

УДК 378.115:340

**ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ МЕТОДИКА НА ПРИМЕРЕ  
ПРОВЕДЕНИЯ СЕМИНАРСКОГО ЗАНЯТИЯ  
НА ТЕМУ «ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

**Жуков В.З.**

Учреждение образования  
«Могилевский государственный университет продовольствия»  
г. Могилев, Республика Беларусь

В соответствии со стратегией внедрения инновационных технологий в образовательный процесс разработана и апробирована заявленная методика. Она относится к классу имитационных, ролевых игр.

В данном сообщении излагается личный методический опыт на примере отработки вопроса, касающегося психологической культуры руководителя относительно экстремальной ситуации на рабочем месте. В качестве экстремального происшествия выбирается (с участием студентов

группы) проблема – авария, или несчастный случай на производстве, либо грубое нарушение подчиненным трудовой дисциплины. Ставится учебная задача студентам – представив себя в качестве высокообразованного руководителя, провести разбор происшествия и принять меры воздействия на виновного (виновных) в соответствии с учением психологии и педагогики, не покушаясь на честь и достоинство человека как личности. Из числа студентов избираются «руководитель» и «виновный», или несколько «виновных». На доске преподаватель излагает методические правила, которые необходимо отработать, разыгрывая небольшие мизансцены (микроспектакли). Остальные студенты группы наблюдают, обращают внимание про себя на ошибки, готовят свой вариант реализации нормативного правила.

К числу основных правил относятся следующие нормативы:

1. «Не руби с плеча». Никогда не проводи разборы серьезных происшествий и не принимай заключительных решений «под горячую руку», то есть наспех, находясь во власти гнева. Студентам предлагается продемонстрировать методом от противного в критических целях противоположную модель поведения горе-руководителя, то есть мгновенно, предвзято, поспешно проанализировав ситуацию посредством одностороннего подхода, принять решение умышленно в гневе, наспех.

Затем это же антиправило демонстрирует следующая микрогруппа. Интерес к проблеме разгорается у студентов, начиная с отработки первого задания. Их охватывает азарт. Всякий последующий норматив и антиправило демонстрируют каждый раз новые студенты.

2. Сущность следующего психолого-педагогического правила можно выразить следующим образом – назавтра, «переспав острую форму недовольства», вызови, встреть виновного по-человечески, поздоровайся с сочувствием, пригласи присесть, с учетом обстоятельств можно даже предложить совместно выпить по кружке чая или кофе. Часто бывают оправданными предварительное посещение в нерабочее время виновного по месту жительства, а также консультации со свидетелями происшествия.

3. Никогда не начинай разбор инцидента с обвиняющего высказывания: «Что ты натворил, вредитель? Негодяй!». «Начни с себя», то есть в предельно краткой форме, бегло расскажи о каком-либо происшествии из истории своей профессиональной деятельности или личной жизни насчет того, что ошибки ты тоже совершал. Это правило размягчает «психологический панцирь» и возрождает атмосферу доверия. Виновный, как правило, настраивает себя дать бой под лозунгом – а судьи кто? Этот норматив (совместно с другими) выполняет роль психологического противоядия его (ее) «ершистости». В завершение данного пункта следует задать вопрос по существу дела: «Как сложились обстоятельства и под воздействием каких субъективных причин у тебя получился такой казус? У меня – по молодости, неопытности, даже недостаточной ответственности (или в связи с другими обстоятельствами)».

4. Внимательно его (ее) выслушай. Пусть виновная сторона услышит пострадавшую сторону. Сам (сама) в прямой форме его (ее) не обвиняй, спровоцируй, чтобы эту работу выполнил кто-то другой.

5. Впоследствии предложи, якобы, подсчитать размер причиненного ущерба, который уже был предварительно установлен, и задай вопрос: «Кто, в каком порядке будет возмещать ущерб?» Если он пошел (она пошла) на контакт, то пообещай попробовать добиться у вышестоящего руководителя частичной компенсации вреда. Не исключена ведь полная компенсация.

6. Затем целесообразно подчеркнуть то, что он является в чем-то хорошим специалистом, в чем-то приемлемым работником, что вы лично не хотите наказывать, а должность вынуждает это сделать. Поэтому задайте ему (ей) мудрый вопрос: «Как бы Вы наказали, например, меня, если бы работали на моем месте, а я был виновным в происшедшем событии?» Ответ на этот вопрос послужит индикатором тому, что субъект происшествия осознал, признал свою виновность или нет. Если нет, а проблема является существенной, то он (она) заслуживает не сочувствия, а увольнения по статье и возможно даже открытия уголовного дела. Дальнейшее применение методики нецелесообразно применительно к таким субъектам.

7. В других случаях полезной бывает постановка вопроса о том, что может быть и я в чем-то, пусть даже в косвенной форме, однако, виноват (виновата). Помоги мне разобраться в происшедшем, чтобы предупредить подобные эксцессы в будущей деятельности.

8. В заключение необходимо договариваться с ним (с ней) о наказании подобно предварительному договору в американской юриспруденции между сторонами обвинения и защиты, реализуя доминантное право оценки.

Следует обратить внимание не на сильные стороны рассмотренной методики, они очевидны, а на недостаток. Главным негативным результатом является то, что практическая психология не ограничивается продемонстрированным предметом, а разбирать другие некогда. За качественный результат по одному вопросу приходится платить дефицитом учебного времени применительно к другим вопросам темы.