



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Формирование смысловых ориентаций  
офисных работников

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Психология развития»

Проверка на объем заимствований:  
88,59 % авторского текста .

Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована  
« 6 » 11 2017 г.  
зав. кафедрой ТиПП  
Кондратьева О.А. Кондратьева О.А.

Выполнила:  
Студентка группы ЗФ-310/127-2-1  
Самаркина Светлана Анатольевна

Научный руководитель:  
к.псх.н., доцент  
Мельник Елена Викторовна

Челябинск  
2017

## Оглавление

	Введение	3
Глава I.	Теоретическое исследование проблемы формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников	7
1.1.	Понятие смысла жизни, смысложизненных ориентаций в психологической науке	7
1.2.	Особенности смысложизненных ориентаций офисных работников	13
1.3.	Теоретическое обоснование модели формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников	18
Глава II.	Опытно-экспериментальное исследование смысложизненных ориентаций у офисных работников	25
2.1.	Этапы, методы и методики исследования	25
2.2.	Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента	32
Глава III.	Опытно-экспериментальная работа по формированию смысложизненных ориентаций у офисных работников	44
3.1.	Психолого-педагогическая программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников	44
3.2.	Анализ результатов формирующего эксперимента	51
3.3.	Психолого-педагогические рекомендации офисным работникам	60
	Заключение	65
	Библиографический список	67
	Приложение	77

## Введение

Актуальность исследования. По официальным данным Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в 2016 году численность населения трудоспособного возраста в России составила 82,6 млн. человек [71]. Из них более трети являются офисными работниками. Эта огромный пласт населения нашей страны, и осмысленность их представлений о собственных жизненных принципах и ценностях имеет высокое значение. Нестабильное социально-экономическое положение в нашей стране, перенасыщенные информационные потоки, стремительно меняющиеся жизненные ценности и ориентиры, несомненно, повышают актуальность развития смысложизненных ориентаций у офисных работников.

В нашем исследовании мы акцентируем свое внимание на деятельности среднестатистических офисных работников, будни которых протекают по четко спланированному графику. Вне зависимости от сферы деятельности той или иной организации, к офисным сотрудникам всегда предъявляются определенные правила и требования. Оказание регулярного давления на личность неизбежно приводит к тому, что осмысленность существования начинает теряться, что в свою очередь приводит к замедлению личностного роста, снижению профессионализма и эффективности труда в целом. Стремление помочь офисным работникам обрести чувство внутренней гармонии и сформировать наиболее значимые для них смысложизненные ориентации определило тему нашего исследования: «Формирование смысложизненных ориентаций у офисных работников».

Изучению смысла жизни и смысложизненных ориентаций в отечественной психологических исследованиях посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, Д.А. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, В.Э. Чудновского и др. За рубежом проблему смысла жизни изучали Г. Гегель,

И. Кант, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, Э. Фромм и др. Разработаны психологические теории, объясняющие природу смысла жизни, его структуру, основные характеристики и т.д. Проблеме смысложизненных ориентаций в профессиональной деятельности личности посвящены труды В.Г. Асеева, Л.И. Анцыферовой, А.А. Бодалева, А.К. Марковой, В.И. Долговой, Н.И. Аркаевой и др.

Учитывая, что проблема смысла жизни и смысложизненных ориентаций с древних времен находится в центре человеческой мысли, актуальность изучения данного вопроса не вызывает сомнений.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить модель формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

Объект исследования – смысложизненные ориентации офисных работников.

Предмет исследования – формирование смысложизненных ориентаций у офисных работников.

Гипотеза исследования – смысложизненные ориентации у офисных работников, возможно, изменятся в результате реализации разработанной нами психолого-педагогической программы.

Задачи исследования:

1. Изучить понятие смысложизненных ориентаций в психологической науке.
2. Выявить особенности смысложизненных ориентаций у офисных работников.
3. Теоретически обосновать модель формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.
4. Обозначить этапы, подобрать методы и методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку, провести констатирующее исследование и проанализировать его результаты.

6. Разработать психолого-педагогическую программу формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

7. Провести формирующий эксперимент посредством реализации разработанной психолого-педагогической программы.

8. Разработать психолого-педагогические рекомендации офисным работникам.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические методы: анализ литературных источников по проблеме исследования, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы: констатирующий и формирующий эксперимент, беседа, методы психодиагностики (тест смысложизненных ориентаций Д.А.Леонтьева, опросник терминальных ценностей И.Г.Сенина, ценностные ориентации М.Рокича).

3. Методы психологической коррекции: групповая дискуссия, игровые методы, методики релаксации, арттерапия, телесно-ориентированная терапия, психотехнические упражнения.

4. Методы математико-статистического анализа данных: Т-критерий Вилкоксона.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования.

1. Изучены возможности формирования смысложизненных ориентаций в контексте деятельности современных офисных работников.

2. Разработана модель формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

Практическая значимость. Разработана психолого-педагогическая программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников. Полученные в исследовании данные могут быть использованы как психологами-теоретиками, так и психологами-практиками при проведении дальнейших психологических исследований в области формирования смысложизненных ориентаций. Разработанная программа

также может быть применена в офисах различной профессиональной направленности с целью повышения эффективности труда.

База исследования. Исследование проводилось на базе челябинского печатного издания. В исследовании приняли участие 15 офисных работников в возрасте от 24 до 58 лет, из них 13 человек – это женщины, и 2 человека – мужчины.

Апробация результатов исследования. Подготовлена и принята к публикации статья «Особенности смысложизненных ориентаций офисных работников» для научно-методического электронного журнала «Концепт» [53]. Статья проверена на уникальность в системе «Антиплагиат». В результате проверки получен показатель 97,03% уникальности. Также данная работа выставлена на конкурс «Лучшая молодежная научная статья».

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, три главы, заключение, библиографический список и приложение.

## Глава 1. Теоретическое исследование проблемы формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников

### 1.1. Понятие смысла жизни, смысложизненных ориентаций в психологической науке

Изучению смысла жизни в отечественных психологических исследованиях посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, В.Э. Чудновского и др. За рубежом проблему смысла жизни изучали Г. Гегель, И. Кант, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл, Э. Фромм и др. Разработаны психологические теории, объясняющие природу смысла жизни, его структуру, основные характеристики и т.д.

Для нашего исследования актуальны труды Э. Фромма, поскольку основной темой его учений было раскрытие человеческой сущности как реализации продуктивного творческого начала. Идеалом гуманистической этики, по Э. Фромму, является продуктивная ориентация. Это такой способ отношения к миру, когда человек руководствуется собственным разумом, применяет свои силы, способен быть свободным и не зависеть от кого-либо [61, с.36].

В книге «Человек для самого себя» Э. Фромм рассматривает этико-психологические проблемы самореализации человека. Автор полагает, что психологию нельзя отделить от философской этики и социологии, поскольку мотивы человеческого поведения во многом определяются ценностными суждениями, и на их обоснованности зиждется психическое здоровье и благополучие [62].

Гуманистические психологи (К. Роджерс, А. Маслоу, В. Франкл и др.) смысл и цель человеческой жизни видят в самоактуализации человека, реализации всех его способностей, возможностей во внешней

деятельности [25, с.10]. Лучшим средством самоактуализации А. Маслоу считал «увлеченность значимой работой» [40, с.79]. По мнению ученого, самоактуализированные люди являются наиболее здоровыми, что изучение ценностей этих людей может привести к формированию научно-обоснованной универсальной этической системы. Она включала бы такие ценности, как истина, добро, красота, справедливость и радость. Те, кого можно назвать самоактуализированными, достигают «вершинных, или пиковых переживаний по отношению к миру» [40, с.80].

В теории личности В. Франкла смысл жизни представлен как жизненная задача. В качестве ведущей движущей задачи поведения он постулирует стремление найти и исполнить свой смысл жизни. Автор рассматривает стремление к поиску и реализации человеком смысла своей жизни как врожденную мотивационную тенденцию, присущую всем людям и являющуюся основным двигателем поведения и развития взрослого человека [60, с.101].

В отечественных психологических исследованиях ученые рассматривали проблему смысла жизни не только на уровне индивида, но и на уровне социума, а также в русле представлений о человеке как субъекте жизнедеятельности [25, с.14].

В соответствии с трудами Д.А. Леонтьева, под смысложизненными ориентациями понимается способ выстраивания человеком своей собственной жизни согласно свойственной ему ценностной, смысловой и целевой системами. Смысложизненные ориентации являются базовой системой человеческого развития в социуме. Д.А. Леонтьев писал, что смысложизненные ориентации, являющиеся сложными социально-психологическими образованиями, возникают за счет реально значимых жизненных взаимоотношений индивида и бытия. Для человека смысложизненные ориентации – важная составляющая на протяжении всей его жизни, они обозначают направление и пределы самореализации

личности как субъекта жизненного пути через организационную структуру целей – ценностей жизни [36].

В исследованиях В.Э. Чудновского рассматривается взаимосвязь между уровнем сформированности смысложизненных ориентаций и характером профессиональной деятельности, роль общечеловеческой нравственности в процессе становления оптимального смысла жизни [65;66].

Оптимальный смысл жизни, по мнению В.Э. Чудновского, представляет собой генеральную линию жизни, задающую высокую планку активной жизнедеятельности человека, помогает ему не сломиться на крутых виражах судьбы, максимально использовать собственные резервы, направляя их на преобразование обстоятельств и собственной личности [66, с.256].

Проблеме смысложизненных ориентаций в профессиональной деятельности личности посвящены труды В.Г. Асеева, Л.И. Анциферовой, А.А. Бодалева, А.К. Марковой, и др.

В работах В.Г. Асеева рассмотрены мотивационные характеристики смыслового потенциала личности, охарактеризована неоднозначность феномена смысла жизни, который может сказаться на процессе становления личности как позитивно, так и негативно [6].

В работах Л.И. Анциферовой рассматривается значимость профессиональной деятельности в рамках самоактуализации. Автор раскрывает особенности отношения специалиста к своему труду, когда профессиональная деятельность становится центральной жизненной ценностью. Сфера истинного бытия человека в качестве личности определяется автором как «сфера его выхода за пределы себя» [3]. Личность экстраполирует себя в свое будущее, а будущее проецирует в настоящее. Будущее переживается человеком в виде «страстного стремления» к своим целям и идеалам, как тяга к обогащению ценностно-

смыслового пространства собственной жизни оценочными позициями и уникальными взглядами на мир других людей [3, с.74].

Согласно Л.И. Анцыферовой, становление смысла жизни определяется тем, как относится человек к прошлому и будущему, как происходит преломление мира других через отношение к себе.

Важно остановиться на рассмотрении такого понятия, как ценности, поскольку именно они занимают главное место в структуре смысла жизни. Важнейшие для индивида ценности определяют его «систему координат» - систему ценностных ориентаций. Под ценностными ориентациями понимается отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров [29, с.5].

Наиболее известными классификациями ценностей считаются модели М. Рокича, В. Франкла, Э. Шпранглера, А. Маслоу.

Одним из наиболее распространенных подходов к изучению ценностей и ценностных ориентаций является концепция М. Рокича. В теории М. Рокича под ценностями понимается вид убеждений, имеющих центральное положение в индивидуальной системе убеждений. Ценности представляют собой руководящие принципы жизни. Они определяют то, как нужно себя вести, каково желанное состояние или образ жизни, достойные или недостойные того, чтобы им соответствовать и к ним стремиться [25].

По мнению М. Рокича, под ценностными ориентациями понимаются «абстрактные идеи, положительные или отрицательные, не связанные с определенным объектом или ситуаций, выражающие человеческие убеждения о типах поведения и предпочитаемых целях». М. Рокич рассматривает два типа ценностей: терминальные и инструментальные. Терминальные ценности – это убеждения в том, что определенные конечные цели индивидуального существования с личной и общественной точки зрения заслуживают того, чтобы к ним стремиться.

Инструментальные ценности – это убеждения в том, что определенный образ действий (например, честность, рационализм) с личной и общественной точки зрения является предпочтительным в любых ситуациях [29].

Ценности не первичны, они производны от соотношения мира и человека, выражая то, что в мире, включая и то, что, создает человек в процессе истории, значимо для человека. Причем эта значимость ценности имеет нравственный характер, поскольку выражает такое отношение человека к предметной деятельности, которое основано на представлениях о добре и зле. В результате повторения, подтверждения оценок складываются нормы и принципы определенной социальной группы, всего общества, которые представляют собой относительно стабильные оценки, вполне определенно воздействующие на человеческое поведение. Ценность, которую принял человек, способна выполнить особую функцию – служить в качестве ориентира. Ежесекундно и ежеминутно человек оценивает окружающий мир, себя и в тоже время является объектом оценки других людей. В связи с этим людям необходимы надежные и проверенные временем жизненные ориентиры [44].

