тема 4-6: Психические процессы, свойства и состояния, управляющие трудовой деятельностью. <i>Подготовить презентации</i> о различных видах состояний в труде. <i>Обсуждение данных тематик.</i> Найти в литературе и провести с группой психодиагностические методики позволяющие оценить работу психических познавательных процессов в трудовой деятельности.	2 / 1 2 / 0 1 / 0	[1,4,5]
4	Тема 7-8: Психологические факторы и закономерности возникновения и предотвращения несчастных случаев. Психология риска. <i>Подготовить презентации</i> о различных видах основных факторов возникновения и предотвращения несчастных случаев, рискованных ситуаций. Изучается представление каждого студента о том, как возникают несчастные случаи и какие существуют возможные пути предотвращения несчастных случаев. Из этих представлений строится идеальная модель системы управления безопасностью трудовой деятельности.	1 / 0 2 / 0 1 / 0	[1,2,5]
5	Тема 9-10: Психологический микроклимат коллектива. Конфликтные ситуации в коллективе. Развитие личности профессионала в трудовом коллективе. Психологические аспекты организации безопасного труда. <i>Подготовить доклады</i> о возможностях организации безопасности труда психологическими методами. <i>Провести методики</i> позволяющие выявить соответствие человека его профессиональным знаниям, определить уровень компетенции и квалификации персонала в сфере безопасности труда.	2 / 1 1,5 / 0	[1,3,4]
6	Тема 11-12. Психологические аспекты профессиональной деятельности специалиста по безопасности труда. Профилактика усталости и восстановление трудоспособности <i>Подготовить доклады</i> о психологической подготовке горноспасателя к управлению группой и к индивидуальной деятельности в экстремальных условиях. Подготовить и провести с группой упражнения, способствующие снятию стресса, по саморегуляции и реабилитации, профилактике профессионального выгорания..	1,5 / 0 1 / 0	[2,4,5]
	Итого:	17 / 2	

Методические рекомендации по изучению дисциплины «Психология безопасности труда»

Текущая аттестация студентов проводится преподавателем, ведущим практические занятия по дисциплине «Психология безопасности труда», в следующих формах: подготовить ответы на вопросы для собеседования и защита докладов по темам.

Максимальное количество баллов получает студент активно участвующий в работе на практических занятиях, своевременно выполняет требования в рамках рейтинговой системы знаний, формулирует логично и грамотно свои мысли, творчески подходит к решению заданий.

При подготовке к ответу на вопросы собеседования и защите доклада студенту предоставляется право пользования справочными таблицами.

СОБЕСЕДОВАНИЕ – это специально организованная беседа по какой-нибудь теме. Его цель – помочь путем обмена мнениями глубже понять изучаемую тему дисциплины.

Основные функции собеседования: обучение (оказание помощи в самообразовании, ознакомление с приемами использования полученных знаний в практической деятельности), проверка знаний (прочитана ли рекомендуемая литература?). Выполнено ли практическое задание? Умеет ли студент применять полученные знания на практике?

Критерием оценки по собеседованию является:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он логически мыслит, свободно отвечает на вопросы, подкрепляет свой ответ знаниями из смежных дисциплин, свободно владеет понятийным аппаратом, дает развернутый ответ на поставленный вопрос повышенного уровня.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он дает полный и развернутый ответ на поставленный вопрос, владеет ограниченными знаниями в вопросах повышенного уровня, может аргументировать свой ответ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он отвечает на вопросы базового уровня, ориентируется в основных понятиях, не обладает самостоятельной активностью при ответе, допускает ошибки в формулированных терминах.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не может ответить на основные вопросы собеседования. Для подготовки к оценочному мероприятию необходимо изучить представленную в программе рекомендуемую литературу.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования конспектом самостоятельной работы.

При проверке задания, оцениваются
- свобода владения теоретическим материалом:

- умение подкрепляет свой ответ знаниями из смежных дисциплин,
- правильность постановки понятийного аппарата,
- полнота и развернутость ответ на поставленный вопрос.

ЗАЩИТА ДОКЛАДА - ДИСКУССИЯ - это устное обсуждение какой-либо спорной проблемы, на котором заслушиваются доклады по данной проблеме и, как правило, выступления оппонентов.

Целью дискуссии является формирование у студентов умения анализировать действительность, видеть противоречия и находить пути их решения, обмениваться знаниями, мнениями, различными точками зрения, что приводит к новому взгляду на ситуацию.

Предмет дискуссии: острые теоретические проблемы, новинки методической литературы, злободневные вопросы воспитания, нравственные проблемы, острые статьи в периодической печати и т.д.

Важно хорошо продумать формулировку вопросов для обсуждения, придать им проблемный характер, заранее ознакомить с ними участников.

В заключительном слове необходимо подвести итоги, обратив внимание участников на то ценное и полезное, что дало его участникам обсуждение.

- В ходе проведения диспута оцениваются
- свобода владения теоретическим материалом;
 - достаточную эрудированность, способствующая поддержанию спора и направлению его в нужное русло.
 - умение подкрепляет свой ответ знаниями из смежных дисциплин,
 - правильность постановки понятийного аппарата,
 - умение высказывать свое мнение и обосновывать его;
 - способность вникать в доводы оппонента, обнаруживать в них слабые места, задавать вопросы, помогающие вскрывать неверные утверждения;
 - способность искать и спокойно приводить контрдоводы на мнение оппонента.

