

Психолого-педагогическое сопровождение студентов как фактор становления личности компетентного специалиста

*Батуева Оксана Евгеньевна, педагог-психолог
Лобова Екатерина Павловна, классный руководитель*

Целью психолого-педагогического сопровождения студентов в группе 2Чс4 является максимальное содействие профессионально-личностному развитию будущего специалиста.

Приоритетные направления работы связаны с периодами обучения. Их выбор обусловлен проблемами, сопровождающими развитие студентов. Программа психолого-педагогической поддержки является составной частью социально-воспитательной программы «Духовно-нравственное развитие личности и воспитание компетентного специалиста». Деятельность куратора в сотрудничестве с педагогом-психологом в группе 2Чс4 является закономерным элементом общей воспитательной работы колледжа. Программа рассчитана на 4 года обучения. Задачи, методики обусловлены требованиями определенного периода обучения. Представлена система работы и ее анализ на первом и втором курсах, а также перспективный план работы на третьем и четвертом курсах, который основан на предполагаемых проблемах, особенностях личности, факторах профессионального становления будущего специалиста.

1 направление – адаптация первокурсников

Цель: профилактика и коррекция дезадаптации у первокурсников.

Задачи:

- 1) содействие социально-психологической адаптации в новом коллективе;
- 2) формирование устойчивой мотивации учебной деятельности;
- 3) сплочение коллектива учебной группы.

Содержание работы: психологическая диагностика; социологические опросы; проведение часов общения в группах; консультации для классных руководителей первокурсников на тему: «Характеристика детей подросткового и юношеского возраста», «Социально-психологическая дезадаптация и связанные с ней трудности обучения», «Психологические особенности учебного коллектива»; выступления на родительских собраниях по проблеме.

2 направление – жизненное самоопределение (2,3 курс)

Цель: формирование продуктивного стиля жизни.

Задачи:

- 1) профилактика девиантного поведения;
- 2) содействие ориентации в способах достижения жизненных целей.

Работа в данном направлении заключается в организации бесед о проблемах зависимостей, участие в работе совета профилактики, классные часы, диагностики.

3 направление – профессиональное самоопределение (4,5 курс)

Цель: дальнейшая профессионализация на современном рынке труда.

Задачи: содействие формированию профессионального поведения, целей и способностей к их реализации.

Мероприятия состоят в реализации программы духовно-нравственного воспитания и развития компетентного специалиста, участии в педагогическом совете по вопросу динамики социально-психологической комфортности студентов в период обучения.

Реализация направлений психолого-педагогической поддержки студентов

1 этап – содействие успешной адаптации

На данном этапе посредством социологических опросов и стандартных диагностических процедур проводится изучение особенностей адаптации студентов, интересов и затруднений в учебной деятельности. Используются разноплановые анкеты психологические тесты, в частности методики диагностики социально-психологической адаптации.

1.Тест исследование тревожности (опросник Спилберга)(приложение 1)

Тест представлен в виде опросника из 40 вопросов. Тест является надежным источником информации о самооценке человеком уровня своей тревожности в данный момент (реактивная тревожность) и личностной тревожности (как устойчивой характеристики человека). Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающих, реагировать на такие ситуации состоянием тревоги. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью.

2.Оценки психических состояний личности Г. Айзенка (приложение 2)

С помощью данного теста можно определить уровни таких психических свойств, как тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность. Тест состоит из 40 высказываний, сгруппированных в четыре блока. Каждый из блоков соответствует одному из четырех определяемых психических состояний (тревожности, фрустрации, агрессивности, ригидности).

3.Тест на выявление организаторских и лидерских качеств

(приложение 3)

Как говорят психологи, человека может характеризовать все, что он делает и даже то, чего он не делает. Тест рисунок человека из геометрических фигур, поможет определить свой психотип студента и его характеристики. Результат может Вас удивить...

Куратор группы посещает консультации для классных руководителей первокурсников на тему: «Особенности подросткового и юношеского возраста», «Социально-психологическая дезадаптация и связанные с ней трудности обучения», «Психологические особенности учебного коллектива», выступает на педагогическом совете и родительских собраниях по проблеме.

Результатом является составления социального портрета студентов группы 2Чс4, изучение социально-психологической комфортности студентов.

Социальный портрет группы Чс4 на первом курсе

Вывод: По результатам диагностики каждой группы на первом курсе, классным руководителям даются рекомендации и составляются вместе с педагогами программы работы по формированию мотивации учения, адекватному усвоению учебного материала всеми студентами и меры помощи дезадаптированным студентам. Родители неадаптированных студентов консультируются по выявленным проблемам на индивидуальных консультациях.

Педагогом-психологом осуществляется коррекционно-просветительская работа. Для студентов проводятся тренинги личностного роста, уверенности в себе, социально-психологические тренинги, направленные на сплочение студенческих групп, классные часы, консультации студентов, педагогов, родителей. Для педагогов - семинары по проблемам мотивации, особенностям построения эффективного общения и проблемам целеполагания.

В конце учебного года заключительная диагностика динамики позитивных изменений адаптивности студентов - первокурсников и выявление группы «риска». По результатам диагностики проводятся педагогические консилиумы с целью подведения итогов работы по адаптации первокурсников к новой образовательной среде.

Такая комплексная работа в течение первого года обучения дает следующие результаты: количество студентов, не адаптировавшихся к новой образовательной среде на начало года составляет 10%-15% к концу года эти показатели снижаются до 6%-5%.

На первом курсе неизбежно выявляется контингент студентов, требующих индивидуального подхода. При организации работы с данной категорией студентов применяется комплексный подход, учитываются социальные, педагогические и психологические затруднения, как у подростка, так и его семьи.

Практика показывает, что наиболее оптимальным является включение в данную деятельность заинтересованных лиц, непосредственно имеющих отношение к данному студенту и специфике его проблем в рамках психолого-педагогического консилиума с последующим отслеживанием динамики изменений.

2 этап – жизненное самоопределение

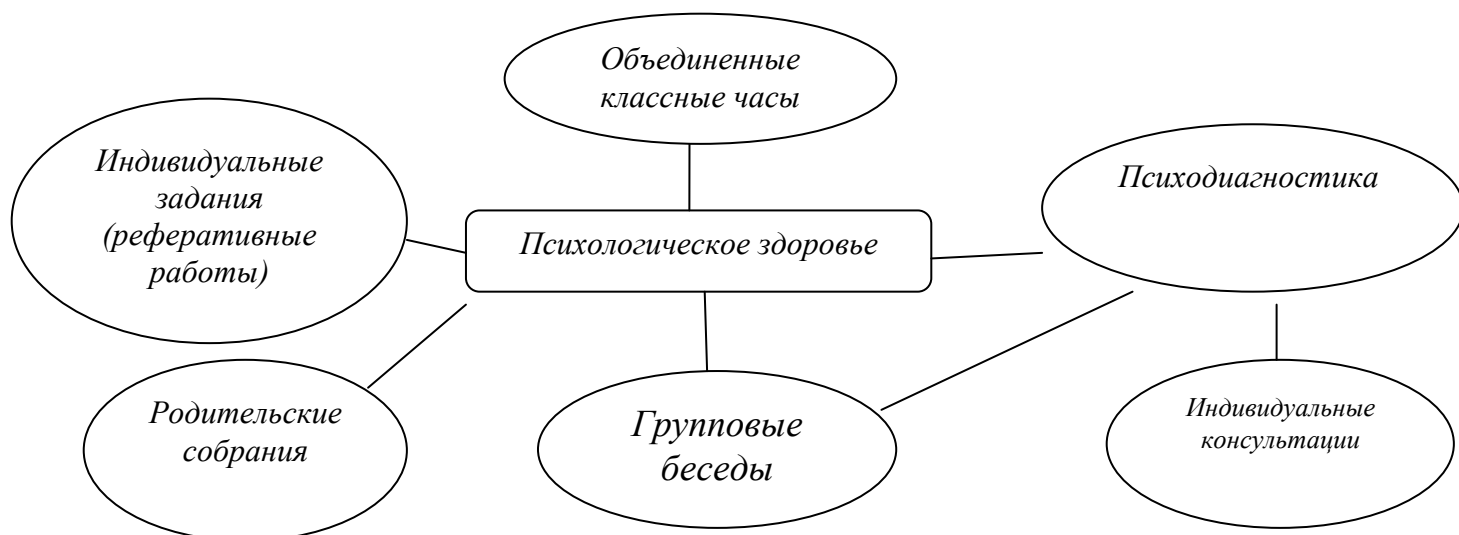
1.Методика «Мотивация обучения в колледже», методика «Анкета изучения жизненных ценностей»(приложение 4).