По мнению В.Э. Чудновского, смысложизненные ориентации возникают не на «пустом месте»: их созревание подготавливается всем ходом личностного развития, целесообразно выделить и рассмотреть подготовительный период становления данного феномена. Исследователи обозначили его как период становления «личностного фундамента» смысложизненных ориентаций. Как пишет автор, последний существенно обуславливает не только время и темп развития, но и (самое главное) содержание и выбор жизненного пути формирующей личности [65].

Употребляя понятие «личностный фундамент», В.Э. Чудновский имеет в виду определенную совокупность личностных свойств, взаимодействие которых создает основу, благоприятную для возникновения и развития смысложизненных ориентаций. Эти личностные

особенности обычно рассматриваются «сами по себе», и важно связать их изучение и психолого-педагогическую поддержку с процессом становления смысложизненных ориентаций [65].

Смысложизненные ориентации являются базовой системой человеческого развития в социуме, сложными социально-психологическими образованиями, возникающими за счет реально значимых жизненных взаимоотношений индивида и бытия. Для человека смысложизненные ориентации – важная составляющая на протяжении всей его жизни, они обозначают направление и пределы самореализации личности как субъекта жизненного пути через организационную структуру целей – ценностей жизни.

Проблема формирования смысложизненных ориентаций, напрямую связанная с извечным поиском смысла жизни и сущности ценностных ориентаций, является актуальной психолого-педагогической проблемой.

Таким образом, проведенный нами анализ отечественной и зарубежной литературы, позволил остановиться на определении понятия смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева, который понимал под ними способ выстраивания человеком своей собственной жизни согласно свойственной ему ценностной, смысловой и целевой системами.

## 1.2. Особенности смысложизненных ориентаций офисных работников

Присущие каждому человеку смысложизненные ориентации представляют собой продукт взаимоотношений личности с миром, социумом и самим собой. Формирование смысложизненных ориентаций является исключительной стадией индивидуального развития личности, которая способна на осознание своих жизненных целей и определение перспектив профессионального развития [23]. Потому профессиональная деятельность становится для человека той сферой жизни, которая позволяет создавать благоприятную среду, формирующую у людей смысложизненные ориентации, самоопределение и саморазвитие [21].

При условии правильной мотивации в профессиональной сфере вырабатывается профпригодность, накладывающая весомый отпечаток на личность в целом, на психомоторику человека, на формирование у него речевых и мыслительных стереотипов, на его установки и ценностные ориентации. Также стоит отметить, что для каждой определенной группы свойственен собственный смысл деятельности [30].

В любой организации к работникам, к офисным работникам в частности, зачастую предъявляются завышенные требования, поскольку работодателю исключительно важен результат. Слабое осознание и недостаточно сформированные смысложизненные ориентации приводят к тому, что процесс повышения профессионализма и личностный рост становятся спонтанными, что в свою очередь сказывается на эффективности профессиональной деятельности [53].

Стоит также учитывать особенности развития человека в разные возрастные периоды с точки зрения внешнего поведения и внутренних переживаний. С целью изучения особенностей смысложизненных ориентаций офисных работников следует обратить внимание на

следующие возрастные периоды: ранней взрослости (работники от 20 до 40 лет) и средней взрослости (работники от 40 до 60 лет).

Обратимся к периоду ранней взрослости, в котором работник испытывает новые для себя эмоции. Это, в первую очередь, эмоции родительских отношений, включающие привязанность к ребенку, чувство взаимного доверия, радость общения, восхищение своим чадом, чувствительность к его потребностям.

Стоит отметить, что эмоциональная сфера человека, в целом, в этом возрасте уже сформирована и достаточно стабильна [7]. Здесь необходимо разграничивать эмоциональные сферы по гендерному признаку. В первую очередь, женщина характеризуется как мать, что говорит об эмоциональной открытости, готовности дарить нежность, заботу и тепло ребенку, стремлении понимать его, поддерживать и одобрять действия.

Среди мужчин складывается другая ситуация. Вступая в период ранней взрослости, перед ними встает необходимость выбора и решения комплекса проблем. Особенно значимыми являются выбор профессионального пути, вступление в брак и последующее рождение детей. В этот период требуется максимальная отдача сил и энергии, необходимость принятия взрослых решений способно кардинально изменить уже сложившиеся взгляды и сформировать новую модель поведения [67].

Желание у молодых людей заключить брак обусловлено такими мотивами, как любовь и духовная близость, материальный расчет, психологическое соответствие и моральные соображения [43]. И если говорить о тенденции сохранения длительных и благополучных супружеских отношений, то здесь должно главенствовать единство таких мотивов, как любовь и духовная близость.

Перейдем к выбору профессии в период ранней взрослости. Здесь наиболее значимыми являются такие мотивы, как желание реализовать свои потребности, родительские установки, практические соображения,

интерес к профессии, ее престижность и ориентация на сложившуюся систему ценностей, которая может измениться с возрастом.

С возрастом, а именно к тридцати годам, более практически окрашенные ценности приходят на смену романтическим. На первый план выходят внешние мотивационные факторы труда – заработная плата и материальное вознаграждение. В данном возрасте молодые люди более реально оценивают свои возможности, корректируют свои жизненные планы и притязания [32].

Многие представления о себе, которые формируют «Я-концепцию» в период взросления, продолжают обогащаться опытом активного самопроявления: сексуального партнера, супруга, родителя, профессионала, гражданина.

Поведение человека в период ранней взрослости характеризуется освоением профессиональной деятельности и самосовершенствованием в ней, созданием собственной семьи, воспитанием детей, а также с проведением свободного времени и досуговой деятельностью, которая позволяет раскрыть нереализованный потенциал личности.

В нашем исследовании мы опираемся на то, что ведущим фактором развития личности в период ранней взрослости является трудовая деятельность, а одной из главных задач данного возраста является профессиональное самоопределение и самосовершенствование.

Теперь перейдем к описанию личностных характеристик людей периода средней взрослости (от 40 до 60 лет). Здесь отметим, что в период средней взрослости наблюдается относительное снижение характеристик психофизических функций, что, в свою очередь, никак не отражается на функционировании интеллектуальной сферы человека, вступившего в период средней взрослости. Также у них не снижается уровень работоспособности, что позволяет сохранять умственную, творческую и трудовую активность [7].

Развитие отдельных способностей продолжается в течение всего среднего возраста, особенно в той их части, которая связана с трудовой деятельностью и повседневной жизнью.

Особенности интеллектуального развития и показатели интеллектуальных возможностей во многом зависят от личностных особенностей человека, от его жизненных установок, планов и жизненных ценностей.

Главная особенность этого возраста может быть определена как достижение мудрости (обладания обширными знаниями, умения оценивать события и информацию в более широком контексте и способности справляться с неопределенностью).

Средний возраст может быть периодом расцвета применительно к семейной жизни человека, его карьере или творческим способностям, но при этом люди все чаще задумываются о том, что они смертны и что их время уходит [54].

Труд становится важнейшим источником человеческих чувств. Те эмоции, которые играют в жизни обычно очень большую роль и существенно сказываются на общем эмоциональном состоянии, настроении человека, связаны с ходом его трудовой деятельности, ее успехом или неуспехом, ее удачами или неудачами [52].

Стресс играет определенную роль в развитии многих болезней среднего возраста. Поскольку средний возраст – это как раз то время, когда люди теряют своих супругов вследствие их смерти, развода или решения жить порознь и в их жизни происходят такие неприятные события, как досрочный выход на пенсию или болезни, то нетрудно понять, что этот период жизни обладает чрезвычайно высоким потенциалом для развития стресса.

В зрелом возрасте люди часто испытывают депрессию и чувство одиночества.

Поведенческие особенности обусловлены тем, что в возрасте средней взрослости ведущим видом деятельности остается труд. К этому возрасту большинство людей накапливает достаточно большой опыт в выбранной профессиональной деятельности, который позволяет компенсировать наступающие возрастные изменения в организме. Отношения с супругом к этому возрасту, как правило, определяются и стабилизируются, а на передний план выступают проблемы помощи, с одной стороны, вступающим в самостоятельную жизнь детям, с другой – пожилым родителям. Основную часть свободного от основной работы времени большинству людей приходится тратить на дополнительные заработки и обеспечение быта, поэтому досуговую самореализацию могут позволить себе очень немногие [67].

Поколение 40-летних людей становится авторитетом как для тех, кто моложе, так и для тех, кто старше их по возрасту. Родители ими уже не руководят, дети в них еще не сомневаются. Уверенность в своих силах позволяет им принимать ответственные решения с такой легкостью, которая раньше была недоступна. Вот почему возрастную категорию 40-60-летних иначе называют поколением руководителей [7].

Таким образом, при изучении смысложизненных ориентаций офисных работников следует учитывать не только условия трудовой деятельности и профессиональную направленность, но и особенности психического развития человека в разные возрастные периоды.

### 1.3. Теоретическое обоснование модели формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников

С общенаучной точки зрения, моделирование понимается как воспроизведение характеристик некоторого объекта на другом объекте, специально созданном для его изучения, который называется при этом моделью [59].

Формирование смысложизненных ориентаций представляется нам как поэтапный, организованный процесс. В самом общем виде процессом называют ход развития какого-нибудь явления, последовательную смену состояний в развитии чего-либо [48, с. 627].

Процесс носит закономерный, целенаправленный, управляемый и поступательный характер. Процесс наряду с указанными характеристиками обладает еще свойством непрерывности, хотя его исследование всегда связано с искусственным прерыванием.

Отличительной чертой процессных моделей является представление последовательности перехода исследуемого явления из одного состояния в другое. Модели данного класса широко распространены в педагогической и психологической науке, поскольку ее предметом является образовательный процесс, и поэтому практически любой ее феномен обладает процессуальными свойствами и может быть описан в рамках процессной модели [69].

Создать адекватную процессную модель возможно, если установить так называемую единицу процесса, трансформация которой будет показывать, с одной стороны, наличие самих процессуальных изменений, а с другой — характеризовать их направление, природу и тенденции.

Мы представляем процессуальную модель в виде стандартизированной блок-схемы, в которой четко фиксируется начало процесса, направление его движения, содержание и конец.

При этом наполнение блок-схемы должно включать всю информацию о состоянии моделируемого процесса (целевые ориентации, методы и приемы работы, показатели результативности, особенности деятельности субъектов и др.), необходимую для его психологической характеристики. [69].

Для разработки модели формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников необходимо составить «дерево целей» (Рисунок 1). При составлении «дерева целей» мы опирались на системный подход к процессу научного целеполагания, разработанный В.И. Долговой [22].

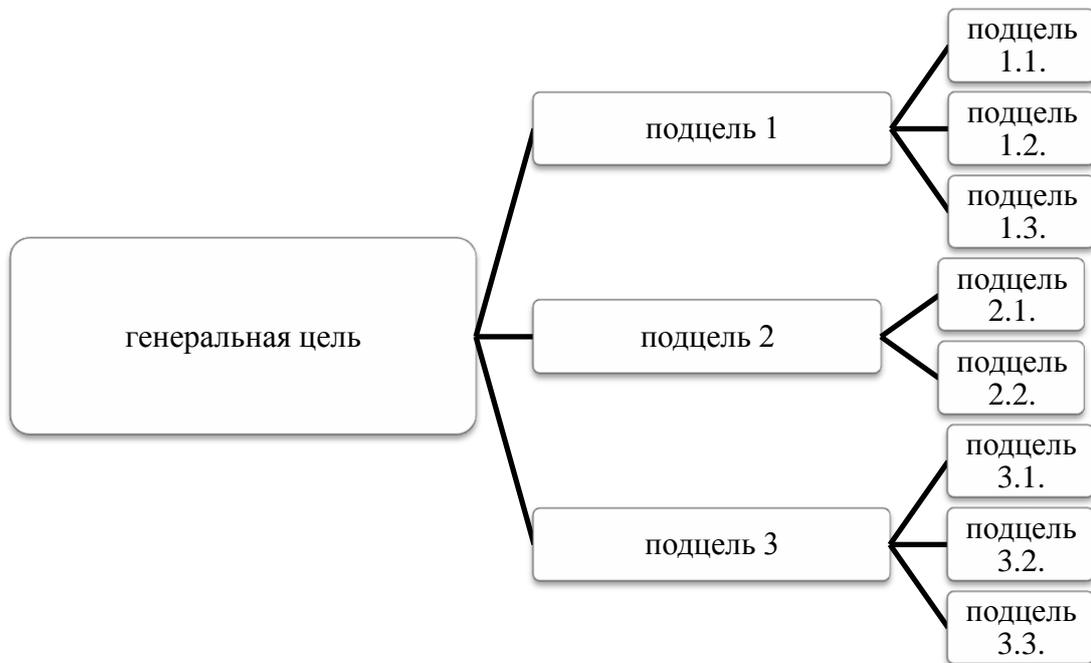


Рисунок 1. «Дерево целей» формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников

Генеральная цель – теоретически обосновать и экспериментально проверить модель формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

1. Провести теоретическое исследование проблемы формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

2. Провести опытно-экспериментальное исследование смысложизненных ориентаций у офисных работников.