Критерии оценивания компетенций при проведении дискуссии

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он активно отстаивает свою точку зрения, приводит аргументированные доводы в защиту своей позиции, может подкрепить их конкретными примерами, владеет навыками грамотной постановки вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он участвует в обсуждении, приводит аргументированные доводы в защиту позиции своей команды, владеет навыками грамотной постановки вопросов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он участвует в обсуждении вопросов заданной темы, может ответить на заданный вопрос.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не выполняет вышеперечисленных требований, не знает основных вопросов темы, не участвует в обсуждении.

Практические занятия

Практическое занятие № 1.

Тема. Общая характеристика психологии безопасности труда.

Цель: рассмотреть цели и задачи психологии безопасности труда.

Вопросы и задания:

1. Психология безопасности труда как междисциплинарная область знания.
2. Взаимосвязь с другими дисциплинами (безопасность жизнедеятельности, психология труда, инженерная психология и др.);
3. Предмет, система и содержание психологии безопасности.
4. История психологии безопасности труда.
5. Психологические факторы и причины угрозы психологической безопасности человека в различных условиях жизнедеятельности.
6. Задача повышения эффективности трудового процесса.
7. Система субъективных особенностей трудового процесса; психологические причины несчастных случаев.

Задания: Подготовить доклады на темы: предмет психологии безопасности труда; цели и задачи психологии безопасности труда. Обсудить содержания и структуру курса.

Литература к теме 1: [1,2,4]

Практическое занятие № 2.

Тема. Физиологические и психологические основы безопасного труда.

Цель: актуализировать познания о психофизиологических основах профессиональной деятельности.

Вопросы и задания:

1. Человек как основная производственная сила.
2. Направленность человека в труде.
3. Затраты энергии организма человека и пути их пополнения.
4. Психологические особенности деятельности человека на производстве.
5. Развитие человека как субъекта труда.
6. Основные этапы развития субъекта труда.
7. Внутренние условия труда как характеристика субъекта деятельности.
8. «Золотое правило» психологии безопасности труда.

Задания: Подготовить и обсудить доклады по темам: физиологическая и психологическая основы трудового процесса; приспособление человека к внешним условиям в процессе труда. Провести методики, выявляющие работу физиологических познавательных процессов в трудовой деятельности.

Литература к теме 2: [1,2,3]

Практическое занятие № 3.

Тема. Психические процессы, свойства и состояния, управляющие трудовой деятельностью.

Цель: рассмотреть виды процессов в структуре профессиональной деятельности; изучить профессионально важные качества трудовой деятельности (способности, эмоции, мотивация).

Вопросы и задания:

1. Каковы основные сенсорные закономерности, обеспечивающие трудовую деятельность?
2. Какова роль системы восприятия в адаптации трудовой деятельности?
3. Какова специфика функции внимания в трудовой деятельности?
4. Каковы основные черты мышления в практической деятельности?
5. Что такое психическое состояние?
6. Что такое эмоции, утомление, монотония, стресс?
7. Какие состояния обусловлены чрезмерным эмоциональным возбуждением?
8. Что такое профессиональная деформация личности и в каких сферах она проявляется?
9. В чем сущность феномена психического выгорания и его характеристики?
10. Чем отличается стресс от психического выгорания?
11. В чем специфика мотивов трудовой деятельности?

Задания: Подготовить презентации о различных видах состояний в труде. Провести психодиагностические методики позволяющие оценить работу психических познавательных процессов в трудовой деятельности.

Литература к теме: [1, 2, 3, 5]

Практическое занятие № 4.

Тема: Психологические факторы и закономерности возникновения и предотвращения несчастных случаев.

Цель: изучить представления о том, как возникают несчастные случаи и какие существуют возможные пути их предотвращения.

Вопросы и задания:

1. Понятия о несчастном случае. (н/с). Условия, приводящие к н/с.
2. Что такое погрешность, промах, ошибка, отказ в системе «человек машина»?
3. Классификация причин ошибок: по личному и групповому факторам.
4. Классификация факторов, приводящих к травме: природные, искусственные, человеческие.
5. Закономерности возникновения аварий: психологическая неготовность, рост цены ошибки, адаптации человека к опасности.
6. Почему люди, которым от рождения присущ инстинкт самосохранения, сами становятся виновниками своих травм?
7. Какие факторы повышают склонность работников к н/с?
8. Объясните причины возникновения опасных ситуаций и травм, связанных с человеческим фактором.
9. Как установить профессиональную пригодность человека к труду?

Задания: Подготовить доклады о различных видах основных факторов возникновения и предотвращения несчастных случаев. Обсудить влияние человеческого фактора на возникновения несчастных случаев.

Литература к теме: [1, 2, 4, 5]

Практическое занятие № 5.

Тема. Психология риска и безопасность труда.

Цель: Изучить факторы, регулирующие поведение человека в ситуациях риска.

Вопросы и задания:

1. Определите понятие «риск».
2. Какова роль риска в принятии решений?
3. Объясните природу риска с точки зрения объективной и субъективной концепции.
4. Назовите основные элементы риска.
5. Охарактеризуйте оправданный и неоправданный риск. Приведите примеры.
6. Охарактеризуйте этапы развития рискованной ситуации.
7. Каковы основные стратегии поведения человека, стоящего перед необходимостью принять важное решение? Приведите примеры из собственных жизненных наблюдений.

Задания: Подготовить презентации о различных причинах возникновения и предотвращения рискованных ситуаций. С помощью тестов установить склонности к рискованным ситуациям.

Литература к теме: [1, 2, 3, 5]

Практическое занятие № 6.

Тема: Психологический микроклимат коллектива. Конфликтные ситуации в коллективе. Развитие личности профессионала в трудовом коллективе.

Цель: Разобрать понятие коллективного субъекта профессиональной деятельности.