Люди считают важными в жизни разные вещи. Данная методика помогает определить значимость данной ценности для каждого человека. Представленный этап является центральным в системе психолого-педагогического сопровождения профессионально-личностного развития студентов.

На групповом уровне он реализуется посредством сотрудничества классного руководителя и педагога психолога в рамках **целевой программы колледжа «Психология здоровья»**, которая позволяет проводить диагностическую работу и формировать коррекционно-развивающие группы, определяясь с наиболее актуальной для юношей и девушек проблематикой психологической и социально-педагогической работы.

Здоровье человека отражает одну из наиболее чувствительных сторон жизни общества и тесно переплетается с фундаментальным правом на физическое,

духовное и социальное благополучие при максимальной продолжительности его активной жизни. Высокая стрессогенность социально-экономических факторов, экологических условий и стиля жизни в современном обществе обуславливает прогрессивное снижение в последние годы уровня психосоциального здоровья населения. В связи с этим особую актуальность приобретают поиск наиболее адекватных путей и методов укрепления психофизического состояния населения и разработка оздоровительных технологий, способных обеспечить формирование устойчивых личностных установок на здоровый стиль жизни.



В юношеском возрасте это особенно актуально, поскольку этот период является центральным в процессе личностного, профессионального, жизненного самоопределения человека. Кроме того, сегодня умение сохранять свое здоровье становится обязательным профессиональным требованием к современному специалисту. Поэтому подготовка специалистов в средних специальных учебных заведениях, наряду с высокими профессиональными знаниями, подразумевает обучение методам формирования, укрепления и сохранения здоровья.

Здоровье – это процесс гармоничного развития не только физиологических свойств, но и психологических качеств человека. Причем психология здорового человека – это психология успешной личности способной не только адаптироваться к влияниям внешней среды, но и активно изменять себя и окружающий мир на основе самопознания, саморегуляции и самосовершенствования. Исходя из основной цели занятий – становления здоровой личности, можно определить задачи данного направления:

1. формирование личностной мотивации к выработке продуктивного стиля

жизни;

2. предупреждение развития психосоматических заболеваний;

3. нормализация психо-эмоционального состояния.

Ведущий принцип занятий – субъектность, как интегрирующая человеческую психику функция, обеспечивающая адаптацию человека к окружающей среде и преобразование собственной психики и окружающего мира на основе согласования эмоциональных, рефлексивных и действенных компонентов образа «Я».

2. Методика Сишора по выявлению групповой сплоченности (приложение 5).

Групповая сплоченность – параметр, демонстрирующий уровень интегрированности коллектива людей. Метод, позволяющий выявлять внутриколлективный климат, скрытые разногласия и т.д. для их устранения в дальнейшем.

3 этап – содействие профессиональному становлению (3,4 курсы)

Проблема профессиональной востребованности выпускников средних профессиональных учебных заведений в условиях жесткой конкуренции тесно связана не только с качеством подготовки, но и с уровнем личностного развития. Настоящей находкой для любого работодателя являются молодые специалисты, умеющие ставить цели в своей работе, планировать их достижение и брать на себя ответственность за результаты, обладающие коммуникативными навыками и перспективным мышлением. Поэтому система подготовки выпускников должна затрагивать вопросы личностного и профессионального самоопределения, самобытности и индивидуальности в профессии, самопознания и самообразования – специфические особенности развития субъектности в юношеском возрасте, без которых невозможно формирование конкурентоспособной личности в реальных рыночных условиях современной России. Профессиональное учебное заведение призвано создать студентам возможности продуктивного решения центральных задач возраста и психологически грамотно ввести их в смыслы, назначения, ценности, содержание будущей профессиональной деятельности. Но не менее важно способствовать превращению студента в субъекта, заинтересованного в самоизменении, что обуславливает в дальнейшем становление его как профессионала, способного к построению своей деятельности, ее изменению и развитию. В целях подготовки конкурентоспособной личности, востребованной на

рынке труда, развития у студентов потребности в самоизменении, заинтересованности в психологических знаниях, знаниях-инструментах, которые позволят обрести социокультурную и профессиональную идентичность, выступают ценностные ориентации, направленные не только на мотивы конкретно-экономического порядка (доходы, прибыль, уровень собственного благополучия и т.д.), но и учитывающие в качестве приоритетных мотивы гуманистического характера (человеческая личность, духовные ценности, творческая самореализация и т.д.).

Отправной точкой в развитии конкурентоспособности выпускника является самосознание, которое порождает Я-концепцию личности – систему представлений человека о себе как субъекте своей жизни и труда. В рамках Я-концепции формируется представление о профессиональном будущем в виде образа профессии или в виде конкретной профессиональной цели. Овладеть же принципом саморазвития, самосовершенствования человек может лишь в общении с другими людьми. Только в процессе общения у ребенка формируются духовные потребности, нравственные и эстетические чувства, профессиональные интересы.

На третьем и четвертом курсах психолого-педагогическая поддержка направлена на мотивацию для студента изучать прежде всего себя самого. Он должен осваивать свой мир, формировать свою жизненную позицию. Сотрудничество педагога-психолога и классного руководителя направлено на формирование у студентов техники рефлексии, понимания, действия, коммуникации, способности к самоопределению в личностном и профессиональном планах. В ситуативном плане студенты приобретают навыки самопрезентирования (составление резюме, проведение беседы с потенциальным работодателем, распознавание эмоциональных состояний).

Один из способов реализации качественной психолог-педагогической поддержки студентов – это социально-психологический тренинг, разработанный на основе технологической модели развития конкурентоспособной личности Л.М. Митиной (2002).

Порядок построения занятий соответствует стадиям развития и предусматривает три направления, в которых формируется профессионально-личностная перспектива: «Профессия» (Я и Дело); «Личность» (Образ Я); «Социум»

(Я и Другие). Эта совокупность порождает целостную и устойчивую структуру, именуемую профессионально-личностной идентичностью (Л.Б.Шнейдер, 2000)

Приложение 6.

Направления	«Личность» (Образ Я)	«Профессия» (Я и дело)	«Социум» (Я и другие)
Тематический план направления			
Стадия подготовки	Развивающая психодиагностика	Ролевая игра-дискуссия «Контракт» наизучение мотивационных сил человека	
Стадия осознания	Тренинги на самопрезентирование в процессе прохождения интервью		Тренинги на получение и распознавание обратной связи
Стадия переоценки	Тренинги с использованием внутреннего диалога	Упражнение «Составление резюме»	Тренинги на взаимопонимание
Стадия действия	Деловая игра «Трудоустройство» на закрепление новых способов поведения и поддержание изменений		

I. Стадия подготовки

На этой стадии студентам даётся мотивирующая информация о конкурентоспособности, условиях, факторах и результатах ее развития. Целью данной стадии является активизация участников для достижения позитивных эффектов в самосознании.

II. Стадия осознания

На этой стадии основным процессом изменений является, главным образом, когнитивный – осознание. Уровень осознания существенно повышается благодаря наблюдению, противопоставлению, интерпретации возможных точек зрения, позиций, способов и приемов восприятия и поведения, обсуждаемых в малых группах. Целью данной стадии является изменение рефлексивных процессов, характеризующее переход самосознания с более низкого уровня, на более высокий.

На начальном этапе занятия тренер дает структурированную информацию, касающуюся теоретических вопросов, относящихся к процессу интервьюирования. В последующем участники должны «испытать» данную теорию при помощи предложенных тренингов.

III Стадия переоценки

Эта стадия должна сопровождаться увеличением использования не только когнитивных, но и аффективных, и оценочных процессов изменения. Цель данной стадии: способствовать осознанию влияния собственного нежелательного поведения на непосредственное социальное окружение и переоценка собственной личности. Кроме того, именно на этой стадии работы с группой есть возможность формирования независимости и способности принципиально влиять на свою жизнь. В самом начале работы тренер информирует участников тренинга о том, что они могут получить в результате обучения. После этого устанавливаются основные принципы работы в группе.

1. «Здесь и теперь». Этот принцип ориентирует участников на то, чтобы предметом их анализа были процессы, происходящие в группе в данный конкретный момент, чувства, переживаемые в данный момент времени, мысли, появляющиеся именно сейчас.

2. Искренность и открытость. Не лицемерить и не лгать.

3. Принцип «Я». Оценка поведения других должна осуществляться через высказывание собственных чувств и переживаний.

4. Активность. Подразумевается включенность всех участников.