3. Провести опытно-экспериментальную работу по формированию смысложизненных ориентаций у офисных работников.

1.1. Изучить понятие смысложизненных ориентаций в психологической науке.

1.2. Выявить особенности смысложизненных ориентаций у офисных работников.

1.3. Теоретически обосновать модель формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

2.1. Обозначить этапы, подобрать методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку, провести констатирующее исследование и проанализировать его результаты.

3.1. Разработать психолого-педагогическую программу формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

3.2. Провести формирующий эксперимент посредством реализации разработанной психолого-педагогической программы.

3.3. Разработать психолого-педагогические рекомендации офисным работникам.

На этапе целевого компонента необходимо изучить процесс формирования смысложизненных ориентаций, разработать модель ее формирования, представить организацию опытно-экспериментального исследования процесса формирования смысложизненных ориентаций и провести опытно-экспериментальное исследование процесса формирования смысложизненных ориентаций.

На этапе первичной диагностики проводится исследование степени сформированности смысложизненных ориентаций у офисных работников по следующим психодиагностическим методикам:

1. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева;

2. Опросник терминальных ценностей (ОТеЦ) И.Г. Сенина;
3. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича.

На этапе формирующего эксперимента происходит применение программы формирования смысложизненных ориентаций, для реализации которой создается положительная мотивация на участие в программе.

На этапе повторной диагностики проводится исследование степени сформированности смысложизненных ориентаций у офисных работников после применения разработанной психолого-педагогической программы формирования смысложизненных ориентаций.

На заключительном аналитическом этапе проводится оценка эффективности программы формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников. Для определения результативности психолого-педагогической программы сравниваются данные первичной и повторной диагностики испытуемых, анализируется влияние различных факторов на процесс формирования смысложизненных ориентаций, разрабатываются рекомендации по формированию смысложизненных ориентаций у офисных работников.

В ходе реализации модели у офисных работников развиваются знания, умения, отношения, по формированию смысложизненных ориентаций.

Среди факторов, определяющих эффективность процесса формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников, мы выделили следующие:

- социокультурные факторы (уровень культуры общества; характер социализации; наличие социальной установки; качество социокультурной коммуникации; характер взаимодействия человека с социокультурным окружением; следование традициям);

- морально-этические факторы (учет требований общественной морали; уровень духовно-нравственного развития личности, нравственный опыт);

– личностные факторы (развитое целеполагание; способность к рефлексии; интернальный локус контроля; высокая личная ответственность; социальная активность; правовая культура);



Рисунок 2. Модель формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников

– мировоззренческие факторы (отношение к миру; характер взаимодействия с окружающей средой; интерес к проблемам мироздания, адекватная оценка моделей миропорядка);

– психолого-педагогические факторы (оригинальность мышления; независимость суждений; ассертивность, любознательность, изобретательность; общественная направленность личности; обогащение образовательного процесса духовно-нравственным содержанием);

– экономические факторы (характер экономических процессов в обществе; выбранная профессия; уровень образования и профессиональной квалификации; отношение к трудовой деятельности).

Таким образом, модель формирования смысложизненных ориентаций офисных работников разработана с учетом специфики деятельности испытуемых и включает в себя целевой, теоретический, диагностический, формирующий, аналитический и результативный блоки. А также включает методики диагностики и методы работы в рамках реализации психолого-педагогической программы.

## Выводы по Главе I

1. Проведенный нами анализ отечественной и зарубежной литературы, позволил нам остановиться на определении понятия смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева, который понимал под ними способ выстраивания человеком своей собственной жизни согласно свойственной ему ценностной, смысловой и целевой системами. Смысложизненные ориентации являются базовой системой человеческого развития в социуме, сложными социально-психологическими образованиями, возникающими за счет реально значимых жизненных взаимоотношений индивида и бытия. Для человека смысложизненные ориентации – важная составляющая на протяжении всей его жизни, они обозначают направление и пределы самореализации личности как субъекта жизненного пути через организационную структуру целей – ценностей жизни.

2. При изучении смысложизненных ориентаций офисных работников следует учитывать не только условия трудовой деятельности и профессиональную направленность, но особенности психического развития человека в разные возрастные периоды.

3. Формирование смысложизненных ориентаций представляется нам как поэтапный, организованный процесс, который носит закономерный, целенаправленный, управляемый и поступательный характер. Таким образом, модель формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников разработана с учетом специфики деятельности испытуемых и включает в себя целевой, аналитический и формирующий компоненты, проведение первичной и повторной диагностик.

## Глава II. Опытнo-экспериментальное исследование смысложизненных ориентаций у офисных работников

### 2.1. Этапы, методы и методики исследования

Целью данного этапа исследования является выявление уровня сформированности смысложизненных ориентаций у офисных работников по всем базовым показателям.

Эмпирическое исследование проводилось на базе челябинского печатного издания. В исследовании приняли участие 15 офисных работников в возрасте от 24 до 58 лет, из них 13 человек – это женщины, и 2 человека – мужчины.

Задачи данного этапа исследования:

1. Определить методы и подобрать методики с целью изучения смысложизненных ориентаций у офисных работников.
2. Провести констатирующий эксперимент с целью определения уровня сформированности смысложизненных ориентаций у офисных работников.

Проведение исследования смысложизненных ориентаций у офисных работников предполагает три основных этапа:

1. поисково-подготовительный;
2. опытнo-экспериментальный;
3. контрольно-обобщающий.

Первый этап – поисково-подготовительный – включил в себя:

- изучение и анализ литературных источников по проблеме формирования смысложизненных ориентаций;
- определение цели, объекта, предмета, гипотезы, задач, методов и методик исследования;
- определение базы экспериментального исследования.

Второй этап – опытно-экспериментальный – включил в себя:

- выявление и обоснование критериев формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников;
- проведение констатирующего эксперимента с целью выявления уровня сформированности смысложизненных ориентаций у офисных работников;
- обработка результатов констатирующего эксперимента путем интерпретации полученных результатов и последующей формулировки выводов;
- разработка психолого-педагогической программы с учетом выявленных особенностей формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников;
- проведение формирующего эксперимента с целью выявления уровня сформированности смысложизненных ориентаций у офисных работников после реализации психолого-педагогической программы.

Третий этап – контрольно-обобщающий – включил в себя:

- осуществление качественного и количественного анализа полученных результатов по итогам проведения констатирующего и формирующего экспериментов;
- проведение статистической обработки полученных данных и их теоретическое обоснование;
- анализ изменений смысложизненных ориентаций у офисных работников после реализации психолого-педагогической программы;
- формулировка выводов и выдача психолого-педагогических рекомендаций.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические методы: анализ литературных источников по проблеме исследования, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы: констатирующий и формирующий эксперимент, беседа, методы психодиагностики (тест смысложизненных ориентаций Д.А.Леонтьева, опросник терминальных ценностей И.Г.Сенина, ценностные ориентации М.Рокича).

3. Методы психологической коррекции: групповая дискуссия, игровые методы, методики релаксации, арттерапия, телесно-ориентированная терапия, психотехнические упражнения.

4. Методы математико-статистического анализа данных: Т-критерий Вилкоксона.

Охарактеризуем используемые в нашем исследовании методы.

Анализ литературных источников – это метод теоретического исследования, направленный на то, чтобы определить актуальность предполагаемого исследования и степень его исследования другими учеными, а также определить методологию научно-исследовательской работы.

Данный метод выполняет несколько функций:

- определение актуальности предполагаемого исследования, степени разработанности проблемы в науке и отражение ее в научных публикациях;
- соотнесение теоретических разработок с направлениями нашей научно-исследовательской работы;
- критическая оценка ранее проведенных исследований;
- уточнение понятийного аппарата исследования.

Обобщение – это метод теоретического исследования, направленный на объединение данных многих наблюдений, выполненных независимо друг от друга разными исследователями в разное время и при разных условиях.

Целеполагание – это метод теоретического исследования, предусматривающий постановку генеральной цели и совокупности целей (дерева целей) и анализ методов их достижения.

Моделирование – это метод теоретического исследования, направленный на построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности.

Эксперимент – специально организованная проверка того или иного метода, приема работы для выявления его психолого-педагогической эффективности. Психолого-педагогический эксперимент является исследовательской деятельностью с целью изучения причинно-следственных связей в психолого-педагогических явлениях. По целям эксперимент делится на констатирующий и формирующий.

Констатирующий эксперимент – это эксперимент, устанавливающий наличие какого-либо непреложного факта или явления. Эксперимент является констатирующим, если исследователь ставит задачу выявления наличного состояния и уровня выраженности некоторого свойства или параметра, то есть определяется актуальный уровень развития изучаемого свойства у испытуемого или группы испытуемых.

Формирующий эксперимент – это метод прослеживания изменения психики испытуемых в процессе активного воздействия исследователя. В нашем исследовании использовался с целью психолого-педагогического формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

Тестирование – это стандартизованное, ограниченное во времени испытание, с помощью которого измеряется уровень развития или степень выраженности каких-либо психических свойств личности.

Охарактеризуем используемые в нашем исследовании методики.

1. Тест смысложизненных ориентаций Д.А.Леонтьева направлен на изучение смысложизненных ориентаций личности, составляющих основу образа «Я» [37]. Является адаптированной версией теста «Цель в жизни» Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика, разработанного на основе теории стремления к смыслу и логотерапии В. Франкла (Frankl V., 1978). Данная методика количественно измеряет наличие цели жизни и позволяет

тем самым диагностировать степень «экзистенциального вакуума», субъективного ощущения утраты смысла, являющегося следствием «экзистенциальной фрустрации», т.е. неудачи в поиске человеком смысла жизни. Методика Д.А.Леонтьева включает в себя 20 описаний действий, переживаний или состояний, которые оцениваются по 7-балльной шкале в зависимости от того, насколько они характерны, типичны для испытуемого.

Подробное описание процедуры проведения методики представлено в Приложении 1.

2. Методика «Ценностные ориентации М. Рокича» позволяет исследовать направленность личности и определить ее отношение к окружающему миру, к другим людям, к себе самому, восприятие мира, ключевые мотивы поступков, основу «философии жизни» [79]. М. Рокич различает два класса ценностей – терминальные и инструментальные. Терминальные ценности (ценности-цели) представлены как убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования (счастливая семейная жизнь, духовное удовлетворение и др.) с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться. Инструментальные ценности (цели-средства) представлены как убеждения в том, что какой-то образ действий (ответственность, жизнерадостность и др.) является с личной и общественной точек зрения предпочтительным в любых ситуациях.

Подробное описание процедуры проведения методики представлено в Приложении 1.

3. Опросник терминальных ценностей И.Г.Сенина основывается на двух предположениях: во-первых, что жизненные сферы, в той или иной мере представленные в жизни каждого человека, обладают для разных людей различной степенью значимости, а во-вторых, что в каждой из них реализуются различные для каждого человека желания и стремления, которые являются одним из компонентов направленности его

личности [79]. Перечень терминальных ценностей, диагностируемых в данной методике, включает в себя 8 наименований: «собственный престиж», «высокое материальное положение», «креативность», «активные социальные контакты», «развитие себя», «достижения», «духовное удовлетворение» и «сохранение собственной индивидуальности». Перечень наиболее типичных для большинства людей жизненных сфер: «профессиональная жизнь», «обучение и образование», «семейная жизнь», «общественная жизнь» и «увлечения».

Подробное описание процедуры проведения методики представлено в Приложении 1.

Охарактеризуем используемый в нашем исследовании метод математико-статистического анализа данных Т-критерий Вилкоксона [56].

Т-критерий Вилкоксона предназначен для:

- измерения двух разных условий на одной и той же выборке испытуемых;
- установки направленности изменений и их выраженность.

Суть метода состоит в том, что мы сопоставляем выраженность сдвигов в том или ином направлениях по абсолютной величине. С целью проверки гипотезы исследования показатели смысло-жизненных ориентаций испытуемых сравнивались в разных экспериментальных условиях (до реализации психолого-педагогической программы и после).

Алгоритм подсчета Т-критерия Вилкоксона:

1. Составление списка испытуемых в особом порядке, например, в алфавитном.
2. Вычисление разности между индивидуальным значением во втором и первом замерах (после и до). Определение «типичных» и «нетипичных» сдвигов, формулировка соответствующих гипотез.
3. Перевод разности в абсолютные величины и запись их отдельными столбцом.

4. Ранжирование абсолютных величин разностей, по правилам ранжирования. Проверка совпадения полученной суммы рангов расчетной.