Вопросы и задания:

1. Что такое формальная и неформальная структура группы?
2. Чем отличается трудовой коллектив от любой другой малой группы?
3. В чем особенность профессионального общения в рабочем коллективе?
4. Как руководство коллективом влияет на общение сотрудников?
5. Как конфликты в коллективе влияют на безопасность труда?
6. Психологические аспекты профессиональной деятельности специалиста по безопасности труда.
7. Психологическая подготовка горноспасателя к управлению группой и к индивидуальной деятельности

Задания: Подготовить доклады о возможностях организации безопасного труда в рабочем коллективе психологическими методами. Провести методики позволяющие определить уровень компетенции и квалификации персонала в сфере безопасности труда.

Литература к теме: [1, 2, 3, 5]

Практическое занятие № 7.

Тема. Психологическая профилактика безопасности труда.

Цель: Рассмотреть проблему формирования безопасного поведения в процессе трудовой деятельности.

Вопросы и задания:

1. Определите специфику профессиональной деятельности, получаемой вами специальности.
2. Дайте определение безопасного труда и сформулируйте правила безопасного труда по своей специальности.

3. С какой целью проводится профессиональный отбор и всегда ли он возможен?
4. Перечислите основные этапы профессионального психологического отбора.
5. Что является основой безопасного поведения человека?
6. Какие условия и методы воспитания безопасного поведения вы знаете?
7. Назовите рекомендации по профилактике усталости и восстановлению трудоспособности.
8. В чем заключается профилактика производственного травматизма?

Задания: Подготовить доклады о методах профилактики производственного травматизма. Провести упражнения, способствующие снятию стресса, по саморегуляции и реабилитации, профилактике профессионального выгорания.

Литература к теме 12: [2, 3, 4, 5]

Рекомендуемая литература

I Основная литература

1. Психологическая безопасность [Электронный ресурс]: учебное пособие / Сост.: В.П.Соломин, О.В. Шатровой, Л.А.Михайлов, Т.В. Маликова. - 1 Мб. - Дрофа; М.; 2012. – 180 с. Систем. требования: Acrobat Reader. Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/20/cd10107.pdf> Загл. с экрана.

II Дополнительная литература

2. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах [Электронный ресурс]: Справочное пособие / Ю.В.Щербатых - 1 Мб. - Изд-во КНОРУС; Москва; 2014 – 174 с. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. ISBN 978-5-406-03121-6. Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/17/cd7523.zip>
3. Основы психологии безопасности: учеб. метод. пособие / Сост. Д.Р.Мерзлякова. Ижевск: 2012. – 83 с. Режим доступа: <http://ed.donntu.org/books/20/cd9928.pdf> - Загл. с экрана.
4. Анализ смертельного травматизма на угольных шахтах по опасным производственным факторам и основные направления его профилактики. / Деревянский В.Ю., Герасименко В.Е. (МакНИИ), Овчаренко В.Л. (ДонНТУ) // Способы и средства создания безопасных и здоровых условий труда в угольных шахтах: Сб. научн. трудов / МакНИИ.– Макеевка, 2013.– Вып.2 (40).– С.175–185. . Режим доступа: <http://ea.donntu.org:8080/jspui/handle/123456789/30704> - Загл. с экрана.

Учебно-методические издания, разработанные в ДонНТУ:

5. Психология безопасности труда. Краткий конспект лекций (для студентов по специальности «Горное дело» со специализацией: «Технологическая безопасность и горноспасательное дело» всех форм обучения). / сост. Е. Б. Николаев – Донецк: ДОННТУ, 2017. – 32 с.

**Контрольные вопросы и задания для текущего контроля знаний
по дисциплине (для текущей аттестации)**

Текущим контролем предусмотрено: защита выполненных и оформленных надлежащим образом практических работ; два контроля усвоения теоретического материала по следующим контрольным вопросам:

1. Что изучает психология?
2. Что изучает психология труда?
3. Что изучает психология безопасности труда?
4. Что такое психические процессы?
5. Что такое психические состояния?
6. Какие методы получения информации используются в психологии?
7. Что такое физическое и психическое здоровье?
8. Как связаны физиологические процессы с психическими?
9. Что такое память? Виды памяти.
10. Что такое ощущение?
11. Что такое восприятие?
12. Что такое мышление? Виды мышления.
13. Чем грозит для человека отсутствие в его деятельности регулятивных процессов?
14. Что такое внимание? Свойства внимания.
15. Какие профессии предполагают внимание как профессиональное важное качество?
16. Что такое профессиональные важные качества?
17. Значение мотивации труда для его безопасности.
18. Перечислите основания классификации профессий.
19. Что такое антипрофессиональные важные качества?
20. Что такое темперамент? Как он связан с характером человека?
21. Чем волевое действие отличается от произвольного?
22. Каким опасностям подвержен человек с ослабленной эмоционально-волевой сферой?
23. Почему работники нарушают технику безопасности?
24. Почему к группе риска относят работника со стажем 10-15 лет?
25. Кто более подвержен несчастным случаям, мужчины или женщины?
26. Что такое стресс? Чем он опасен?
27. Что такое переутомление? Как его избежать?
28. Какой труд можно назвать монотонным?
29. Каким образом можно организовать отдых работников, чтобы предприятие не несло убытков?
30. В чем особенность профессионального общения в рабочем коллективе?

31. Как руководство коллективом влияет на общение сотрудников?
32. В чем трудности общения молодого специалиста?
33. Какие кризисы профессиональной карьеры возможны?
34. Когда человек в коллективе работает с наибольшей отдачей?
35. Стадии поведения человека в экстремальной ситуации.

Опасность панического поведения.