5. Конфиденциальность. Все о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно остаться внутри группы – этическое требование, являющееся условием атмосферы психологической безопасности и самораскрытия.

IV. Стадия действия

Данная стадия направлена на закрепление новых форм поведения в процессе проигрывания реальных ситуаций. Цель: развитие толерантности к стимулам, провоцирующим нежелательное поведение и поощрению самого себя за способности к позитивному изменению.

Контрольный раздел

Данная система работы подразумевает два вида результатов: непосредственный и отдаленный. Отдаленный результат диагностируется с помощью мониторинга трудоустройства выпускников после окончания учебного заведения. Непосредственный – через составление личного профессионального плана. Данная методика предложена Е.А. Климовым, и является по его словам важным

психическим регулятором профессионализации человека. Кроме того, такой план позволяет изучить все основные составляющие профессионального самоопределения и их анализ. Построение временной профессиональной перспективы на основе личного профессионального плана позволяет определить отождествляют ли студенты себя с той профессией, которую они получают в профессиональном учебном заведении.

Для контроля непосредственных результатов реализации мероприятий в рамках психолого-педагогической поддержки каждому студенту предлагается написание творческой работы-эссе. *Указанный вид отслеживания результатов закономерно вытекает из технологии построения индивидуальной-образовательной траектории*, описанной в программе духовно-нравственного воспитания и развития компетентного специалиста. Студент пишет эссе по следующему плану:

- 1) Опишите свою главную профессиональную цель (мечту).
- 2) Опишите свои ближайшие профессиональные цели (на период после окончания учебного заведения).
- 3) Перечислите требования, которые предъявляет ваша профессия человеку.
- 4) Перечислите свои возможности для достижения намеченной цели.
- 5) Ваши представления о путях подготовки для достижения вашей главной профессиональной цели.
- 6) Расскажите о резервном варианте - какой работой вы бы стали заниматься, если так случится, что выполнение ваших планов станет невозможным по независящим от вас причинам.
- 7) Как вы намерены реализовывать свои планы практически (в реальном времени). Данная программа подразумевает социально-психологический анализ работ в рамках исследовательской деятельности, которая также может быть осуществлена особо заинтересованными студентами под руководством психолога.

Такой анализ позволит составить представление о профессиональной идентичности выпускников и позволит выявить какие навыки поведения сформировались на современном рынке труда.

Тест Спилбергера-Ханина

Тест Спилбергера-Ханина принадлежит к числу методик, исследующих психологический феномен тревожности. Этот опросник состоит из 20 высказываний, относящихся к *тревожности как состоянию* (состояние тревожности, реактивная или ситуативная тревожность) и из 20 высказываний на определение тревожности как диспозиции, *личностной особенности* (свойство тревожности). Что понимает Спилбергер под обеими мерами тревожности видно из следующей цитаты: «Состояние тревожности характеризуется субъективными, сознательно воспринимаемыми ощущениями угрозы и напряжения, сопровождаемыми или связанными с активацией или возбуждением автономной нервной системы». Тревожность как черта личности, по-видимому, означает мотив или приобретенную поведенческую диспозицию, которая обязывает индивида к восприятию широкого круга объективно безопасных обстоятельств, как содержащих угрозу, побуждая реагировать на них состояниями тревоги, интенсивность которых не соответствует величине реальной опасности. Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера является единственной методикой, позволяющей дифференцированно измерять тревожность и как личностное свойство, и как состояние. В нашей стране употребляется в модификации Ю.Л. Ханина (1976), которая им же была адаптирована к русскому языку.

Реактивная (ситуативная) тревожность — состояние субъекта в данный момент времени, которая характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью в данной конкретной обстановке. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на экстремальную или стрессовую ситуацию, может быть разным по интенсивности и динамичным во времени.

Инструкция к тесту ситуативной тревожности.

Обследуемому предлагается — «Прочитайте внимательно каждое из приведенных предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, КАК ВЫ СЕБЯ ЧУВСТВУЕТЕ В ДАННЫЙ МОМЕНТ. Над вопросами долго не задумывайтесь. Обычно первый ответ, который приходит в голову, является наиболее правильным, адекватным Вашему состоянию».

2. Проводится тестирование с использованием бланка опросника (Таблица 1).

Бланк опросника ситуативной тревожности (Спилбергера-Ханина)

«СИТУАЦИЯ»		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я СПОКОЕН	1	2	3	4
2	МНЕ НИЧТО НЕ УГРОЖАЕТ	1	2	3	4
3	Я НАХОЖУСЬ В НАПРЯЖЕНИИ	1	2	3	4
4	Я ИСПЫТЫВАЮ СОЖАЛЕНИЕ	1	2	3	4
5	Я ЧУВСТВУЮ СЕБЯ СВОБОДНО	1	2	3	4
6	Я РАССТРОЕН	1	2	3	4
7	МЕНЯ ВОЛНУЮТ ВОЗМОЖНЫЕ НЕУДАЧИ	1	2	3	4
8	Я ЧУВСТВУЮ СЕБЯ ОТДОХНУВШИМ	1	2	3	4
9	Я ВСТРЕВОЖЕН	1	2	3	4
10	Я ИСПЫТЫВАЮ ЧУВСТВО ВНУТРЕННЕГО УДОВЛЕТВОРЕНИЯ	1	2	3	4
11	Я УВЕРЕН В СЕБЕ	1	2	3	4
12	Я НЕРВНИЧАЮ	1	2	3	4
13	Я НЕ НАХОЖУ СЕБЕ МЕСТА	1	2	3	4
14	Я ВЗВИНЧЕН	1	2	3	4
15	Я НЕ ЧУВСТВУЮ СКОВАННОСТИ	1	2	3	4
16	Я ДОВОЛЕН	1	2	3	4
17	Я ОЗАБОЧЕН	1	2	3	4
18	Я СЛИШКОМ ВОЗБУЖДЕН И МНЕ НЕ ПО СЕБЕ	1	2	3	4
19	МНЕ РАДОСТНО	1	2	3	4
20	МНЕ ПРИЯТНО	1	2	3	4

3. Показатель ситуативной (реактивной) тревожности подсчитывается по формуле:

$$PT = \sum_1 - \sum_2 + 35, \text{ где}$$

\sum_1 - сумма зачеркнутых цифр по пунктам шкалы 3,4,6,7,9,12,13,14,17,18

\sum_2 - сумма зачеркнутых цифр по пунктам шкалы 1,2,5,8,10,11,15,16,19,20

Если РТ не превышает 30, то, следовательно, испытуемый не испытывает особой тревоги, т.е. у него в данный момент низкая тревожность. Если сумма находится в интервале 31–45, то это означает умеренную тревожность. При 46 и более — тревожность высокая.

Очень высокая тревожность (> 46) прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами и с психосоматическими заболеваниями.

Низкая тревожность (<12), наоборот, характеризует состояние как депрессивное, ареактивное, с низким уровнем мотиваций. Но иногда очень низкая тревожность в показателях теста является результатом активного вытеснения личностью высокой тревоги с целью показать себя в «лучшем свете».

Анализ результатов группы 2Чс4

Опрошено: 26 респондентов.

11,5% испытывают тревожность.

Приложение 2.

Психологическое состояние личности (Айзенк)

Данный тест направлен на изучение **психологического состояния личности** через диагностику таких психических состояний как тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность. *Личностная тревожность* – склонность индивида к переживанию тревоги, характеризующаяся низким порогом возникновения реакции тревоги. *Фрустрация* – психическое состояние, возникающее вследствие реальной или воображаемой помехи, препятствующее достижению цели. *Агрессия* – повышенная психологическая активность, стремление к лидерству путем применения силы по отношению к другим людям. *Ригидность* – затрудненность в изменении намеченной субъектом деятельности в условиях, объективно требующих ее перестройки.

Предлагаем Вам самостоятельно оценить свое психическое состояние. Если это состояние очень подходит Вам, то за ответ поставьте 2 балла: если подходит, но не очень, то 1 балл; если совсем не подходит – то 0 баллов.