5. Выделение рангов, соответствующих сдвигам в «нетипичном направлении».

6. Подсчет суммы этих рангов по формуле  $T_{эмп} = \sum R$ , где  $R$  – ранговое значение сдвигов с более редким знаком.

7. Определение критического значения  $T$  для данного  $n$  по таблице критических значений  $T$ -критерия Вилкоксона.

8. Если  $T_{эмп}$  меньше или равно  $T_{кр}$ , сдвиг в «типичном» направлении по интенсивности достоверно преобладает.

По результатам нашего исследования с учетом нулевых сдвигов  $n=10$ , следовательно, критические значения  $T$  следующие:

- на уровне  $p \leq 0,01$   $T_{эмп} \geq 5$ ;
- на уровне  $p \leq 0,05$   $T_{эмп} \geq 10$ .

Таким образом, нами определены этапы исследования, методы и методики, позволяющие определить уровень сформированности смысловых ориентаций у офисных работников по всем базовым показателям.

## 2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Исследование проводилось на базе известного печатного издания города Челябинска.

В исследовании приняли участие 15 офисных работников в возрасте от 24 до 58 лет. Что касается состава выборки по половому признаку, то он оказался неравномерным: значительную часть офиса составили женщины, а именно 13 человек, и лишь 2 человека – мужчины. Вследствие чего исследование гендерных особенностей смысложизненных ориентаций не вошло в задачи эксперимента.

Главной задачей констатирующего эксперимента стало выявление уровня сформированности смысложизненных ориентаций у офисных работников по всем базовым показателям.

Для выявления особенностей смысложизненных ориентаций офисных работников были выбраны следующие психодиагностические методики: тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева [37]; методика «Ценностные ориентации» М. Рокича [9]; опросник терминальных ценностей (ОТеЦ) И.Г. Сенина [79].

В ходе первичной обработки данных экспериментального исследования были получены нижеследующие результаты.

По методике «Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева» получены следующие результаты (Таблица 2 Приложения 2, Рисунок 3).

Тест показал, что большей части офисных работников характерно наличие целей в жизни. По показателю шкалы «Цели в жизни» у 2 человек (13%) – высокий уровень наличия целей, у 9 человек (60%) – средний, у 4 человек (27%) – низкий. Данный показатель говорит о том, что цель в жизни придает осмысленность своего существования и задает вектор для

дальнейшего развития [53]. Также по результатам видно, что треть офисных работников испытывают определенные трудности с наличием цели в жизни и имеют «туманное» представление о будущей жизни.

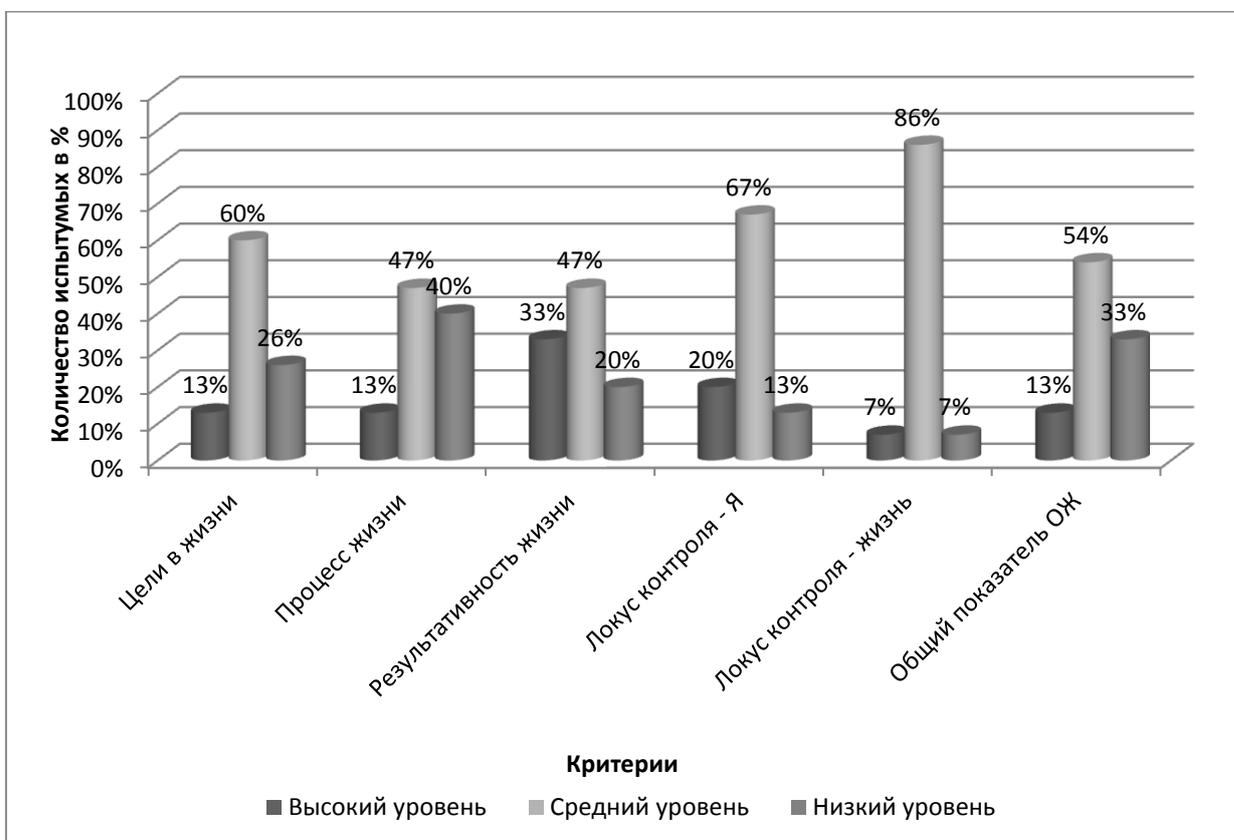


Рисунок 3. Результаты исследования смысложизненных ориентаций офисных работников по методике Д.А. Леонтьева

Данные по критерию «Процесс жизни», который свидетельствует об интересе к жизни в настоящем времени и о ее эмоциональной насыщенности, следующие: 2 человека (13%) имеют высокий уровень удовлетворенности своей жизнью, 7 человек (47%) – показали средний уровень. И практически у половины респондентов, а именно у 6 человек (40%), выявлен низкий уровень по данному критерию, что говорит о неудовлетворенности офисных работников своей жизнью.

Критерий «Результативность жизни» дает оценку прошлой жизни, а именно ее качества, все ли задуманное реализовано, прожита ли жизнь осмысленно и результативно. Выяснилось, что подавляющее большинство офисных работников удовлетворено самореализацией: у 5 человек (33%) –

высокий уровень удовлетворенности, у 7 человек (47%) – средний и 3 человека (20%) недовольны своей прожитой жизнью.

Данные по показателю «Локус контроля - Я», который говорит о том, чувствуют ли испытуемые себя хозяевами жизни, имеют ли они представление о том, что ответственность за свои поступки надо брать исключительно на себя и не перекладывать свои неудачи на окружающих, таковы. 3 человека (20%) продемонстрировали высокий уровень понимания своей роли в жизни, 10 человек (67%) – средний и лишь 2 человека (13%) не верят в свои силы и не способны контролировать собственную жизнь.

Показатель по шкале «Локус контроля - жизнь» отражает свободу человека в принятии решений и сознательный контроль своей жизни. Высокий уровень контроля собственной жизнью показал один человек (7%), у большинства испытуемых – 13 человек (86%) – средний и лишь один человек (7%) оказался фаталистом, убежденным, что человеку неподвластно управлять жизнью и загадывать что-либо на будущее.

Шкала «Общий показатель осмысленности жизни» дает представление об осмысленности жизни в целом, с учетом прошлого опыта, настоящей жизни и взглядов на будущее. В результате эксперимента высокий уровень осмысленности жизни выявлен у 2 человек (13%), средний уровень у 8 человек (54%), у 5 человек (33%) показатели низкие.

Тест смысло-жизненных ориентаций Д.А. Леонтьева дает возможность определить, в какой части своей жизни, в прошлой, настоящей, будущей или всех трех, человек черпает вдохновение и видит смысл жизни. В результате проведенного тестирования выяснилось, что практически все показатели находятся в пределах нормы. Но, стоит обратить внимание, что по таким критериям, как «Процесс жизни» и «Общий показатель осмысленности жизни» достаточно большое

количество ответов с низким уровнем. Это говорит о неудовлетворенности своей жизнью в целом и профессиональной деятельностью в частности.

По методике «Ценностные ориентации» М.Рокича получены следующие результаты (Таблица 3 Приложения 2, Рисунки 4, 5).

Офисным работникам предложили два списка ценностей – терминальных и инструментальных. Задача испытуемых – в каждом списке расставить ценности в приоритетном порядке в соответствии со степенью важности лично для него.

Рассмотрим терминальные ценности (ценности – цели). Здесь среди офисных работников главенствующие позиции занимают такие ценности, как «здоровье» – 9 человек (60%), «счастливая семейная жизнь» – 8 человек (53%), «уверенность в себе» – 7 человек (47%) и «любовь» – 6 человек (40%). Учитывая возраст и общественный статус испытуемых, выведенные в приоритет ценности соответствуют социальным нормам. Также среди приоритетных ценностей выделены – «жизненная мудрость», «свобода» и «активная деятельная жизнь». Наименьшим значением для офисных работников пользуются следующие ценности: «общественное признание» – 8 человек (53%), «развлечения» – 7 человек (47%), «счастье других людей» – 7 человек (47%), «творчество» – 5 человек (33%), «красота природы и искусства» – 4 человека (27%). Из этого следует вывод, что для испытуемых имеет высокую ценность личная жизнь, а не интересы общества и других людей.

Далее обратимся к инструментальным ценностям (ценности – средства). В результате полученных данных, лидирующие места заняли такие ценности, как «ответственность» – 10 человек (67%), «честность» – 6 человек (40%), «жизнерадостность» – 5 человек (33%), «исполнительность» – 4 человека (27%) и «воспитанность» – 4 человека (27%). Также среди приоритетных ценностей выделены – «чуткость», «независимость» и «образованность».

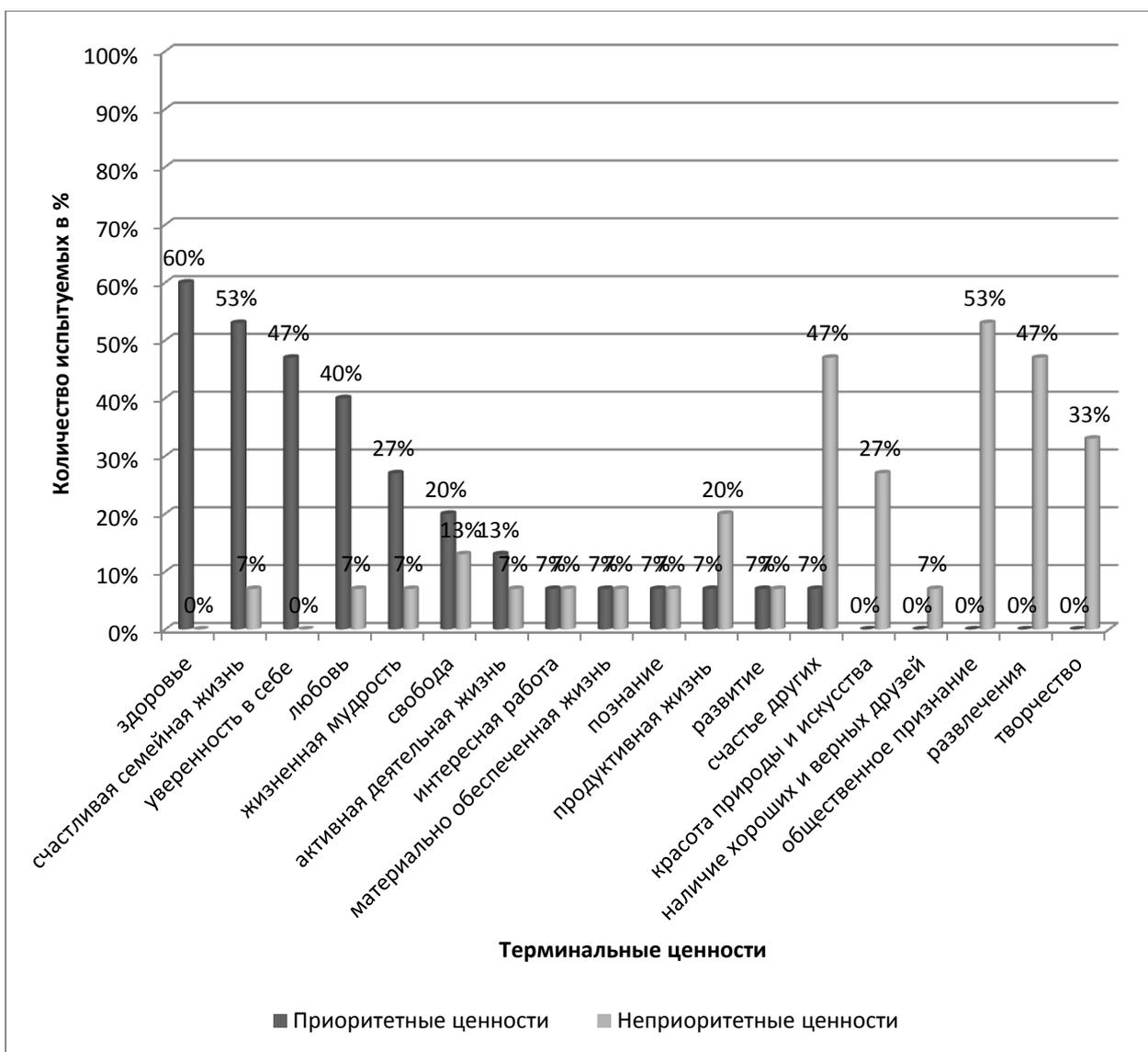


Рисунок 4. Результаты исследования терминальных ценностей у офисных работников по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича

Среди отвергаемых ценностей существенно выделяются следующие – «непримиримость к недостаткам в себе и других» – 12 человек (80%) и «высокие запросы» – 8 человек (53%). Также в равной степени испытуемые обесценивают «терпимость», «твердую волю», «самоконтроль» и «смелость в отстаивании своего мнения». Из проведенного исследования следует вывод, что офисные работники готовы брать на себя ответственность и быть честными с собой и окружающими, при этом большинство из них готовы мириться со своими недостатками и изъянами других людей.