36. Психологическая характеристика страха. Виды страха.
37. Кто такой человек дела?
38. Кто такой человек эмоции?
39. Каким должно быть руководство коллективом в чрезвычайной ситуации?

Индивидуальным заданием является оценка склонности к риску, диагностика мотивации и готовности к риску, расчет риска психологической безопасности.

Приложение 2

**Контрольные вопросы и задания
для промежуточного контроля знаний по дисциплине
(для зачета – итоговая аттестация)**

Зачет проводится в форме собеседования по нижеприведенным проблемам:

1. Как «сгорает» профессионал на работе?
2. Чем опасно состояние алкогольного и наркотического опьянения во время трудовой деятельности?
3. Когда «работает» феномен активного отдыха?
4. В чем не прав руководитель, который в своей работе не учитывает особенности темпераментов и характеров своих подчиненных?
5. Чем с точки зрения психологии женский труд отличается от мужского?
6. Почему вероятности ошибки для творческого человека больше, чем для человека, работающего «по шаблону»?
7. Какая часть профессионально важных качеств является наиболее важной и может отчасти компенсировать недостаток других частей?
8. По какой причине чаще всего нарушают технику безопасности молодые работники со стажем до 3 лет?
9. В каких видах трудовой деятельности (профессиях) ведущими психическими процессами являются регулятивные?
10. Что такое лень с точки зрения психологии и чем она опасна рабочем месте?
11. Какие отрицательные черты характера могут появиться у человека в результате трудовой деятельности? Как с этим бороться?
12. Можно ли со временем изменить свой темперамент? Если можно, как это сделать?

14. О каком человеке можно сказать «волевой», «сильный»?
15. Когда наступают кризисы профессиональной жизни человека? Как их преодолеть?
16. Почему у женщин состояния депрессии и кризиса жизни наблюдаются реже, чем у мужчин?
17. Какие отличия между состояниями «утомление» и «переутомление»?
18. Как предупредить эти состояния на рабочем месте?
19. В каком случае преобладание коммуникативных процессов в деятельности человека создает опасную ситуацию для него и для тех, кто находится с ним рядом?
20. Какие могут быть профессиональные особенности ощущения, восприятия, памяти, мышления?
21. Чем отличается творческое воображение от воссоздающего? Нужно ли творческое воображение инженерно-техническому работнику, в частности, инженеру по охране труда?
22. При каких условиях человек успешно занимается профессиональной деятельностью?
23. Чем опасно для человека слабое развитие регулятивных процессов?
24. Чем отличается трудовой коллектив от любой другой малой группы?
25. Почему в трудовом коллективе редко складываются дружеские отношения?
26. Если трудовая деятельность человека связана с длительными командировками, вахтой, должен ли он обладать какими-то особенными качествами?
27. Какие средства борьбы с монотонней чаще всего используют? В чем их недостаток и какие можно предложить в замен?
28. Чем отличается мотив «быть успешным» от мотивов «быть как все», «делать, как этого хотят другие»?
29. Чем трудовая деятельность отличается от игровой? Можно ли назвать профессиональный спорт трудовой деятельностью?
30. Что можно сказать о человеке, который за несколько лет сменил десяток различных мест работы?
31. Существуют ли национальные, культурные особенности профессионально важных качеств человека?
32. Всегда ли успешно обучающийся профессии станет успешным профессионалом?
33. Почему опытный работник нарушает технику безопасности?

Упражнения и тесты к практическим занятиям

1. «Исследование психических состояний»

Опросник САН (Самочувствие, Активность, Настроение)

Описание методики

Тест дифференциальной самооценки психического состояния разработан В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, М.П. Мирошниковым и В.Б. Шарай (1973г.) на основе принципа полярных профилей Ч. Осгуда и предназначен для изучения таких характеристик, как самочувствие, активность и настроение. Опросник состоит из 30 пар противоположных характеристик, по которым испытуемого просят оценить свое состояние. Каждая пара представляет собой шкалу, на которой испытуемый отмечает степень выраженности той или иной характеристики своего состояния. Желательно, чтобы бланк содержал ссылку на время, в которое проводится тестирование.

Инструкция

Вам предлагается описать свое состояние в данный момент с помощью таблицы, состоящей из 30 пар полярных признаков. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает Ваше состояние, и отметить цифру, которая соответствует степени выраженности данной характеристики.

Бланк

1	Самочувствие хорошее	3	2	1	0	1	2	3	Самочувствие плохое
2	Чувствую себя сильным	3	2	1	0	1	2	3	Чувствую себя слабым
3	Пассивный	3	2	1	0	1	2	3	Активный
4	Малоподвижный	3	2	1	0	1	2	3	Подвижный
5	Веселый	3	2	1	0	1	2	3	Грустный
6	Хорошее настроение	3	2	1	0	1	2	3	Плохое настроение
7	Работоспособный	3	2	1	0	1	2	3	Разбитый
8	Полный сил	3	2	1	0	1	2	3	Обессиленный
9	Медлительный	3	2	1	0	1	2	3	Быстрый
10	Бездеятельный	3	2	1	0	1	2	3	Деятельный
11	Счастливый	3	2	1	0	1	2	3	Несчастный
12	Жизнерадостный	3	2	1	0	1	2	3	Мрачный
13	Напряженный	3	2	1	0	1	2	3	Расслабленный
14	Здоровый	3	2	1	0	1	2	3	Больной
15	Безучастный	3	2	1	0	1	2	3	Увлеченный
16	Равнодушный	3	2	1	0	1	2	3	Взволнованный
17	Восторженный	3	2	1	0	1	2	3	Унылый