1. Не чувствую в себе уверенности
2. Часто из-за пустяков краснею
3. Мой сон беспокоен
4. Легко впадаю в уныние
5. Беспокоюсь о только воображаемых еще неприятностях
6. Меня пугают трудности
7. Люблю копаться в своих недостатках
8. Меня легко убедить
9. Я мнительный
10. С трудом переношу время ожидания
11. Нередко не кажутся безвыходными положения, из которых можно найти выход

12. Неприятности меня сильно расстраивают, я падаю духом
13. При больших неприятностях я склонен без достаточных оснований винить себя
14. Несчастья и неудачи ничему меня не учат
15. Я часто отказываюсь от борьбы, считая ее бесплодной
16. Я нередко чувствую себя беззащитным
17. Иногда у меня бывает состояние отчаяния
18. Чувствую растерянность перед трудностями
19. В трудные минуты жизни иногда веду себя по-детски, хочу, чтобы меня жалели
20. Считаю недостатки своего характера неисправимыми
21. Оставляю за собой последнее слово
22. Нередко в разговоре перебиваю собеседника
23. Меня легко рассердить
24. Люблю делать замечания другим
25. Хочу быть авторитетом для окружающих
26. Не довольствуюсь малым, хочу большего
27. Когда разгневаюсь, плохо себя сдерживаю
28. Предпочитаю лучше руководить, чем подчиняться
29. У меня резкая, грубоватая жестикуляция
30. Я мстителен
31. Мне трудно менять привычки
32. Нелегко переключаю внимание
33. Очень настороженно отношусь ко всему новому
34. Меня трудно переубедить
35. Нередко у меня не выходят из головы мысли, от которых следовало бы освободиться
36. Нелегко сближаюсь с людьми
37. Меня расстраивают даже незначительные нарушения плана
38. Нередко я проявляю упрямство
39. Неохотно иду на риск
40. Резко переживаю отклонения от принятого мною режима.

Теперь подсчитайте сумму баллов по каждой из 4-х групп вопросов:

- I. 1 – 10 вопросы тревожность
- II. 11 – 20 вопросы фрустрация
- III. 21 – 30 вопросы агрессивность
- IV. 31 – 40 вопросы ригидность

I. Тревожность

0 – 7 баллов не тревожные

8 – 14 баллов тревожность средняя, допустимого уровня

15 – 20 баллов очень тревожные

II. Фрустрация

0 – 7 баллов Вы имеете высокую самооценку, устойчивы к неудачам

и не боитесь трудностей

8 – 14 баллов средний уровень, фрустрация имеет место

15 – 20 баллов у Вас низкая самооценка, Вы избегаете трудностей, боитесь неудач

III. Агрессивность

0 – 7 баллов Вы спокойны, выдержаны

8 – 14 баллов средний уровень

15 – 20 баллов Вы агрессивны, невыдержанны. Есть трудности в работе с людьми

IV. Ригидность

0 – 7 баллов ригидности нет, легкая переключаемость

8 – 14 баллов средний уровень

15 – 20 баллов сильно выраженная ригидность, Вам противопоказаны смена места работы, изменения в семье.

Анализ результатов теста в группе 2Чс4

Опрошено: 26 респондентов

Тревожность – склонность индивида к переживанию, тревоге, характеризующаяся низким порогом возникновения реакции тревоги.

Нетревожные: 18 человек (88%)

Тревожность средняя: 9 человек (12%)

Очень тревожные: нет

Анализ состояния личности (Айзенк)



Фрустрация

Имеют высокую самооценку, устойчивы к неудачам, не боятся трудностей:
17 человек (65%)

Фрустрация имеет место: 9 человек (35%)

Низкая самооценка: 1 человек (3%)

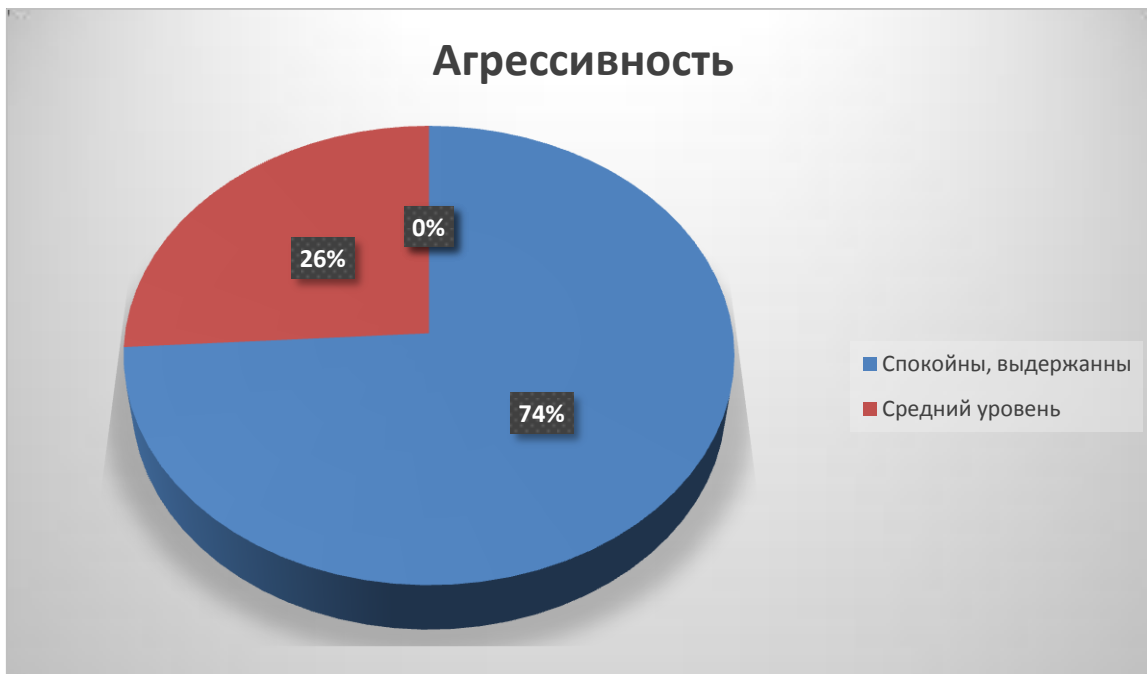


Агрессивность

Спокойны, выдержаны: 20 человек (76%)

Средний уровень: 6 человек (26%)

Агрессивны, невыдержанны: нет



Ригидность

Ригидности нет, легкая переключаемость: 13 человек (50%)

Средний уровень ригидности: 13 человек (50%)

Сильно выраженная ригидность: нет



Приложение 2а.

Психологический тип общения

Инструкция: если вы хотите определить свой психологический тип по отношению к окружающим, то оцените приведенные высказывания в баллах от 0 до 4, затем подсчитайте сумму.

1. Я легко сближаюсь с людьми.
2. У меня много знакомых, с которыми я охотно встречаюсь.
3. Я разговорчивый человек.
4. Я непринужденно чувствую себя с незнакомыми людьми.

5. Мне стало бы неприятно, если бы надолго исчезла возможность общения.
6. Когда мне надо что-то узнать, я предпочитаю спросить, а не копаться в книгах.
7. Мне удастся оживить скучную компанию.
8. Я говорю быстро.
9. Когда я надолго оторван от людей, мне очень хочется поговорить с кем-нибудь.

Интерпретация:

1-12 баллов. Интроверт. Обращенный в себя, он с трудом вступает в контакт, в компании способен нагнать на всех тоску. Такой человек ориентирован в основном на собственные чувства, сдержан, застенчив, общению предпочитает книгу. В решениях серьезен, эмоциям не доверяет, любит порядок. Пессимистичен, и поэтому вряд ли из него получится хороший организатор.

13-24 балла. Амбаверт. Для него характерны спокойные, ровные отношения с людьми, ответственность за свои поступки. Именно такими качествами обладают, как правило, лучшие руководители, словом все, чья работа требует умения общаться с людьми.

25-36 баллов. Экстраверт. Словоохотливый, общительный оптимист, любит каверзные вопросы, острые шутки. Общение с кем бы то ни было для него не проблема, и тут он прекрасный импровизатор. Все у него получается легко и непринужденно. Но не менее легко относится и к собственным обязательствам, и поэтому хозяином своего слова его можно назвать лишь с иронией. Не сдержан, потому что не считает нужным контролировать эмоции и чувства.

Анализ результатов теста в группе 2Чс4

Опрошено: 26 респондентов

Интроверт: нет

Амбаверт: 10 человек (38%)

Экстраверт: 16 человек (62%)



Тип личности

Инструкция к тесту

«Вам нужно нарисовать фигуру человека, составленную из 10 элементов, среди которых могут быть треугольники, круги, квадраты. Вы можете увеличивать или уменьшать эти элементы (геометрические фигуры) в размерах, накладывать друг на друга по мере надобности. Важно, чтобы все эти три элемента в изображении человека присутствовали, а сумма общего количества использованных фигур была равна десяти. Если при рисовании вы использовали большее количество фигур, то нужно зачеркнуть лишнее, если же вами использовано фигур меньше, чем десять, необходимо дорисовать недостающие. Выполните рисунок по данной инструкции».