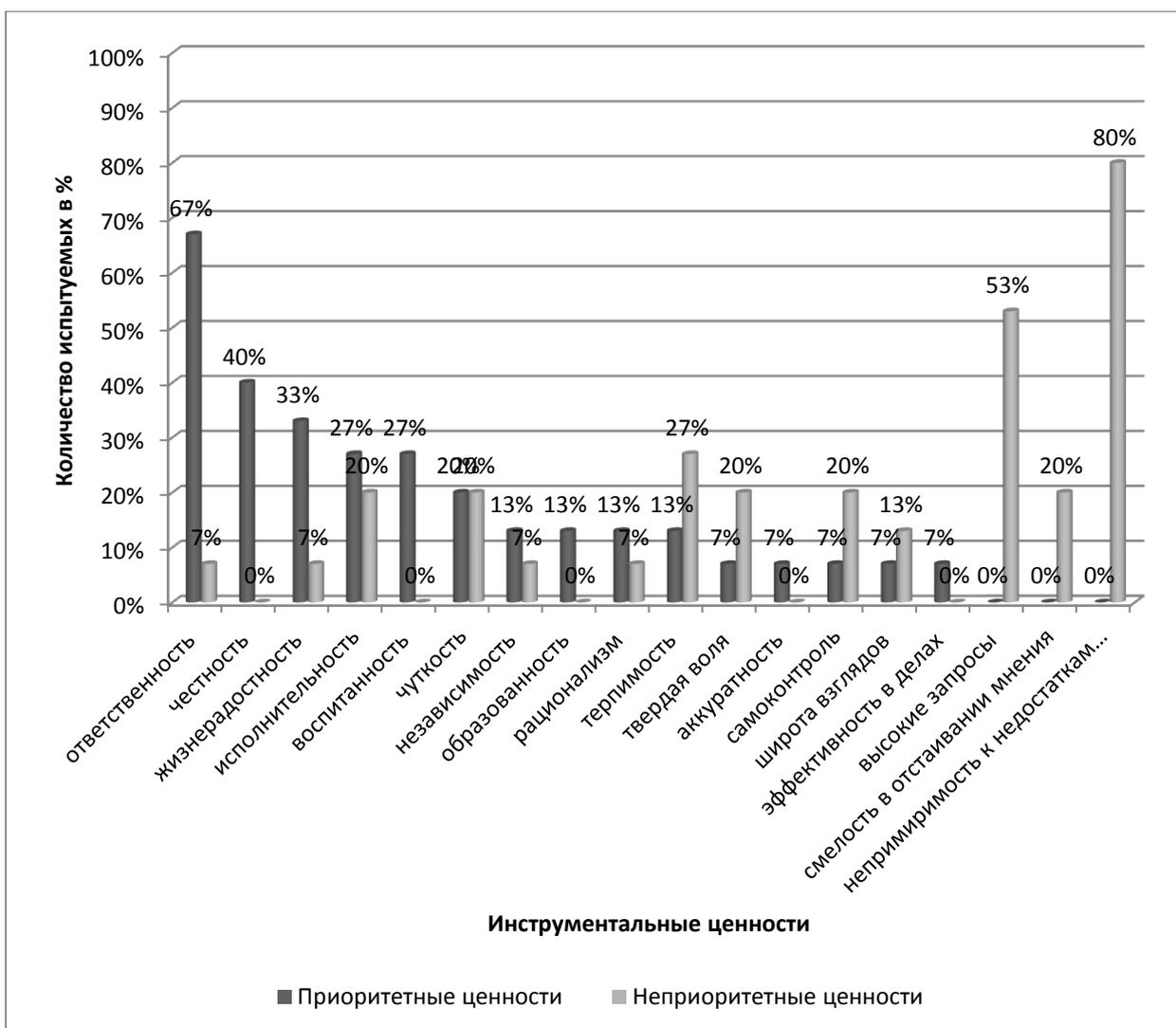


Рисунок 5. Результаты исследования инструментальных ценностей у офисных работников по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича

По методике «Опросник терминальных ценностей» (ОТеЦ) И.Г. Сенина получены следующие результаты (Таблица 4 Приложения 2, Рисунки 6, 7).

Данная методика позволяет решить ряд вопросов. Во-первых, она способна определить, какая терминальная ценность преобладает в жизни испытуемых; во-вторых, выявляет максимально значимую для человека сферу жизни; в-третьих, определяет в какой сфере жизнедеятельности преимущественно реализуется преобладающая терминальная ценность.

Проанализируем уровень значимости терминальных ценностей. По показателю «собственный престиж» высокий уровень ценности имеют 2

человека (13%), средний – 9 человек (60%) и низкий уровень имеют 4 человека (27%). Выходит, что испытуемые, у которых высокие и средние показатели, зависят от мнения окружающих о себе, нуждаются в похвале и одобрении социума.

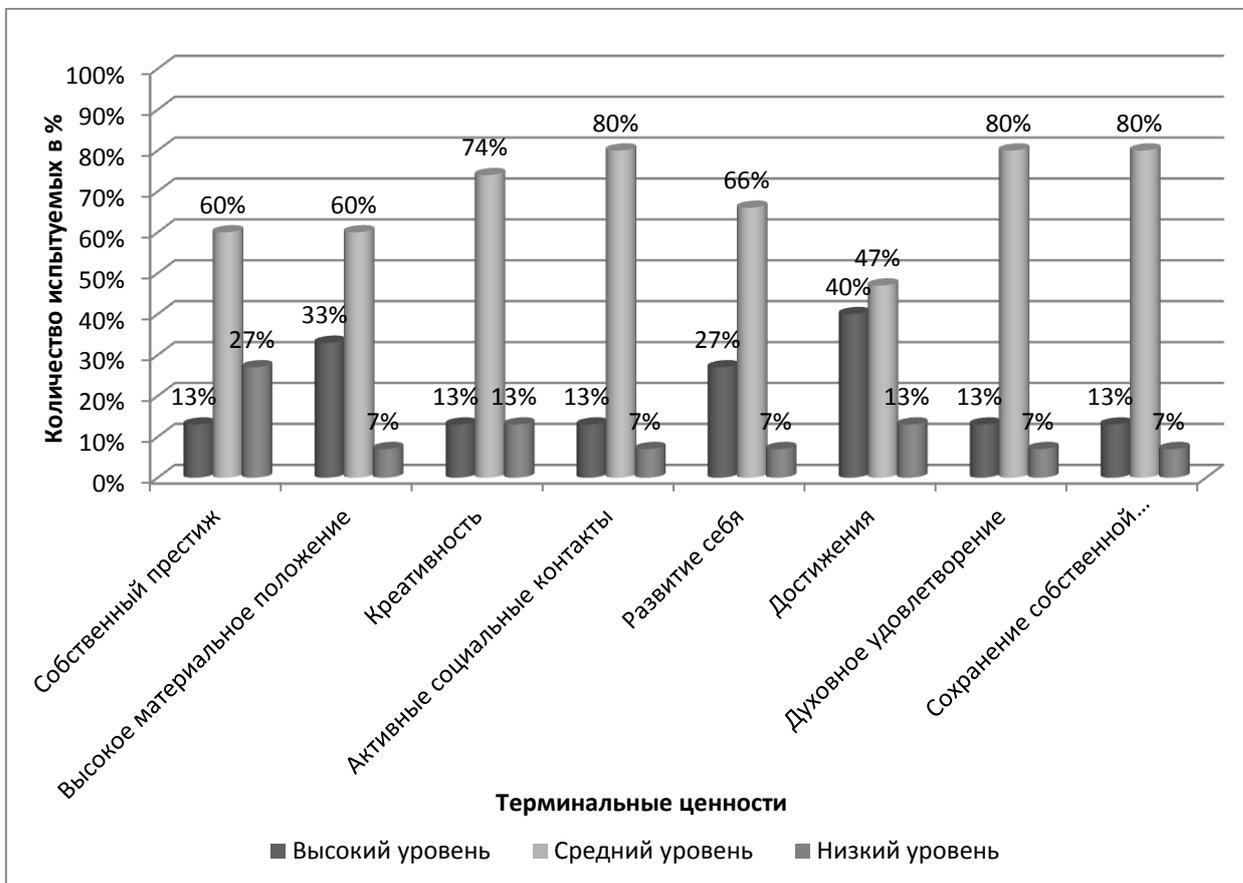


Рисунок 6. Результаты исследования терминальных ценностей офисных работников по методике И.Г.Сенина

«Высокое материальное положение» имеет высокую значимость для 5 испытуемых (33%), средний уровень показали 9 человек (60%), низкий – у одного человека (7%). Для большинства опрошенных существенную роль играет достойный уровень оплаты труда. Те же, кто показал высокий уровень значимости данного показателя, готовы поменять профессиональную деятельность с целью улучшения материального положения.

По показателю «креативность» получены следующие результаты: высокий уровень у 2 человек (13%), средний – у 11 человек (74%), низкий

– у 2 человек (13%). Офисные работники, показавшие высокий и средний уровни по ценности «креативность», способны совершенствоваться и вносить разного рода изменения в свою работу.

По ценности «активные социальные контакты» высокий уровень у 2 человек (13%), средний – у 12 человек (80%), низкий лишь у одного испытуемого (7%). Полученные данные свидетельствуют о том, что офисные работники уделяют большое значение психологическому климату, настроению и атмосфере в коллективе. Также для испытуемых важны доверительные взаимоотношения с коллегами.

Следующий показатель «развитие себя». Здесь высокий уровень показали 4 человека (27%), средний – 10 человек (66%), низкий – 1 человек (7%). Высокие показатели по данной ценности способствуют успешной профессиональной деятельности. Полученные данные говорят о стремлении респондентов развиваться, повышать квалификацию и двигаться в направлении успеха.

Показатель «достижения». Высокий уровень – 6 человек (40%), средний – 7 человек (47%), низкий – 2 человека (13%). Шкала демонстрирует желание офисного работника получать высокие профессиональные результаты.

«Духовное удовлетворение» имеет высокое значение для 2 человек (13%), среднее для 12 человек (80%) и низкое значение для одного испытуемого (7%). Большинство офисных работников стремятся получить моральное удовлетворение в жизни и на работе в частности. Для испытуемых важно заниматься интересным делом, приносящим удовлетворение их потребностей.

И последняя ценность «сохранение собственной индивидуальности». Здесь высокий уровень у 2 человек (13%), средний – у 12 человек (80%), низкий – у 1 человека (7%). Проведенный анализ позволяет говорить о том, что большая часть офисных работников стремится быть независимыми от окружающих. Многие из них, скорее всего, не хотят

быть похожими на других людей и зависеть от влияния социума, они стремятся к оригинальности мышления и собственной неповторимости.

Проанализировав терминальные ценности офисных работников, можно сказать, что большое значение имеют такие ценности как «достижения» и «высокое материальное положение». Все остальные ценности также имеют высокую значимость для испытуемых.

Далее перейдем к анализу значимости жизненных сфер офисных работников с точки зрения реализации терминальных ценностей.