18	Радостный	3	2	1	0	1	2	3	Печальный
19	Отдохнувший	3	2	1	0	1	2	3	Усталый
20	Свежий	3	2	1	0	1	2	3	Изнуренный
21	Сонливый	3	2	1	0	1	2	3	Возбужденный
22	Желание отдохнуть	3	2	1	0	1	2	3	Желание работать
23	Спокойный	3	2	1	0	1	2	3	Озабоченный
24	Оптимистичный	3	2	1	0	1	2	3	Пессимистичный
25	Выносливый	3	2	1	0	1	2	3	Утомленный
26	Бодрый	3	2	1	0	1	2	3	Вялый
27	Соображать трудно	3	2	1	0	1	2	3	Соображать легко
28	Рассеянный	3	2	1	0	1	2	3	Внимательный
29	Полный надежд	3	2	1	0	1	2	3	Разочарованный
30	Довольный	3	2	1	0	1	2	3	Недовольный

Обработка данных

При подсчете крайняя степень выраженности негативного полюса пары оценивается в 1 балл, а крайняя степень выраженности позитивного полюса пары — в 7 баллов. При этом нужно учитывать, что полюса шкал постоянно меняются, но положительные состояния всегда получают высокие баллы, а отрицательные — низкие. Полученные баллы группируются в соответствии с ключом в три категории, и подсчитывается количество баллов по каждой из них.

Самочувствие — сумма баллов по шкалам: 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активность — сумма баллов по шкалам: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настроение — сумма баллов по шкалам: 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Полученные результаты по каждой категории делятся на 10. Средний балл шкалы равен 4. Оценки, превышающие 4 балла, свидетельствуют о благоприятном состоянии испытуемого, ниже 4 — о неблагоприятном состоянии. Нормальные оценки состояния располагаются в диапазоне 5,0—5,5 баллов. Следует учесть, что при анализе функционального состояния важны не только значения отдельных показателей, но и их соотношение.

2. Тест «Склонность к риску»

Инструкция: Оцените степень своей готовности совершить действия, о которых спрашивается. Ответы на вопросы должны быть пяти видов: - полное да (2балла); - более да, чем нет (1балл); - трудно сказать (0); - более нет, чем да (-1балл); - полное нет (-2балла).

1. Превысили бы вы установленную скорость, чтобы быстрее оказать необходимую медицинскую помощь тяжелобольному человеку?
2. Согласились бы вы ради хорошего заработка участвовать в опасной и длительной экспедиции?
3. Стали бы вы на пути убегающего опасного взломщика?

4. Могли бы вы ехать на подножке товарного вагона при скорости более 100 км/час?
5. Можете ли вы на другой день после бессонной ночи нормально работать?
6. Стали бы вы первым переходить вброд очень холодную реку?
7. Одолжили бы вы другу большую сумму денег, будучи не совсем уверенным, что он сможет вернуть вам эти деньги?
8. Вошли бы вы вместе с укротителем в клетку со львами при его заверении, что это безопасно?
9. Могли бы вы под руководством извне залезть на высокую фабричную трубу?
10. Могли бы вы без тренировки управлять парусной лодкой?
11. Рискнули бы вы схватить за уздечку бегущую лошадь?
12. Могли бы вы после 10 стаканов вина ехать на велосипеде?
13. Могли бы вы совершить прыжок с парашютом?
14. Могли бы вы при необходимости проехать без билета от Донецка до Москвы?
15. Могли бы вы совершить автотурне, если бы за рулём сидел ваш знакомый, который совсем недавно был в дорожном происшествии?
16. Могли бы вы с 10-метровой высоты прыгнуть на тент пожарной команды?
17. Могли бы вы, чтобы избавиться от затяжной болезни с постельным режимом, пойти на опасную для жизни операцию?
18. Могли бы вы спрыгнуть с подножки товарного вагона, движущегося со скоростью 50 км/час?
19. Могли бы вы в виде исключения вместе с семьёй другими людьми подняться на лифте, рассчитанном на шесть человек?
20. Могли бы вы за большое денежное вознаграждение перейти с завязанными глазами оживлённый уличный перекресток?
21. Взялись бы вы за опасную для жизни работу, если бы за неё хорошо платили?
22. Могли бы вы после 10 рюмок водки вычислять проценты?
23. Могли бы вы по указанию вашего начальника взяться за высоковольтный провод, если бы он заверил вас, что провод обесточен?
24. Могли бы вы после некоторых предварительных объяснений управлять вертолётom?
25. Могли бы вы, имея билеты, но без денег и продуктов, предпринять поездку из Донецка в Хабаровск?

Обработка данных

Подсчитываются только положительные ответы: "полное да" (д) и "более да, чем нет" (бд), которые свидетельствуют о склонности к риску в условиях действия физической опасности. Причём, за ответ "полное да" (д) даётся 2 балла, а за ответ "более да, чем нет" (бд) — 1 балл.

Если сумма баллов испытуемого равна 0 (т.е. у него нет ни одного положительного ответа), то данный человек вообще никогда не рискует. Если сумма его баллов находится в интервале от 1 до 16, то можно сказать, что у него небольшая склонность к риску. Сумма баллов, попадающая в интервал от 17 до 33 свидетельствует о средней выраженности измеряемого качества. При сумме баллов, находящейся в интервале 34 - 50, можно говорить о высокой выраженности склонности к риску.

МЕТОДИКА № 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	

РЕЗУЛЬТАТ:

3. Тест «Мотивация к успеху»

Инструкция: Прочтите внимательно каждое из 41 предложений и если Вы согласны с предьявленным утверждением, поставьте в бланке знак "+" против номера утверждения, если не согласны - то знак "-".