Материал: испытуемому предлагается три листа бумаги размером 10×10 см, каждый лист нумеруется и подписывается. На листе № 1 выполняется первый пробный рисунок; далее, соответственно, на листе № 2 – второй, на листе № 3 – третий. После выполнения трех рисунков данные обрабатываются. При нарушении инструкции материал не обрабатывается.

Обработка результатов теста

Обработка данных производится следующим образом: подсчитывается количество затраченных в изображении человечка треугольников, кругов и квадратов (по каждому рисунку отдельно), и результат записывается в виде трехзначных чисел, где

- *сотни* обозначают количество *треугольников*,
- *десятки* – количество *кругов*,
- *единицы* - количество *квадратов*.

Эти трехзначные цифры составляют так называемую «формулу рисунка», по которой происходит отнесение рисующих к соответствующим типам и подтипам, которые представлены в таблице.

Интерпретация результатов теста

Интерпретация теста основана на том, что геометрические фигуры, используемые в рисунках, различаются по семантике. *Треугольник* обычно относят к «острой», «наступательной» фигуре, связанной с мужским началом. *Круг* – фигура обтекаемая, более созвучна с сочувствием, мягкостью, округлостью, женственностью. Из элементов квадратной формы строить что-либо легче, чем из других, поэтому *квадрат*, прямоугольник интерпретируются как специфически техническая конструктивная фигура, «технический модуль».

Типы личности

I тип – «**руководитель**». Обычно это люди, имеющие склонность к руководящей и организаторской деятельности. Ориентированы на социально-значимые нормы поведения, могут обладать даром хороших рассказчиков, основывающимся на высоком уровне речевого развития. Обладают хорошей адаптацией в социальной сфере, доминирование над другими удерживают в определенных границах.

Формулы рисунков: 901, 910, 802, 811, 820, 703, 712, 721, 730, 604, 613, 622, 631, 640.

Подтипы:

- Наиболее жестко *доминирование над другими* выражено у подтипов 901, 910, 802, 811, 820;
- *ситуативно* - у 703, 712, 721, 730;
- при воздействии речью на людей – *вербальный руководитель* или «преподавательский подтип» – 604, 613, 622, 631, 640.

Нужно помнить, что проявление данных качеств зависит от уровня психического развития. При высоком уровне развития индивидуальные черты развиты, реализуемы, достаточно хорошо осознаются. При низком уровне развития могут не выявляться в профессиональной деятельности, а присутствовать ситуативно, хуже, если неадекватно ситуациям. Это относится ко всем характеристикам.

II тип – «**ответственный исполнитель**» обладает многими чертами типа «руководитель», однако в принятии ответственных решений часто присутствуют колебания.

Данный тип людей более ориентирован на «умение делать дело», высокий профессионализм, обладает высоким чувством ответственности и требовательности к себе и другим, высоко ценит правоту, т.е. характеризуется повышенной чувствительностью к правдивости. Часто они страдают соматическими заболеваниями нервного происхождения как следствие перенапряжения.

Формулы рисунков: 505, 514, 523, 532, 541, 550.

III тип – «**тревожно-мнительный**» - характеризуется разнообразием способностей и одаренности – от тонких ручных навыков до литературной одаренности. Обычно людям данного типа тесно в рамках одной профессии, они могут поменять ее на совершенно противоположную и неожиданную, иметь также хобби, которое по сути является второй профессией. Физически не переносят беспорядок и грязь. Обычно конфликтуют из-за этого с другими людьми. Отличаются повышенной ранимостью и часто сомневаются в себе. Нуждаются в мягком подбадривании.

Формулы рисунков: 406, 415, 424, 433, 442, 451, 460.

Подтипы:

- 415 – «поэтический подтип» – обычно лица, имеющие такую формулу рисунка, обладают поэтической одаренностью;
- 424 – подтип людей, узнаваемых по фразе: «Как это можно плохо работать? Я себе не представляю, как это можно плохо работать». Люди такого типа отличаются особой тщательностью в работе.

IV тип – «**ученый**». Эти люди легко абстрагируются от реальности, обладают «концептуальным умом», отличаются способностью разрабатывать «на все» свои

теории. Обычно обладают душевным равновесием и рационально продумывают свое поведение.

Формулы рисунков: 307, 316, 325, 334, 343, 352, 361, 370.

Подтипы:

- 316 характеризуется способностями создавать теории, по преимуществу глобальные, или осуществлять большую и сложную координационную работу;
- 325 – подтип, характеризующийся большой увлеченностью познания жизни, здоровья, биологическими дисциплинами, медициной.

Представители данного типа часто встречаются среди лиц, занимающихся синтетическими видами искусства: кино, цирк, театрално-зрелищная режиссура, мультипликация и т.д.

V тип – **«интуитивный»**. Люди этого типа обладают сильной чувствительностью нервной системы, высокой ее истощаемостью.

Легче работают на переключаемости от одной деятельности к другой, обычно выступают «адвокатами меньшинства», за которым стоят новые возможности. Обладают повышенной чувствительностью к новизне. Альтруистичны, часто проявляют заботу о других, обладают хорошими ручными навыками и образным воображением, что дает возможность заниматься техническими видами творчества.

Обычно вырабатывают свои нормы морали, обладают внутренним самоконтролем, т.е. предпочитают самоконтроль, отрицательно реагируя на посягательства, касающиеся их свободы.

Формулы рисунков: 208, 217, 226, 235, 244, 253, 262, 271, 280.

Подтипы:

- 235 – часто встречается среди профессиональных психологов или лиц с повышенным интересом к психологии людей;
- 244 – обладает способностью литературного творчества,
- 217 – обладает способностью к изобретательской деятельности;
- 226 – большая потребность в новизне, обычно ставит очень высокие критерии достижений для себя.

VI тип – **«изобретатель, конструктор, художник»**. Часто встречается среди лиц с «технической жилкой». Это люди, обладающие богатым воображением, пространственным видением, часто занимаются различными видами технического, художественного и интеллектуального творчества. Чаще интравертированы, так же, как интуитивный тип, живут собственными моральными нормами, не приемлют никаких воздействий со стороны, кроме само контроля.

Эмоциональны, одержимы собственными оригинальными идеями.

Формулы рисунков: 109, 118, 127, 136, 145, 019, 028, 037, 046.

Подтипы

- 019 – встречается среди лиц, хорошо владеющих аудиторией;

- 118 – тип с наиболее сильно выраженными конструктивными возможностями и способностью к изобретениям.

VII тип – «**эмотивный**». Обладают повышенным сопереживанием по отношению к другим людям, тяжело переживают жестокие кадры фильма, могут надолго быть выбитыми из колеи и быть потрясенными от жестоких событий. Боли и заботы других людей находят у них участие, сопереживание и сочувствие, на которое они тратят много собственной энергии, в результате становится затруднительной реализация их собственных способностей.

Формулы рисунков: 550, 451, 460, 352, 361, 370, 253, 262, 271, 280, 154, 163, 172, 181, 190, 055, 064, 073, 082, 091.

VIII тип – «**нечувствительный к переживаниям других**». Обладает противоположной тенденцией эмотивному типу. Обычно не чувствует переживаний других людей или относится к ним с невниманием и даже усиливает давление на людей.

Если это хороший специалист, то он может заставить других делать то, что он считает нужным. Иногда для него характерна «черствость», которая возникает ситуативно, когда в силу каких-либо причин человек замыкается в кругу собственных проблем.

Формулы рисунков: 901, 802, 703, 604, 505, 406, 307, 208, 109.

Комментарий к тесту

Несмотря на относительную ненадежность диагностики, данная методика может служить хорошим посредником в процессе общения психолога-консультанта с консультируемым. Сообщая индивидуально-типовую характеристику, можно на основании особенностей построения изображения задать следующие вопросы (на которые обычно следует утвердительный ответ):

- при наличии шеи: «Являетесь ли вы ранимым человеком; случается так, что вас слишком легко обидеть?»
- ушей: «Вас считают человеком, умеющим слушать?»
- кармашка на теле человека: «У вас есть дети?»
- на голове шляпы в виде квадрата или треугольника в одном рисунке: «Вы, по-видимому, сделали вынужденную уступку и досадуете на это?»;
- при наличии «шляпы» во всех трех изображениях: «Можно ли сказать, что сейчас вы переживаете «полосу скованного положения»?»
- полностью прорисованного лица: «Считаете ли вы себя общительным человеком?»
- одного рта на лице: «Любите ли вы поговорить?»
- одного лишь носа: «Чутко ли вы улавливаете запахи, любите ли духи?»
- изображение кружка на теле человечка: «В круг ваших забот входит необходимость отдавать кому-либо распоряжения?».