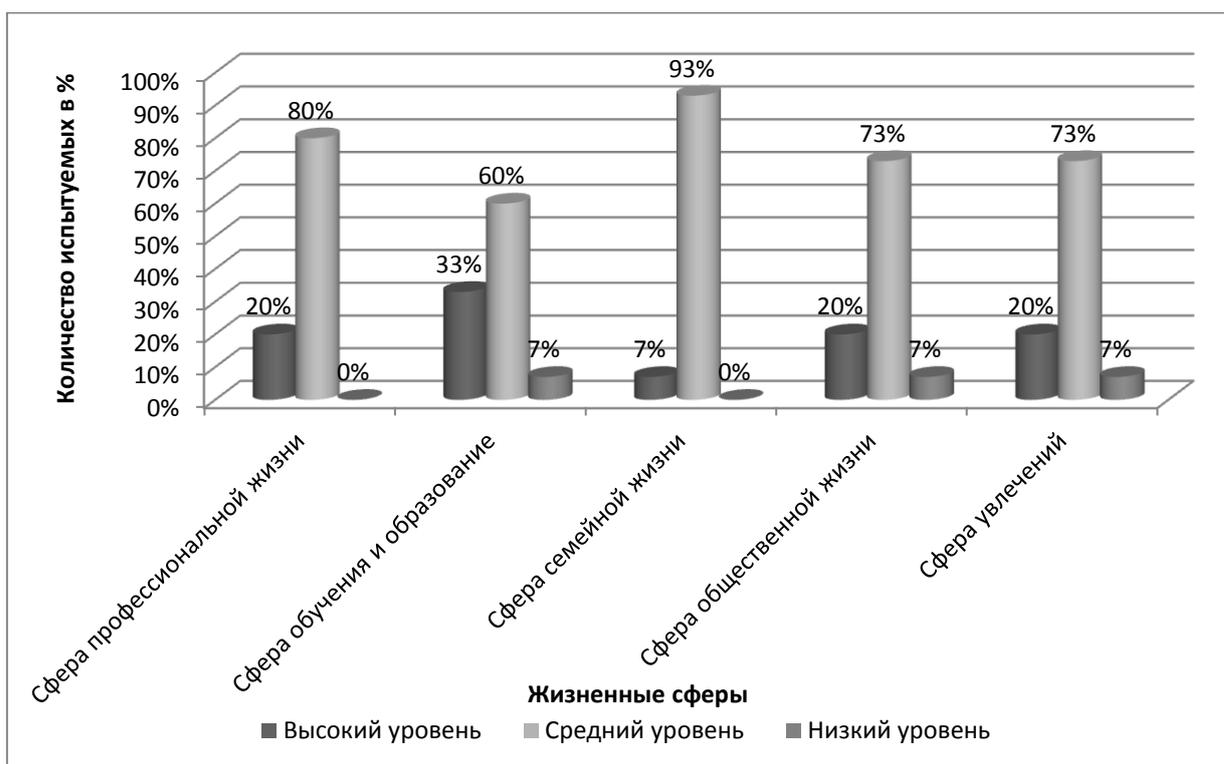


Рисунок 7. Результаты исследования значимости жизненных сфер офисных работников по методике И.Г.Сенина

Обсудим шкалу «Сфера профессиональной жизни». Здесь высокий показатель имеют 3 человека (20%), средний – 12 человек (80%), низкий – 0 человек (0%). Отсутствие по данному показателю низких баллов говорит о высокой значимости сферы профессиональной деятельности для офисного работника.

По шкале «Сфера обучения и образование» высокий уровень у 5 человек (33%), средний – у 9 человек (60%), низкий – у одного человека

(7%). Большое количество высоких и средних значений по данной сфере говорит о стремлении офисного работника расширять свой кругозор и повышать уровень своей образованности.

По шкале «Сфера семейной жизни» высокий уровень у одного человека (7%), средний у 14 испытуемых (93%), низкий не выявлен. Отсутствие по данному показателю низких баллов свидетельствует о высокой значимости для офисного работника сферы семейной жизни, благополучия его семьи и комфорта близких людей.

По шкале «Сфера общественной жизни» высокий уровень значимости у 3 человек (20%), средний – у 11 человек (73%), низкий – у одного испытуемого (7%). Высокие показатели по данной сфере говорят об активном интересе офисных работников к проблемам общественной жизни.

По шкале «Сфера увлечений» высокий уровень у 3 человек (20%), средний – у 11 человек (73%), низкий – у одного испытуемого (7%). Сфера увлечений также важна для испытуемых, ведь без увлечений жизнь человека может стать пресной.

Проанализировав значение для офисных работников жизненных сфер, можно сделать вывод, что для испытуемых важна каждая сфера в равной степени.

Таким образом, проведенное исследование свидетельствует о том, что у большинства офисных работников показатели сформированности смысло-жизненных ориентаций находятся в пределах нормы. Однако у трети респондентов выявлена неудовлетворенность своей жизнью в целом и профессиональной деятельностью в частности. Испытуемые, имеющие низкие показатели, нуждаются в дальнейшей планомерной работе по развитию смысло-жизненных ориентаций.

## Выводы по Главе II

1. Исследование смысложизненных ориентаций у офисных работников проводилось в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. В качестве методов исследования выступили психолого-педагогический эксперимент, тестирование проводилось по методикам психодиагностики: тест смысложизненных ориентаций Д.А.Леонтьева, опросник терминальных ценностей И.Г.Сенина, методика «Ценностные ориентации» М.Рокича. С целью проверки гипотезы исследования использовался метод математико-статистического анализа данных Т-критерий Вилкоксона. Выборку составили 15 офисных работников в возрасте от 24 до 58 лет из числа сотрудников известного печатного издания города Челябинска. По половой принадлежности выборка оказалась неравномерной: значительную часть офиса составили женщины, а именно 13 человек, и лишь 2 человека – мужчины. Вследствие чего исследование гендерных особенностей смысложизненных ориентаций не вошло в задачи эксперимента.

2. По данным «Теста смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева мы определяли, в какой части своей жизни, в прошлой, настоящей, будущей или всех трех, испытуемые черпают вдохновение и видят смысл жизни. В результате проведенного тестирования выяснилось, что практически все показатели находятся в пределах нормы. Но, стоит обратить внимание, что по таким критериям, как «Процесс жизни» и «Общий показатель осмысленности жизни» достаточно большое количество ответов с низким уровнем. Это говорит о неудовлетворенности своей жизнью в целом и профессиональной деятельностью в частности.

3. По данным методики «Ценностные ориентации» М.Рокича можно сделать следующие выводы. Для офисных работников имеет

высокую ценность личная жизнь, а не интересы общества и других людей. Испытуемые готовы брать на себя ответственность и быть честными с собой и окружающими, при этом большинство из них готовы мириться со своими недостатками и изъятиями других людей.

4. Проанализировав терминальные ценности офисных работников по методике «Опросник терминальных ценностей» И.Г. Сенина, можно сделать вывод, что большое значение для испытуемых имеют такие ценности как «достижения» и «высокое материальное положение». Все остальные ценности также имеют высокую значимость для испытуемых. Проанализировав значение для офисных работников жизненных сфер, следует вывод, что для испытуемых важна каждая сфера практически в равной степени.

5. Результаты констатирующего эксперимента свидетельствуют о том, что у большинства офисных работников показатели сформированности смысложизненных ориентаций находятся в пределах нормы. Однако у 33% респондентов выявлена неудовлетворенность своей жизнью в целом и профессиональной деятельностью в частности. Следовательно, есть основания для разработки и проведения психолого-педагогической программы формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

### Глава 3. Опытнo-экспериментальная работа по формированию смысложизненных ориентаций у офисных работников

#### 3.1. Психолого-педагогическая программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников

Цель программы – формирование смысложизненных ориентаций у офисных работников.

Задачи:

1. Способствовать формированию системы знаний о смысле жизни, смысложизненных ориентациях у офисных работников.
2. Способствовать личностному росту, формированию интереса к работе, мотивации в развитии личностных и профессионально необходимых качеств офисных работников.
3. Способствовать умениям офисных работников грамотно формулировать свои цели и расставлять приоритеты.

Психолого-педагогическое формирование смысложизненных ориентаций у офисных работников основывалось на следующих принципах психокоррекционной деятельности [49]:

1. Принцип единства диагностики и коррекции, являющийся основополагающим при ведении коррекционной работы, поскольку эффективность психокоррекции, в первую очередь, зависит от грамотно проведенной диагностической работы на констатирующем этапе эксперимента.
2. Деятельностный принцип коррекции, определяющий тактику коррекционных мероприятий, а именно тот факт, что программу необходимо проектировать в рамках ведущего вида деятельности.

3. Принцип комплексности методов психологического воздействия, утверждающий необходимость использования многообразия методов в практической психологии.

4. Принцип учета возрастных, психических и индивидуальных особенностей целевой группы, позволяющий составлять оптимальную программу для целевой группы.

5. Принцип учета эмоциональной сложности материала, делающий акцент на создании благоприятного эмоционального фона, стимулирующий положительные эмоции. Любое занятие, включенное в программу, должно завершаться позитивной эмоцией.

Практическая направленность психолого-педагогической программы. Программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников может быть применена в офисах различной профессиональной направленности с целью повышения эффективности труда.

Организационно-методические требования к проведению программы. Участники группы – офисные сотрудники известного печатного издания города Челябинска.

Психолого-педагогические условия формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников:

– создание на базе офиса среды творческой деятельности, свободного общения, комфортного психологического состояния, использование различных форм организации деятельности (дискуссионной, рефлексивной, творчески-преобразующей);

– обеспечение постоянного контакта между ведущим программы и ее участниками.

Сроки, частота, количество занятий. Программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников рассчитана на 15 часов и состоит из 10 блоков (10 дней), периодичностью 2-3 раза в неделю, продолжительностью 1,5 часа в день.

Этапы реализации программы:

1. Вступительный (ознакомительный), продолжительностью 1,5 часа (1-й день). Включает в себя психотехнические упражнения, направленные на углубленное знакомство участников.

2. Практический, состоящий из 8-ми блоков продолжительностью 1,5 часа каждый (2-9-й дни). Этап выстроен в форме группового психологического тренинга, включающего в себя психотехнические упражнения, ролевые и деловые игры, групповые дискуссии.

3. Заключительный (закрепляющий), продолжительностью 1,5 часа (10-й день). Включает в себя рефлексия, обмен чувствами и мнениями.

Методы работы: групповая дискуссия, игровые методы, методики релаксации, арттерапия, телесно-ориентированная терапия, психотехнические упражнения.

Структура занятия. Все занятия, включенные в психолого-педагогическую программу, имеют единообразную структуру.

1. Приветствие, направленное на сплочение группы, создание доверительной и дружелюбной атмосферы.

2. Разминка, направленная на активизацию деятельности целевой группы, выстраивание продуктивного начала работы.

3. Основная часть, включающая в себя методики и техники, направленные на формирование смысло-жизненных ориентаций у участников группы.

4. Рефлексия, направленная на выражение эмоционального отношения участников группы к проведенному занятию, стимулирование умений выражать свое мнение. Участникам занятия предлагается ответить на вопросы: «Какую пользу вы извлекли из сегодняшнего занятия?», «Что нового узнали?», «С каким настроением уходите?».

5. Прощание, направленное на создание доверительной атмосферы и позитивного настроения на дальнейшую работу.

Тематический план психолого-педагогической программы формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников представлен в таблице 1.

Таблица 1

Тематический план психолого-педагогической программы формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников

№	Этапы	Цели	Тема занятий
1	Вступительный этап	Получить важную информацию о каждом участнике группы и настроиться на доверительную работу.	Занятие 1. «Знакомимся заново»
2	Практический этап	Способствовать формированию системы знаний о смысле жизни, смысложизненных ориентациях у офисных работников. Способствовать личностному росту, формированию интереса к работе, мотивации в развитии личностных и профессионально необходимых качеств офисных работников. Способствовать умениям офисных работников грамотно формулировать свои цели и расставлять приоритеты.	Занятие 2. «Ожидания» Занятие 3. «Взгляд на будущее» Занятие 4. «Жизнь по правилам или без» Занятие 5. «Движение к цели» Занятие 6. «Мы команда» Занятие 7. «Колесо жизни» Занятие 8. «Жизненный путь» Занятие 9. «Наш багаж»
3	Заключительный этап	Сформировать смысложизненные ориентации.	Занятие 10. «Наши достижения»

Рассмотрим основные цели занятий, направленных на формирование смысложизненных ориентаций офисных работников.

1. Ознакомительный этап.

Занятие 1. «Знакомимся заново».

Цели:

- помочь участникам лучше узнать друг друга;
- получить дополнительную информацию о каждом участнике группы;
- сплотить группу;
- настроиться на доверительную работу.

2. Практический этап.