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определённое время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я всё ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нём добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах отдыха.
11. Усердие - это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Поражение стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения ещё более твёрдыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.

20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чём другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю её лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придётся выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа даёт большие результаты, чем работа других.
38. Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не очень загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

МЕТОДИКА № 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	

РЕЗУЛЬТАТ:

Обработка данных

Ключ к тесту «Мотивация успеха»

Вы получили по одному баллу за ответы «да» на следующие вопросы: 2; 3; 4; 5; 7; 8; 9; 10; 14; 15; 16; 17; 21; 22; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 32; 37; 4 1.

И по одному баллу за ответы «нет» на вопросы:

6; 13; 18; 20; 24; 31; 36, 38; 39.

Ответы на вопросы 1; 11; 12; 19; 23; 33; 34; 35; 40 не учитываются. Подсчитайте сумму набранных баллов.

Если вы набрали:

От 1 до 10 баллов, то у вас низкая мотивация к успеху.

От 11 до 16 баллов – средний уровень мотивации к успеху.

От 17 до 20 баллов – умеренно высокий уровень мотивации к успеху.

Свыше 21 балла – высокий уровень мотивации к успеху.

4. Тест «Мотивация к избеганию неудач - к самозащите»

Инструкция: В каждой строке предложенного списка черт характера, состоящей из трех слов, отметьте одно, которое наиболее точно Вас характеризует.

№	а	б	в
1.	смелый*	бдительный	предприимчивый
2.	кроткий	робкий	упрямый*
3.	осторожный	решительный*	пессимистичный
4.	непостоянный*	бесцеремонный*	внимательный
5.	неумный*	трусливый	недумающий*
6.	ловкий*	бойкий*	предусмотрительный
7.	хладнокровный*	колеблющийся	удалой*
8.	стремительный	легкомысленный*	боязливый
9.	незадумывающийся	жеманный	непредусмотрительный*
10.	оптимистичный*	добросовестный	чуткий*
11.	меланхолический	сомневающийся*	неустойчивый*
12.	трусливый	небрежный*	взволнованный
13.	опрометчивый*	тихий	боязливый
14.	внимательный	неблагоразумный*	смелый*
15.	рассудительный	быстрый*	мужественный*
16.	предприимчивый*	осторожный	предусмотрительный
17.	взволнованный*	рассеянный*	робкий
18.	малодушный	неосторожный*	бесцеремонный*
19.	пугливый	нерешительный	нервный*
20.	исполнительный	преданный	авантюрный*
21.	предусмотрительный	бойкий*	отчаянный
22.	укрощённый	безразличный*	небрежный*
23.	осторожный	беззаботный*	терпеливый
24.	разумный	заботливый	храбрый*
25.	усмотрительный	неустранимый*	добросовестный
26.	поспешный*	пугливый	беззаботный*
27.	рассеянный*	опрометчивый*	пессимистичный
28.	осмотрительный	рассудительный	предприимчивый*
29.	тихий	неорганизованный*	боязливый
30.	оптимистичный*	бдительный	беззаботный*

РЕЗУЛЬТАТ:

Обработка данных

Правильные ответы: 1а, 2в, 3б, 4аб, 5ав, 6аб, 7ав, 8аб, 9в, 10ав, 11бв, 12б, 13а, 14бв, 15бв, 16а, 17аб, 18бв, 19в, 20в, 21б, 22бв, 23б, 24в, 25б, 26ав, 27аб,

28в, 29б, 30ав. Суммируем количество совпавших с ключом теста слов.

Оценивается выраженность мотивации к самозащите следующим образом. Если испытуемый выбрал не более 9 слов, совпадающих с "ключом", то у него высокая мотивация к самозащите. При совпадении с "ключом" от 10 до 19 слов можно говорить о средней выраженности измеряемого качества. Если число совпадений составляет 20 и более слов, то у испытуемого слабо или почти не выражена (при 28-29 совпадениях) мотивация к самозащите.

5. «Определение стрессоустойчивости и социальной адаптации»

Описание методики

Доктора Холмс и Раге (США) изучали зависимость заболеваний (в том числе инфекционных болезней и травм) от различных стрессогенных жизненных событий у более чем пяти тысяч пациентов. Они пришли к выводу, что психическим и физическим болезням обычно предшествуют определенные серьезные изменения в жизни человека. На основании своего исследования они составили шкалу, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное число баллов в зависимости от степени его стрессогенности. В соответствии с проведенными исследованиями было установлено, что 150 баллов означают 50% вероятности возникновения какого-то заболевания, а при 300 баллах она увеличивается до 90%.

Инструкция

Внимательно прочтите весь перечень, чтобы иметь общее представление о том, какие ситуации, события и жизненные обстоятельства, вызывающие стресс, в нем представлены. Затем повторно прочтите каждый пункт, обращая внимание на количество баллов, которым оценивается каждая ситуация. Далее попробуйте вывести из тех событий и ситуаций, которые за последние два года происходили в вашей жизни, среднее арифметическое (посчитайте — среднее количество баллов в 1 год). Если какая-либо ситуация возникала у вас чаще одного раза, то полученный результат следует умножить на данное количество раз. Постарайтесь вспомнить все события, случившиеся с Вами в течение последнего года, и подсчитайте общее число «заработанных» Вами очков.