Анализ результатов в группе 2Чс4

Опрошено: 26 респондентов

Тип «руководитель»: нет

Тип «ответственный исполнитель»: 1 человек (3%)

Тип «тревожно-мнительный»: 1 человек (3%)

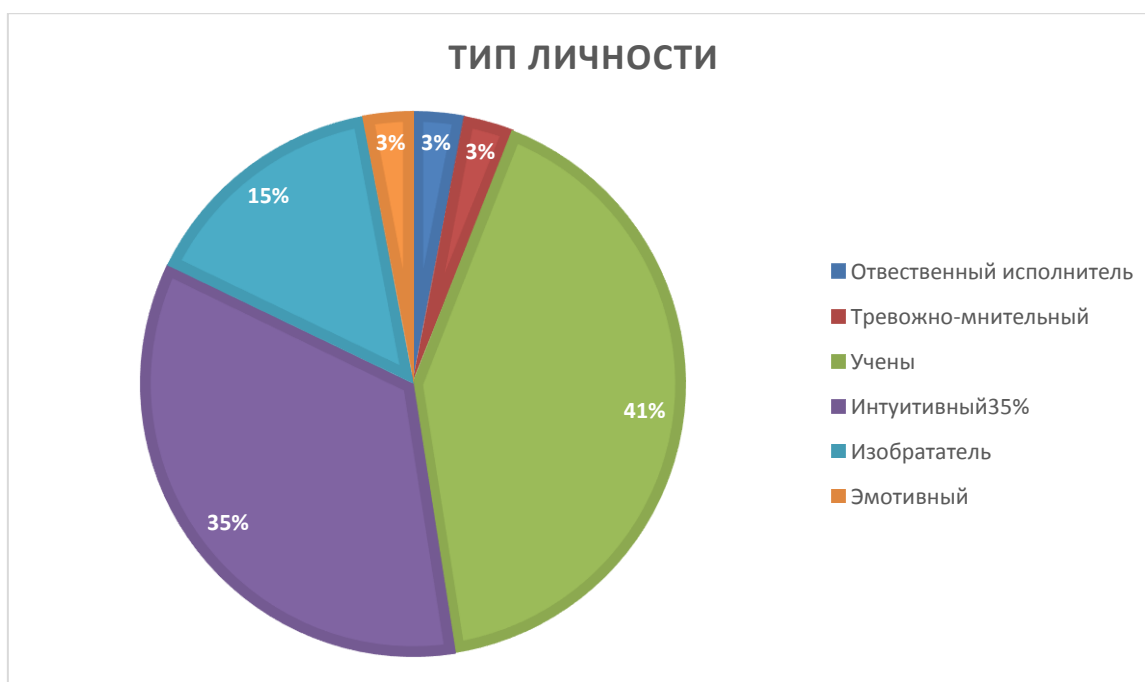
Тип «ученый»: 11 человек (42%)

Тип «интуитивный»: 9 человек (35%)

Тип «изобретатель, конструктор, художник»: 4 человека (15%)

Тип «эмотивный»: 1 человек (3%)

Тип «нечувствительный к переживаниям»: нет



Приложение 4.

Методика «Анкета изучения жизненных ценностей»

Люди считают важными в жизни разные вещи. Ниже перечислено то, что люди считают в жизни важным. Укажи, насколько ты согласен (согласна) с этими суждениями; для этого рядом с каждым из них поставь один из баллов (1, 2, 3, 4, 5), которые означают:

- 1 — совершенно не согласен (не согласна);
- 2 — не согласен (не согласна);
- 3 — трудно сказать;
- 4 — согласен (согласна);
- 5 — полностью согласен (согласна).

Главное в жизни – это чтобы:

- 1 Ты хорошо учился (училась).
- 2 Ты приобрел(а) хорошую профессию.
- 3 Ты был (а) важной персоной.

4 Ты имел(а) семью.

5 У тебя был любимый человек.

6 У тебя были хорошие отношения с родителями.

- 7 Ты был (а) привлекательным (привлекательной) для окружающих.
- 8 Ты был(а) независимым (независимой) в жизни.
- 9 Ты создал(а) в жизни что-то новое.
- 10 У тебя была цель и смысл в жизни.
- 11 Все люди были счастливы.
- 12 Все страны жили в мире.
- 13 Ты выполнял(а) свой долг.
- 14 Тебя любили.
- 15 Ты развил(а) свои способности.
- 16 Ты был(а) обеспеченным человеком.
- 17 Ты весело проводил(а) время.
- 18 Ты получил(а) образование.
- 19 Ты имел (а) интересную работу.
- 20 Ты руководил(а) другими людьми.
- 21 Ты имел(а) детей.
- 22 У тебя были друзья.
- 23 У тебя были хорошие отношения с учителями.
- 24 Ты был(а) модно одет(а).
- 25 Ты был (а) самостоятельным человеком.
- 26 Ты был(а) творческим человеком.
- 27 Твоя жизнь была осмысленной.
- 28 Ты помогал(а) другим людям.
- 29 Наша страна была могущественной.
- 30 Ты делал(а) добро.
- 31 Тебя уважали.
- 32 Ты многое знал(а) и умел(а).
- 33 Ты имел(а) все, что тебе захочется.
- 34 Ты отдыхал(а) в свое удовольствие.

Обработка результатов

На каждый тип ценности приходится два утверждения; для того чтобы определить значимость данной ценности для одного человека, подсчитывается средний балл по двум соответствующим ей высказываниям. Поскольку в анкете, высказывания даны вразбивку, для определения значимости различных ценностей следует подсчитывать средние значения по следующим парам высказываний:

альтруистические — 11, 28;

общественно-политические — 12, 29;

нравственные — 13, 30;

признание со стороны окружающих — 14, 31;

саморазвитие — 15, 32;

материальные — 16, 33;

досуг — 17, 34;

учеба — 1, 18;

профессиональная и учебно-профессиональная деятельность - 2, 19;

статус — 3, 20;

семейно-бытовые — 4, 21;

интимное общение — 5, 22;

отношения со старшими — 6, 23;

внешняя привлекательность — 7, 24;

самостоятельность — 8, 25;

творчество — 9, 26;

наличие цели и смысла жизни — 10, 27.

Анализ результатов в группе 2 Чс4

Значимость ценностей для обучающихся

1. Учебно-профессиональная деятельность
2. Отношения со старшими
3. Интимное общение

Методика «Мотивация обучения»

Отметьте ваше согласие знаком «+» или несогласие - знаком «-» с нижеследующими утверждениями.

1. Лучшая атмосфера на занятии - атмосфера свободных высказываний.
2. Обычно я работаю с большим напряжением.
3. У меня редко бывают головные боли после пережитых волнений и неприятностей.
4. Я самостоятельно изучаю ряд предметов, по моему мнению, необходимых для моей будущей профессии.
5. Какое из присущих вам качеств вы выше всего цените? Напишите ответ рядом.
6. Я считаю, что жизнь нужно посвятить выбранной профессии.
7. Я испытываю удовольствие от рассмотрения на занятии трудных проблем.
8. Я не вижу смысла в большинстве работ, которые мы делаем в колледже.

- 9 Большое удовлетворение мне дает рассказ знакомым о моей будущей профессии.
10. Я, весьма, средний студент, никогда не буду вполне хорошим, а поэтому нет смысла прилагать усилия, чтобы стать лучше.
11. Я считаю, что в наше время не обязательно иметь образование.
12. Я твердо уверен в правильности выбора профессии.
13. От каких из присущих вам качеств вы хотели бы избавиться? Напишите ответ рядом.
14. При удобном случае, я использую на экзаменах подсобные материалы (конспекты, шпаргалки, записи, формулы).
15. Самое замечательное время жизни — студенческие годы.
16. У меня чрезвычайно беспокойный и прерывистый сон.
17. Я считаю, что для полного овладения профессией все учебные дисциплины нужно изучать одинаково глубоко.
18. При возможности я поступил бы в другое учреждение.
19. Я обычно вначале берусь за более легкие задачи, а более трудные оставляю на конец.
20. Для меня было трудно при выборе профессии остановиться на одной из них.
21. Я могу спокойно спать после любых неприятностей.
22. Я твердо уверен, что моя профессия даст мне моральное удовлетворение и материальный достаток в жизни.
23. Мне кажется, что мои друзья способны учиться лучше, чем я.
24. Для меня очень важно иметь диплом об образовании.
25. Из неких практических соображений для меня это самый удобный колледж.
26. У меня достаточно силы воли, чтобы учиться без напоминания администрации.
27. Жизнь для меня почти всегда связана с необычайным напряжением.
28. Экзамены нужно сдавать, тратя минимум усилий.
29. Есть много учреждений, в которых я мог бы учиться с не меньшим интересом.
30. Какое из присущих вам качеств больше всего мешает учиться? Напишите ответ рядом.
31. Я очень увлекающийся человек, но все мои увлечения, так или иначе, связаны с будущей работой.
32. Беспокойство об экзамене или работе, которая не выполнена в срок, часто мешает мне спать.
33. Высокая зарплата после окончания колледжа для меня не главное.
34. Мне нужно быть в хорошем расположении духа, чтобы поддержать общее решение группы.
35. Я вынужден был поступить в колледж, чтобы занять желаемое положение в обществе, избежать службы в армии.