## Занятие 2. «Ожидания».

### Цели:

- настроится на работу в группе, проверить готовность участников группы прийти на помощь;
- предоставить участникам возможность взглянуть не только на позитивные, но и на негативные предположения о себе и своей жизни и видоизменить их так, чтобы они стали продуктивными;
- прояснить цели своего существования.

## Занятие 3. «Взгляд на будущее».

### Цели:

- включиться в работу и повысить концентрацию внимания;
- дать участникам возможность более четко осознать свои цели;
- помочь участникам создать в воображении наглядную картину своего будущего, позволяющую соотнести цели между собой и понять, насколько они сочетаются друг с другом, какие препятствия встречаются на пути к ним, какие новые возможности открываются.

## Занятие 4. «Жизнь по правилам или без».

### Цели:

- способствовать развитию воображения, самопринятия, раскрепощения, самопознания собственного «Я», наблюдательности, сообразительности, выразительности движений;
- способствовать развитию саморегуляции, произвольности поведения, умения работать по правилам, а также развитию способности конструктивного взаимодействия.

## Занятие 5. «Движение к цели».

### Цели:

- наглядно показать важность постановки целей;
- продемонстрировать результаты целеполагания;
- расставить приоритеты и наметить последовательность целей;

- усилить ощущение направленности и непрерывности жизни.

#### Занятие 6. «Мы команда».

##### Цели:

- включиться в работу, повысить командный дух;
- сформировать навыки взаимодействия в команде;
- отработать навык делать и принимать комплименты.

#### Занятие 7. «Колесо жизни».

##### Цели:

- помочь участникам группы разобраться со своими жизненными приоритетами, сформулировать собственные цели;
- наглядно показать участникам, в какие сферы жизни им сейчас важнее всего вкладываться;
- помочь участникам сделать их жизнь более гармоничной;
- повысить мотивацию участников группы на достижение своих целей.

#### Занятие 8. «Жизненный путь».

##### Цели:

- осознать свои цели, расставить приоритеты и наметить последовательность;
- способствовать развитию способности планирования своего жизненного пути.

#### Занятие 9. «Наш багаж».

##### Цели:

- расставить приоритеты в своей текущей жизни, начать больше работать на важные цели;
- проанализировать свои жизненные проблемы, в соответствии со своим будущим;
- дать возможность участникам подумать о важной деятельности, осознать степень важности определенных дел;

– выявить положительные качества участников и скорректировать отрицательные.

### 3. Заключительный этап.

#### Занятие 10. «Наши достижения».

##### Цели:

- установить позитивные взаимоотношения, взаимопонимание между участниками группы;
- способствовать формированию умения сотрудничать;
- рефлексия приобретенных навыков, умений, полезной информации в рамках реализации программы.

Психолого-педагогическая программа составлена таким образом, что каждое практическое занятие обязательно включает упражнения, развивающие рефлексия. Поскольку, именно способность индивида к рефлексии, по мнению Д.А. Леонтьева [27, С.39], играет центральную роль в обретении смысла жизни.

План-конспект занятий психолого-педагогической программы формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников представлен в Приложении 3.

### 3.2. Анализ результатов формирующего эксперимента

После завершения работы по формированию смысложизненных ориентаций у офисных работников проводилось повторное исследование при помощи методик, применявшихся в ходе констатирующего эксперимента.

Результаты повторного исследования смысложизненных ориентаций по методике Д.А. Леонтьева представлены в таблице 5 Приложения 4.

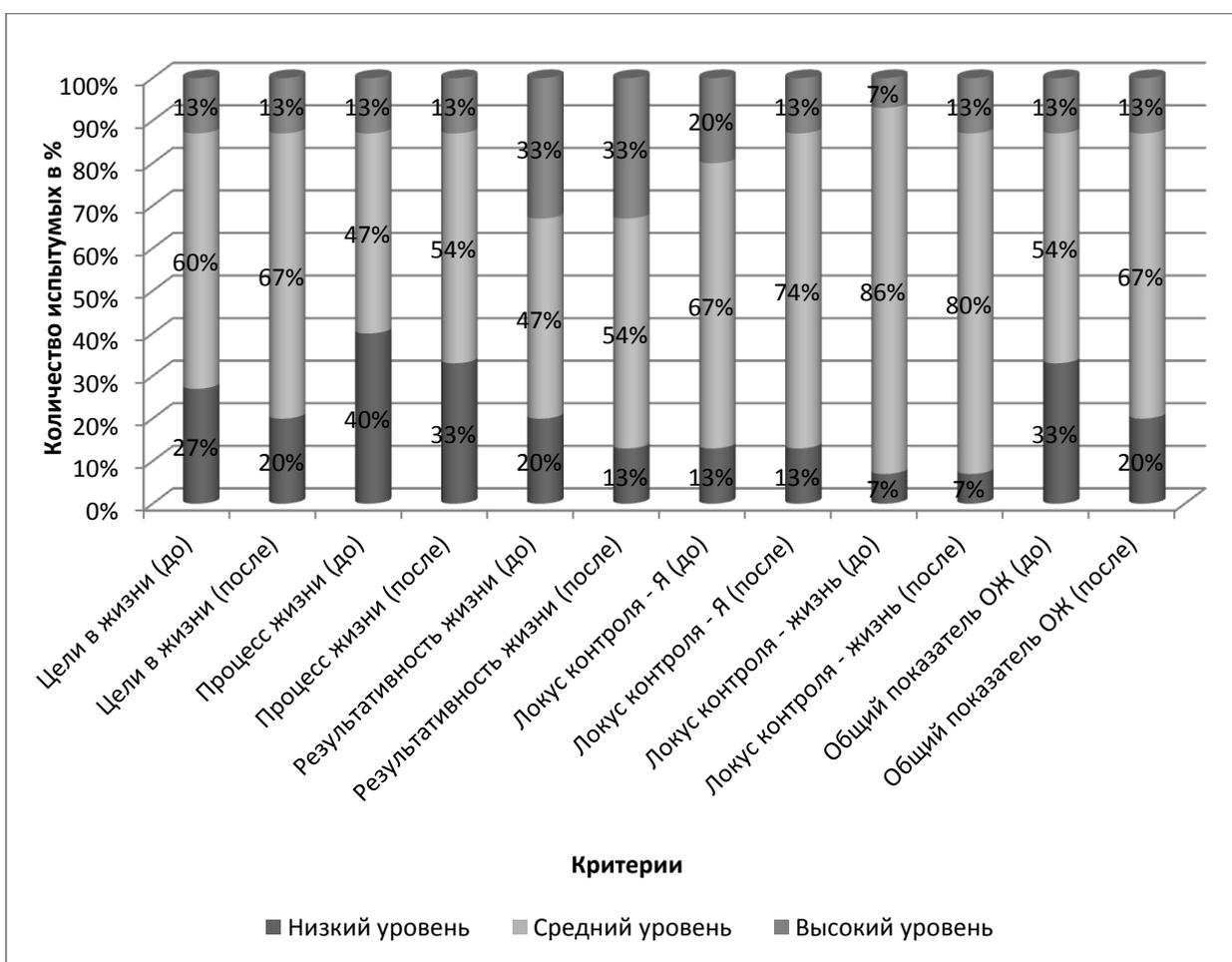


Рисунок 8. Результаты исследования смысложизненных ориентаций офисных работников по методике Д.А. Леонтьева «до» и «после» реализации программы

Показатели по шкалам «Цели в жизни», «Процесс жизни», «Результативность жизни», «Локус контроля - Я», «Локус контроля -

жизнь» и «Общий показатель осмысленности жизни», полученные при первичном и повторном исследованиях, представлены на рисунке 8.

Тест показал, что 73% офисных работников характерно наличие целей в жизни. У одного человека данный показатель изменился – с низкого уровня переместился на средний. 27% офисных работников, по-прежнему, не определилась с целями в жизни. У одного человека показатель «Процесс жизни» изменился – с низкого уровня удовлетворенности переместился на средний. Также у одного испытуемого изменился показатель «Результативность жизни» – с низкого уровня переместился на средний.

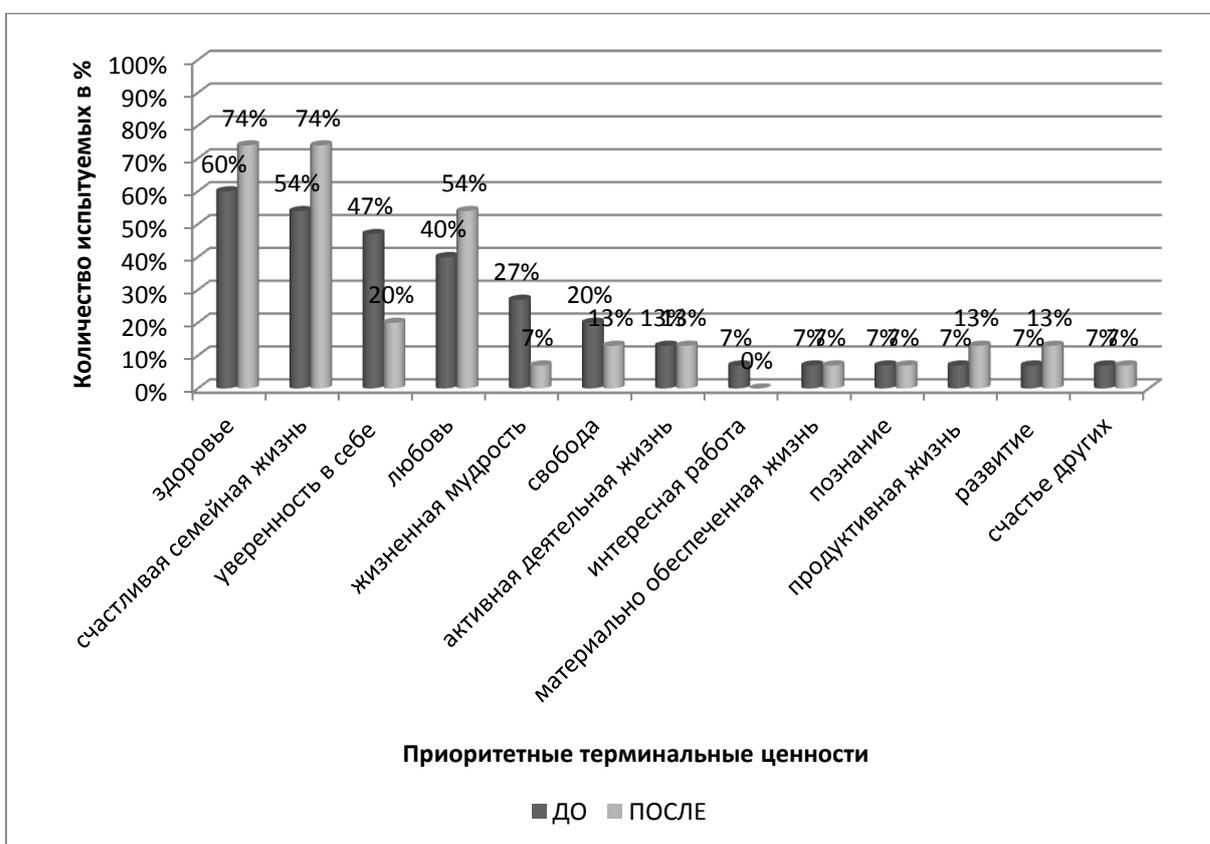


Рисунок 9. Результаты исследования приоритетных терминальных ценностей офисных работников по методике М. Рокича «до» и «после» реализации программы

Данные по показателю «Локус контроля - Я» изменились у одного человека – с высокого уровня переместился на средний, что свидетельствует о снижении у испытуемого контроля собственной жизни. В то время как, у одного человека повысился показатель «Локус контроля -

жизнь», отражающего свободу человека в принятии решений. По шкале «Общий показатель осмысленности жизни» сразу у 2 человек показатели с низкого уровня переместились на средний.

Это означает, что после проведения психолого-педагогической работы по формированию смысложизненных ориентаций у 63% офисных работников показатели остались в пределах нормы, у 7% испытуемых вошли в норму.

Результаты повторного исследования по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича представлены в таблице 6 Приложения 4.