Бланк

№	Жизненные события	Баллы	Количество за 2 года	Среднее арифмет.
1.	Смерть супруга (супруги).	100		
2.	Развод.	73		
3.	Разъезд супругов (без оформления развода), разрыв с партнером.	65		
4.	Тюремное заключение.	63		
5.	Смерть близкого члена семьи	63		
6.	Травма или болезнь.	53		
7.	Женитьба, свадьба.	50		
8.	Увольнение с работы.	47		

9.	Примирение супругов.	45		
10.	Уход на пенсию.	45		
11.	Изменение в состоянии здоровья членов семьи.	44		
12.	Беременность партнерши.	40		
13.	Сексуальные проблемы.	39		
14.	Появление нового члена семьи, рождение ребенка.	39		
15.	Реорганизация на работе.	39		
16.	Изменение финансового положения.	38		
17.	Смерть близкого друга.	37		
18.	Изменение профессиональной ориентации, смена места работы.	36		
19.	Усиление конфликтности отношений с супругом.	35		
20.	Ссуда или заем на крупную покупку (например, дома).	31		
21.	Окончание срока выплаты ссуды или займа, растущие долги.	30		
22.	Изменение должности, повышение служебной ответственности.	29		
23.	Сын или дочь покидают дом.	29		
24.	Проблемы с родственниками мужа (жены).	29		
25.	Выдающееся личное достижение, успех.	28		
26.	Супруг бросает работу (или приступает к работе).	26		
27.	Начало или окончание обучения в учебном заведении.	26		
28.	Изменение условий жизни.	25		
29.	Отказ от каких-то индивидуальных привычек, изменение стереотипов поведения.	24		
30.	Проблемы с начальством, конфликты.	23		
31.	Изменение условий или часов работы.	20		
32.	Перемена места жительства.	20		
33.	Смена места обучения.	20		
34.	Изменение привычек, связанных с проведением досуга или отпуска.	19		
36.	Изменение привычек, связанных с вероисповеданием.	19		
36.	Изменение социальной активности.	18		
37.	Ссуда или заем для покупки менее крупных вещей (машины, телевизора).	17		
38.	Изменение индивидуальных привычек, связанных со сном, нарушение сна.	16		
39.	Изменение числа живущих вместе членов семьи, изменение характера и частоты встреч с другими членами семьи.	15		
40.	Изменение привычек, связанных с питанием (количество потребляемой пищи, диета, отсутствие аппетита и т. п.).	15		
41.	Отпуск.	13		
42.	Рождество, встреча Нового года, день рождения.	12		
43.	Незначительное нарушение правопорядка (штраф за нарушение правил уличного движения).	11		

Обработка данных

Итоговая сумма определяет одновременно и степень сопротивляемости стрессу. Большое количество баллов — это сигнал тревоги, предупреждающий об опасности. Подсчитанная сумма имеет еще одно важное значение — она выражает (в цифрах) вашу степень стрессовой нагрузки.

Для наглядности приводим сравнительную таблицу стрессовых характеристик.

Общая сумма баллов	Степень сопротивляемости стрессу
150-199	Высокая
200-299	Пороговая
300 и более	Низкая (ранимость)

Если, к примеру, сумма баллов - свыше 300, это означает реальную опасность, т. е. угрозу психосоматического заболевания, поскольку указывает на близость к фазе нервного истощения.

6. «Диагностика уровня эмоционального выгорания».

Описание методики

Методика разработана В.В. Бойко. Эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Стимульный материал теста состоит из 84 утверждений, к которым испытуемый должен выразить свое отношение в виде однозначных ответов «да» или «нет». Методика позволяет выделить следующие 3 фазы развития стресса: «напряжение», «резистенция», «истощение».

Для каждой из указанных фаз определены ведущие симптомы «выгорания», разработана методика количественного определения степени их выраженности. Ниже приводится перечень выявляемых симптомов на разных стадиях развития «эмоционального выгорания».

«Напряжение».

- Переживание психотравмирующих обстоятельств;
- Неудовлетворенность собой;
- «Загнанность в клетку»;
- Тревога и депрессия.

«Резистенция».

- Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;
- Эмоционально-нравственная дезориентация;
- Расширение сферы экономии эмоций;

- Редукция профессиональных обязанностей.
«Истощение».
- Эмоциональный дефицит;
- Эмоциональная отстраненность;
- Личностная отстраненность (деперсонализация);
- Психосоматические и психовегетативные нарушения.

Разработчиком теста применена усложненная схема подсчетов результатов тестирования. Каждый вариант ответа предварительно был оценен экспертами тем или иным числом баллов, которые указывается в «ключе». Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от экспертов признак, наиболее показательный для данного симптома.

Существует трехступенчатая система получения показателей: количественный расчет выраженности отдельного симптома, суммирование показателей симптомов по каждой из фаз «выгорания», определение итогового показателя синдрома «эмоционального выгорания» как сумма показателей всех 12-ти симптомов. Интерпретация основывается на качественно-количественном анализе, который проводится путем сравнения результатов внутри каждой фазы. При этом важно выделить к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Таким образом, оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

В психодиагностическом заключении освещаются следующие вопросы: какие симптомы доминируют; какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»; объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности; в каких направлениях надо влиять на обстановку в профессиональном коллективе, чтобы снизить нервное напряжение; какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Инструкция

Проверьте себя. Если Вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, Вам будет интересно увидеть, в какой степени у Вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если

в формулировках опросника речь о партнерах, то имеются в виду субъекты Вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, зрители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми Вы ежедневно работаете.

Бланк

№	Суждение	Оценка
1.	Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.	
2.	Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.	
3.	Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).	
4.	Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).	
5.	Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.	
6.	От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.	
7.	Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.	
8.	Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).	
9.	Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.	
10.	Моя работа притупляет эмоции.	
11.	Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.	
12.	Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.	
13.	Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.	
14.	Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.	
15.	Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.	
16.	Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.	
17.	Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.	
18.	Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.	
19.	Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.	
20.	Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.	
21.	Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.	
22.	Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.	
23.	Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.	
24.	При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.	
25.	Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.	
26.	Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.	
27.	Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.	
28.	У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.	