36. Я учу материал, чтобы стать профессионалом, а не для экзамена.
37. Мои родители хорошие профессионалы, и я хочу быть на них похожим.
38. Для продвижения по службе мне необходимо иметь образование.
39. Какое из ваших качеств помогает вам учиться? Напишите ответ рядом.
40. Мне очень трудно заставить себя изучать, как следует, дисциплины, прямо не относящиеся к моей будущей специальности.
41. Меня весьма тревожат возможные неудачи.
42. Лучше всего я занимаюсь, когда меня периодически стимулируют, подстегивают.
43. Мой выбор данного колледжа окончателен.
44. Мои друзья имеют образование, и я не хочу отстать от них.
45. Чтобы убедить в чем-либо группу, мне приходится самому работать очень интенсивно.
46. У меня обычно ровное и хорошее настроение.
47. Меня привлекает удобство, чистота, легкость будущей профессии.
48. До поступления в вуз я давно интересовался этой профессией, много читал о ней.
49. Профессия, которую я получаю, самая важная и перспективная.
50. Мои знания об этой профессии были достаточны для уверенного выбора данного вуза.

Обработка результатов:

Шкала «приобретение знаний» — за согласие («+») с утверждением по п. 4 проставляется 3,6 балла; по п. 17 — 3,6 балла; по п. 26 — 2,4 балла; за несогласие («-») с утверждением по п. 28 — 1,2 балла; по п. 42 — 1,8 балла. Максимум — 12,6 балла.

Шкала «овладение профессией» — за согласие по п. 9 — 1 балл; по п. 31 — 2 балла; по п. 33 — 2 балла, по п. 43 — 3 балла; по п. 48 — 1 балл и по п. 49 — 1 балл. Максимум — 10 баллов.

Шкала «получение диплома» — за несогласие по п. 11 — 3,5 балла; за согласие по п. 24 — 2,5 балла; по п. 35 — 1,5 балла; по п. 38 — 1,5 балла и по п. 44 — 1 балл. Максимум — 10 баллов.

Вопросы по пп. 5, 13, 30, 39 являются нейтральными к целям опросника и в обработку не включаются.

Интерпретация результатов.

При создании данной методики автор использовала ряд других известных методик. В ней имеются три шкалы: «приобретение знаний» (стремление к приобретению знаний, любознательность); «овладение профессией» (стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества); «получение диплома» (стремление приобрести диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов). В опросник, для маскировки, автор методики включила ряд фоновых утверждений, которые в дальнейшем не обрабатываются. Преобладание мотивов по первым двум

шкалам свидетельствует об адекватном выборе студентом профессии и удовлетворенности ею.

Анализ результатов теста в группе 2Чс4

1. Приобретение знаний

Низкий уровень мотивации: 3 человека (11%)

Средний уровень мотивации: 13 человек (48%)

Выше среднего: 6 человек (22%)

Высокий: 5 человек (18%)



2. Овладение профессией

Низкий уровень мотивации: 3 человека (11%)

Средний уровень мотивации: 4 человек (14%)

Выше среднего: 9 человек (34%)

Высокий: 11 человек (41%)



3. Получение диплома

Низкий уровень мотивации: 1 человек (4%)

Средний уровень мотивации: 5 человек (20%)

Выше среднего: 14 человек (47%)

Высокий: 7 человек (29%)



Приложение 5.

Определение индекса групповой сплоченности Сишора

Групповая сплоченность – параметр демонстрирующий уровень интегрированности группы или коллектива людей. Коэффициент групповой сплоченности в социометрии, можно выявить, если провести большой объем работ по подсчету данных в социометрической матрице, и затем выделить показатели групповой сплоченности и разобщенности. Но если вы думаете, что просчитать индекс групповой сплоченности

возможно только с помощью сложных и длительных в обработке и интерпретации методик, то вы ошибаетесь. Намного проще сделать это при помощи методики состоящей всего из 5 вопросов, которую мы рассмотрим и научимся использовать далее.

Групповая сплоченность Сишора

В начале прошлого века в психологии начали активно разрабатываться методы позволяющие выявлять внутриколлективный климат, скрытые разногласия и т.д. для их устранения в дальнейшем. Было выявлено, что на способность каждого человека вливаться в коллектив влияют несколько групп факторов:

- факторы среды;
- личностные факторы;
- факторы команды;
- факторы руководства.

Определение групповой сплоченности Сишора, играет огромную роль в уже сформировавшихся коллективах, которые на протяжении длительного времени не могут наладить межличностные отношения.

Данная методика не только позволяет в ещё большей степени сплотить коллектив с помощью выявления в нем «не прижившихся» его членов, но и как результат повысить эффективности его работы и общий уровень прибыльности предприятия.

Диагностика групповой сплоченности

Итак, перед вами 5 вопросов, на каждый из которых есть несколько вариантов ответа. Выберете для вас наиболее подходящий. Не стоит забывать, что в ходе опроса баллы ставить не нужно.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
- участвую в большинстве видов деятельности (4).
- участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
- не чувствую, что являюсь членом группы (2).
- Живу и существую отдельно от нее (1).
- не знаю, затрудняюсь ответить (1).

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- да, очень хотел бы перейти (1).
- скорее перешел бы, чем остался (2).
- не вижу никакой разницы (3).
- скорее всего остался бы в своей группе (4).
- очень хотел бы остаться в своей группе (5).
- не знаю, трудно сказать (1).

3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

- лучше, чем в большинстве коллективов (3).
- примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
- хуже, чем в большинстве классов (1).
- не знаю, трудно сказать (1).

4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

- лучше, чем в большинстве коллективов (3).
- примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).

- хуже, чем в большинстве коллективов (1).
- не знаю. (1)

5. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?

- лучше, чем в большинстве коллективов (3).
- примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
- хуже, чем в большинстве коллективов (1).
- не знаю (1).

Далее, для определения уровня групповой сплоченности Сижора, необходимо подсчитать полученные баллы. Если вы все сделали правильно, то результат должен колебаться в пределах нижеуказанных норм.

Уровни групповой сплоченности:

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7- 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

Данный тест будет для вас очень информативным, если вы руководитель какого-либо коллектива. Вы узнаете, кто привык действовать лишь себе во благо, а кто прилагает максимум усилий для успешной деятельности всей группы в целом.

Анализ результатов теста в группе 2ЧС4

Опрошено: 26 респондентов

Высокая: 17 человек (65%)

Выше средней: 7 человек (27%)

Средняя: 3 человека (11%)

Ниже средней: нет

Низкая: нет

Групповая сплоченность — необходимое условие для успешной работы группы. Данная группа характеризуется взаимной эмоциональной притягательностью и общей удовлетворенностью участников группы, как командой, так и совместной деятельностью в целом.



Приложение 6.

Мероприятия представлены согласно перспективному плану психолого-педагогической поддержки студентов на 3 и 4 курсах.

Развивающая психодиагностика

В ходе работы проводится психологическая диагностика особенностей личностного развития: направленности (личностной и профессиональной), гибкости (эмоциональной, поведенческой, интеллектуальной) самосознания, а также барьеров, мешающих успешному самоопределению. **Используются следующие методики: тест Дж.Голланда по определению типа личности, опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности,**

психометрический тест Делингера.

В результате занятия студент должен:

Знать: понятие самосознания (как осознания себя в пространствах жизнедеятельности: системе своей деятельности, в системе общения и в системе собственной личности).

Иметь представление о структуре самосознания (когнитивный компонент, основу которого составляет процесс самопознания, аффективный компонент, в основе которого лежит самоотношение, и поведенческий компонент, характеризующийся процессом саморегуляции);

- о моделях профессионального труда (модели адаптивного поведения и модели профессионального развития и их характеристики).

Владеть навыками рефлексии. Являясь ключевым моментом развития личности, используется:

1) как техника осмысления процесса мышления и практических действий – поворот сознания, позволяющий увидеть себя, свое мышление со стороны (рефлексия сознания);

2) как понимание причин возникновения своих эмоциональных состояний: раздражения, напряжения, удовлетворения (рефлексия состояния)

Ролевая игра-дискуссия на изучение мотивационных сил человека «Контракт»

Цель игры – определить, какие мотивы способствуют заключению, изменению или отклонению контракта.

Инструкция

Сейчас мы разделимся на две команды (тренер делит группу на команды «Работодатели» и «Специалисты» случайным образом). Теперь предлагаю каждой из команд подумать о том, какой контракт она могла бы заключить с другой. Контракт должен состоять из четырёх частей командой

Часть 1: Предполагаемое обязательство нашей команды

Часть 3: Неустойка нашей команды

Часть 4: Неустойка вашей команды

Если ваша команда не выполнит обязательств, предусмотренных Часть 2, она должна будет выплатить такую-то неустойку. Таким образом, на первом этапе игры командам предлагают заключить контракт со взаимными обязательствами (Части 1 и 2) и неустойками, которые должны быть выплачены в случае невыполнения обязательств (Части 3 и 4).

На втором этапе команды получают время для обсуждения предложенных контрактов. Вы должны будете решить, согласны ли вы принять предложенный вам контракт со всеми его условиями. Если какое-то из условий предложенного контракта команду не устраивает, она готовит свои предложения по изменению условий контракта.

На третьем этапе каждая команда объявляет свое решение, при этом у неё есть три формальные возможности:

- 1) принять предлагаемый контракт со всеми его условиями;
- 2) предложить изменить некоторые условия контракта;
- 3) отклонить предложенный контракт.

Через 10 минут тренер предлагает командам огласить свои условия. В процессе объявления предлагаемых условий любые попытки обсуждения их между командами недопустимы.

Цель данной игры – не договориться или научиться договариваться, а исследовать мотивирующую силу контракта: что мотивирует нас принять контракт, изменить или отклонить его.

Теперь, когда вы узнали предложения другой команды, вам даётся 5 минут для обсуждения предлагаемого контракта и всех его условий (допустимо продление времени ещё на 5 мин.)

Прошу команды сообщить мне результаты своего обсуждения.

После того как контракты заключены (или не заключены), тренер предлагает обсудить главные вопросы игры:

- 1) что мотивировало принять условия контракта, изменить их или отклонить;
- 2) отличались ли мотивация команд с позиции работодателя или специалиста.

Необходимо в сроки, оговорённые заключёнными контрактами, проверить выполнение командами своих обязательств. Если они выполнены, тренер должен поздравить участников с выполнением контракта. Если же такое условие не выполнено, соответствующая команда должна «выплатить» предусмотренную контрактом неустойку.

Примечание. Ролевой игре обязательно должны предшествовать разогревающие упражнения (например, взаимные вопросы в парах с последующим представлением партнеров; «Встаньте те, кто...»; «Слово в сценарий» и т.п.).

Тренинги на самопрезентирование в процессе прохождения интервью «Подготовка к прохождению интервью»

Все участники разбиваются на пары. Затем каждая пара должна определить, что необходимо сделать перед тем, как идти на интервью по поводу трудоустройства, используя для упорядочивания ответов следующий план:

- 1) вопросы, связанные с внешним видом;
- 2) настрой на беседу (самочувствие);
- 3) управление собственным напряжением, возникающим в ходе интервью.

Обсуждение может строиться либо вокруг реального предстоящего интервью, либо вокруг воображаемой ситуации. После этого проводится обсуждение в общем круге, при этом выделяются два аспекта: 1) процесс выполнения упражнения (как участники его выполняли и что чувствовали); 2) содержание (то, о чём участники говорили, выполняя упражнение).

Тренер должен помогать группе в определении способов, при помощи которых знания, приобретённые в результате выполнения данного упражнения, могут быть соотнесены с личной или профессиональной жизнью участников.

«Контрольные вопросы»

Участникам раздаются карточки с вопросами, на которые они должны будут отвечать в парах или в малых группах (с выбором ответственного), интервьюируя друг друга и обсуждая полученные ответы. После этого проводится обсуждение в общем круге, касающееся процесса и содержания обсуждения, а также возможности использования в личной и профессиональной жизни.

«Ролевая игра в интервью»

Среди участников находятся двое желающих. Затем они решают, кто из них будет задавать вопросы, а кто отвечать. Также необходимо решить вопрос о теме интервью. Например, это могут быть следующие темы: «Где бы я хотел жить», «Что я чувствую по отношению к своей учёбе», «Что мне нравится и что не нравится в себе», «Мои политические взгляды», «Работа за границей», «Вещи, о которых мне нужно знать больше» и так далее.

Затем они разыгрывают перед остальными членами группы ролевую игру. В конце упражнения остальные участники должны прокомментировать разыгранную ситуацию. Для обсуждения организуется небольшой по времени круг, в ходе которого каждый из участников должен будет просто назвать своё имя, сказать, чем он занимается и вкратце поделиться своими планами на будущее. Такая процедура

позволяет произвести «снятие ролей» и участники получают возможность отстраниться от участия в ролевой игре, чтобы вернуться к своей повседневной жизни. Данное упражнение может проводиться в модификации. В этом случае задача двоих участников – исполнять свои роли как можно хуже. Цель этого варианта заключается в том, чтобы при помощи преувеличения выделить наиболее рельефные моменты в стратегии поведения в интервью. При обсуждении участники сначала говорят о том, что им менее всего понравилось в данном упражнении, затем, что более всего понравилось.

Тренинг на получение и распознавание обратной связи

Используется методика «Горячий стул», однако в зависимости от атмосферы в группе следует использовать как вариант, в котором участникам предлагается высказать позитивные комментарии в отношении личностных особенностей или принимаемых действий, так и вариант, в котором допускаются высказывания негативным сторонам, но в конструктивной форме (для этого предварительно группе даётся информация о технике конструктивных высказываний).

В результате занятия студент должен

Знать понятие ассертивности (умения четко и спокойно излагать свои мысли, не меняя позиции, если кто-нибудь с ней не согласен)

Иметь представление:

- о коммуникативных навыках (эмпатии – как умения слушать и понимать чувства человека, с которым общаешься, ассертивности – как умения настаивать на своём, фасилитации – **как умения** управлять процессом общения, предоставляя собеседнику возможности эффективного развития).

Владеть – навыками ведения беседы в процессе интервью

Деловая игра «Трудоустройство»

Учреждение, в котором вы все работаете, находится в стадии реорганизации.

Перед администрацией стоит нелёгкая задача сокращения штата работников на половину (из расчета на группу из 25 человек – не более 10 человек). Оставшимся в организации работникам будет существенно повышена заработная плата и улучшены условия труда. Определённые силы в организации используют тактику наущничества и провоцируют администрацию на увольнение неугодных им людей. Каждый из вас сейчас получит карточки, на которых будет указана та роль, которую вы играете в организации – администратор, наушник или простой работник.

Цель администраторов – выбрать лучших, цель наушников – убрать неугодных, цель простых работников – остаться на работе. Содержание карточки должны знать только вы и никто другой. **НОЧЬ** наушников. Когда все «засыпают» (закрывают глаза), они выбирают неугодного и он получает «метку» (уведомление об увольнении). Когда наступает **ДЕНЬ** – жертве предоставляется последнее слово, в котором она должна обосновать неверность выбора и убедить присутствующих в том, что ее увольнять нельзя. Группа принимает окончательное решение, если работник все-таки уволен, он становится наблюдателем в игре, содержание карточки оглашается и проводится небольшое обсуждение ситуации.

Затем участники должны решить, кто является наушником. Для этого все закрывают глаза, и администраторы указывают на подозреваемого. Выбранному также предоставляется «последнее слово», в котором он должен убедить присутствующих в

своей «чистоте». Если ему это не удаётся, то группа удаляет его из игры. Оглашается содержание карточки и проводится небольшое обсуждение.

Цикл игры повторяется до тех пор, пока не отобран состав работников, количество которых оговорено вначале. Затем участники раскрывают содержание своих карточек- ролей. Проводится обсуждение.