29.	Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.	
30.	В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».	
31.	Я охотно рассказываю домашним о своей работе.	
32.	Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).	
33.	Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.	
34.	Я очень переживаю за свою работу.	
35.	Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.	
36.	При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.	
37.	У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.	
38.	Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.	
39.	Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.	
40.	Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.	
41.	Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.	
42.	Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.	
43.	Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.	
44.	Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.	
45.	Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.	
46.	Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.	
47.	По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.	
48.	После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.	
49.	На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.	
50.	Успехи в работе вдохновляют меня.	
51.	Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).	
52.	Я потерял покой из-за работы.	
53.	На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).	
54.	Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.	
55.	Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.	
56.	Я часто работаю через силу.	
57.	Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.	
58.	В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.	
59.	Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не	

	видеть и не слышать.	
60.	После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.	
61.	Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.	
62.	Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.	
63.	Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.	
64.	Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.	
65.	Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.	
66.	Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.	
67.	Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.	
68.	Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.	
69.	Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.	
70.	Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.	
71.	Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.	
72.	Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.	
73.	Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.	
74.	Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.	
75.	Моя карьера сложилась удачно.	
76.	Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.	
77.	Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.	
78.	Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.	
79.	Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.	
80.	Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.	
81.	Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.	
82.	Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.	
83.	Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.	
84.	Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.	

Обработка данных

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. Определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», с учетом коэффициента указанного в скобках. Так, например, по первому симптому положительный ответ на вопрос №13 оценивается в 3 балла, а отрицательный ответ на вопрос №73 оценивается в 5 баллов и т.д. количество баллов суммируется и определяется количественный показатель выраженности симптома.
2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания».

3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» - сумма показателей всех 12-ти симптомов.

Ключи.

«Напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:
+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой:
-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнанность в клетку»:
+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия:
+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

«Резистенция»

1. Неадекватное эмоциональное избирательное реагирование:
+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация:
+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономии эмоций:
+7(2), +19(10), -31(20), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей:
+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

«Истощение»

1. Эмоциональный дефицит:
+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность:
+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация):
+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:
+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 -20 баллов - сложившийся симптом.

20 и более баллов - симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального выгорания.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса - осмысление показателей фаз развития стресса - «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако, сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные: реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов - фаза не сформировалась;

37-60 баллов - фаза в стадии формирования;

61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

7. «Исследование межличностных отношений и групповых процессов»

Тип поведения в конфликтной ситуации.

Описание методики

Тест разработан К.Томасом и адаптирован Н.В. Гришиной для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

В своем подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. Указывая, что на ранних этапах их изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов», он подчеркивал, что термин подразумевает, что конфликт можно и необходимо разрешать или элиминировать. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое идеальное бесконфликтное состояние, где люди работают в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно было вызвано, по мнению К. Томаса, двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полной элиминации конфликтов, увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов. Отсюда, по мысли автора, ударение должно быть перенесено с элиминирования конфликтов на управление ими.

В соответствии с этим К. Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основанную на измерениях в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- **Соперничество:** наименее эффективный, но наиболее часто используемый способ поведения в конфликтах, выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.
- **Приспособление:** означает, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого.
- **Компромисс:** компромисс как соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок.
- **Уклонение (избегание):** для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей
- **Сотрудничество:** когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

В своем Опроснике К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях. Доминирующим считается тип (типы) набравшие максимальное количество баллов.

Инструкция

Перед Вами ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности Вашего поведения. Здесь не может быть ответов правильных или ошибочных. Люди различны, и каждый можно высказать свое мнение. Имеются два варианта (А и В), из которых Вы должны выбрать один, в большей степени соответствующий Вашим взглядам, Вашему мнению себе. Отвечать надо как можно быстрее.

Бланк

1.	А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса. В. Чем обсуждать, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2.	А. Я стараюсь найти компромиссное решение. В. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.
3.	А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. В. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
4.	А. Я стараюсь найти компромиссное решение. В. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5.	А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

	В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6.	А. Я пытаюсь избежать неприятностей для себя. В. Я стараюсь добиться своего.
7.	А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно. В. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8.	А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. В. Я первым делом стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые интересы.
9.	А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий. В. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10.	А. Я твердо стремлюсь достичь своего. В. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11.	А. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые вопросы. В. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом; сохранить наши отношения.
12.	А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры. В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он тоже идет мне навстречу.
13.	А. Я предлагаю среднюю позицию. В. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14.	А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах. В. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15.	А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения. В. Я стараюсь сделать так, чтобы избежать напряженности.
16.	А. Я стараюсь не задеть чувств другого. В. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17.	А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего. В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18.	А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем. В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19.	А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы и интересы. В. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20.	А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия. В. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для обеих сторон.
21.	А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого. В. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблем и их совместному решению.
22.	А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека. В. Я отстаиваю свои желания.
23.	А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас. В. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24.	А. Если позиция другого кажется мне очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям. В. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25.	А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов. В. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26.	А. Я предлагаю среднюю позицию. В. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желание каждого из нас.
27.	А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры. В. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28.	А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. В. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29.	А. Я предлагаю среднюю позицию. В. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.
30.	А. Я стараюсь не задеть чувств другого. В. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе; при которой мы совместно с другим человеком можем добиться успеха.

Обработка данных

После того, как испытуемый заполнит бланк для ответов, его можно расшифровать с помощью «ключа». В «ключе» каждый ответ А или В дает представление о количественном выражении: соперничества, сотрудничества, компромисса, избегания и приспособления.

Ключ

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					