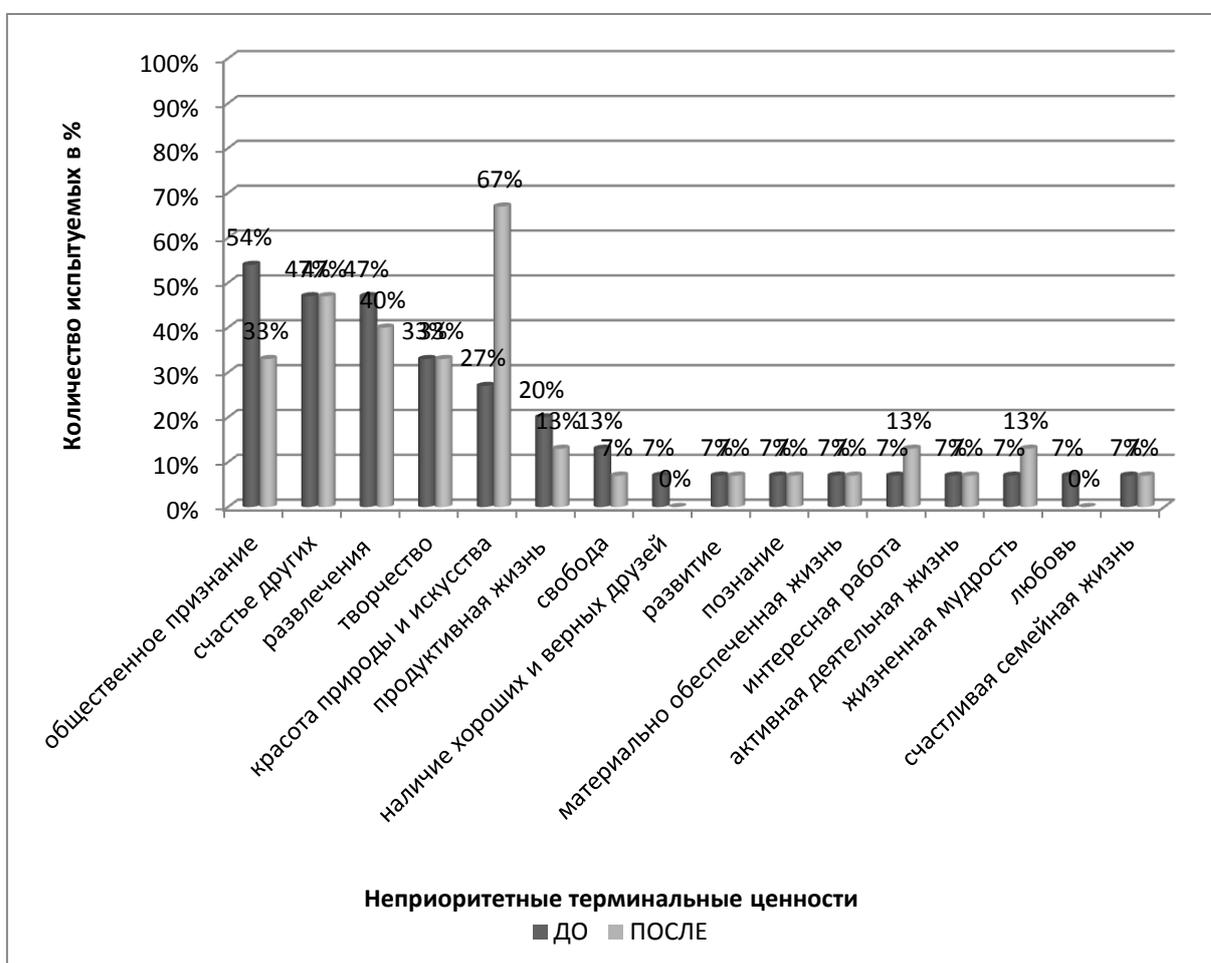


Рисунок 10. Результаты исследования неприоритетных терминальных ценностей офисных работников по методике М. Рокича «до» и «после» реализации программы

Сравнительный анализ данных относительно приоритетных терминальных ценностей у офисных работников, полученных при первичном и повторном исследованиях, представлен на рисунке 9. На

рисунке 10 представлен сравнительный анализ по неприоритетным терминальным ценностям у офисных работников.

По результатам повторного исследования видно, что приоритетность терминальных ценностей соответствуют социальным нормам и практически не видоизменилась. Что касается неприоритетных ценностей, то здесь выявилось, что наименьшим значением для офисных работников пользуется «красота природы и искусства». Данный показатель отметили в два раза больше испытуемых по сравнению с констатирующим экспериментом.

Из чего следует вывод, что для офисных работников, по-прежнему, высокую ценность представляет личная жизнь, а не интересы общества и других людей.

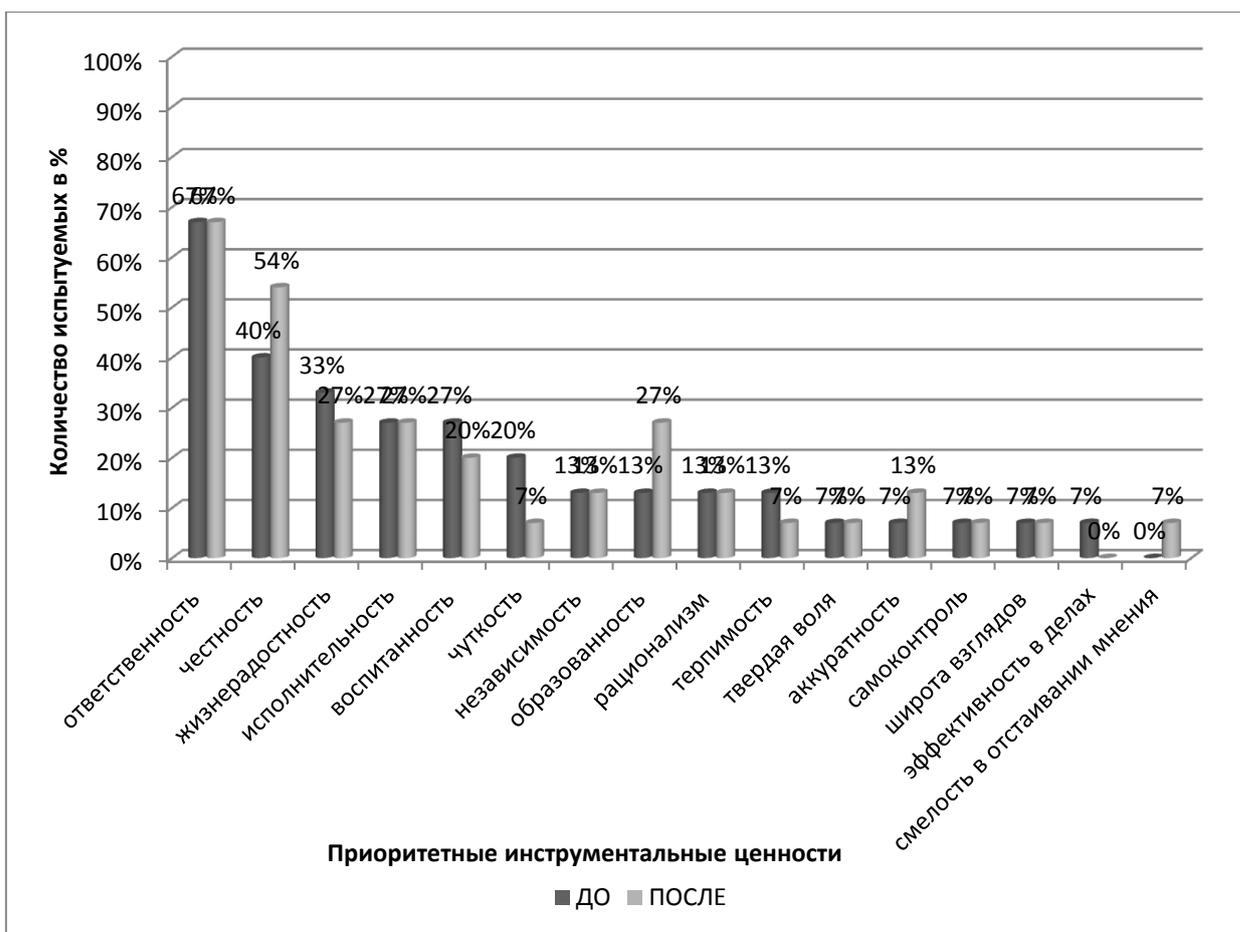


Рисунок 11. Результаты исследования приоритетных инструментальных ценностей офисных работников по методике М. Рокича «до» и «после» реализации программы

Далее обратимся к инструментальным ценностям (Рисунки 11, 12). В результате полученных в ходе повторного исследования данных, на лидирующих местах остаются такие инструментальные ценности, как «ответственность», «честность», «исполнительность», «жизнерадостность» и «воспитанность». Также большое количество выдвинуло в приоритет «образованность».

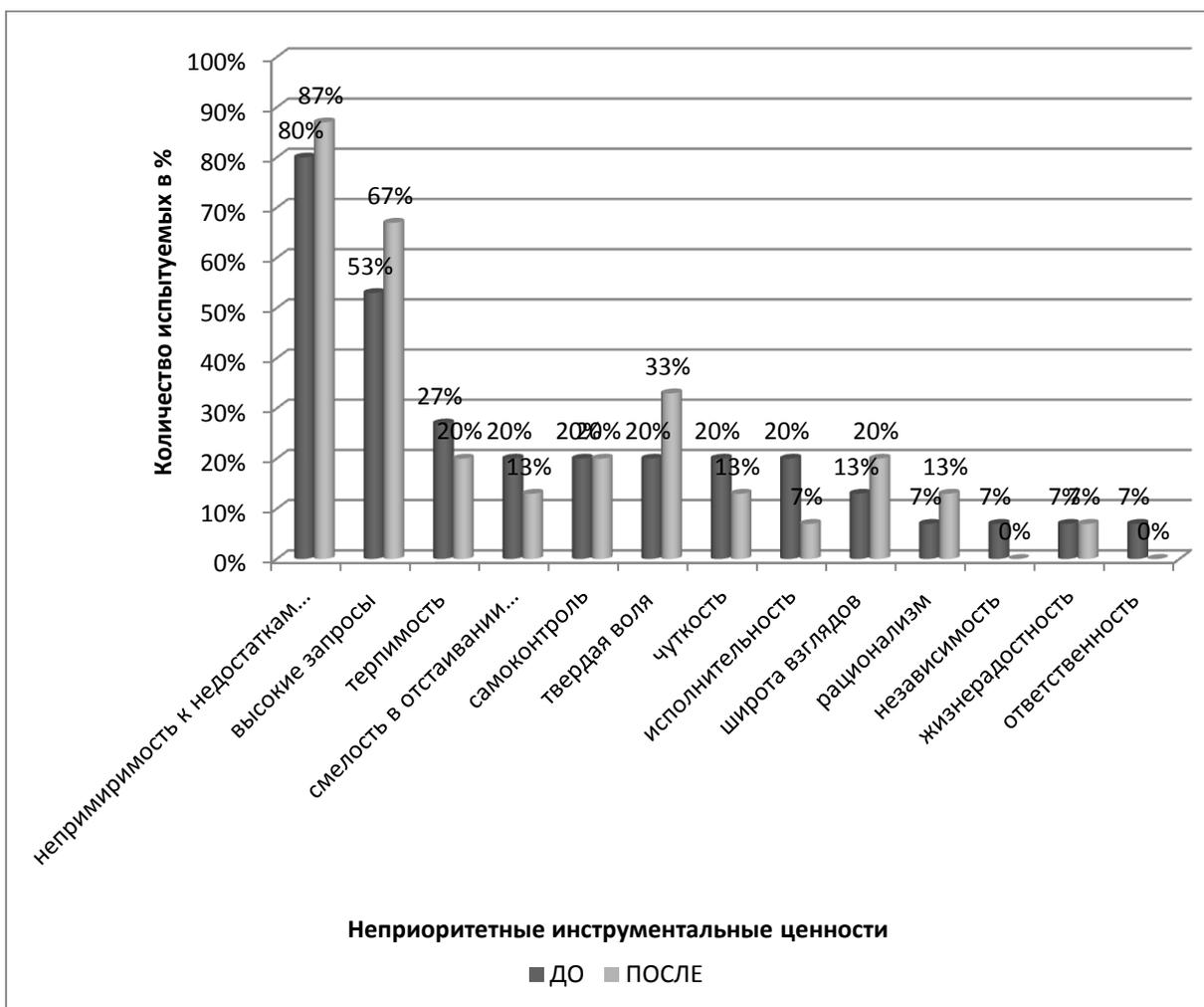


Рисунок 12. Результаты исследования неприоритетных инструментальных ценностей офисных работников по методике М. Рокича «до» и «после» реализации программы

Среди отвергаемых ценностей остаются «непримиримость к недостаткам в себе и других», «высокие запросы», «терпимость» и «твердая воля». Из проведенного исследования следует вывод, что офисные работники не только не изменили свой взгляд на жизненные

ценности, а наоборот укрепились в отношении приоритетных и неприоритетных ценностей.

Результаты повторного исследования по методике «Опросник терминальных ценностей (ОТеЦ) И.Г. Сенина» представлены в таблице 7 Приложения 4.

Сравнительный анализ данных относительно терминальных ценностей у офисных работников, полученных при первичном и повторном исследованиях, представлен на рисунке 13. На рисунке 14 представлен сравнительный анализ по приоритетам жизненных сфер у офисных работников.

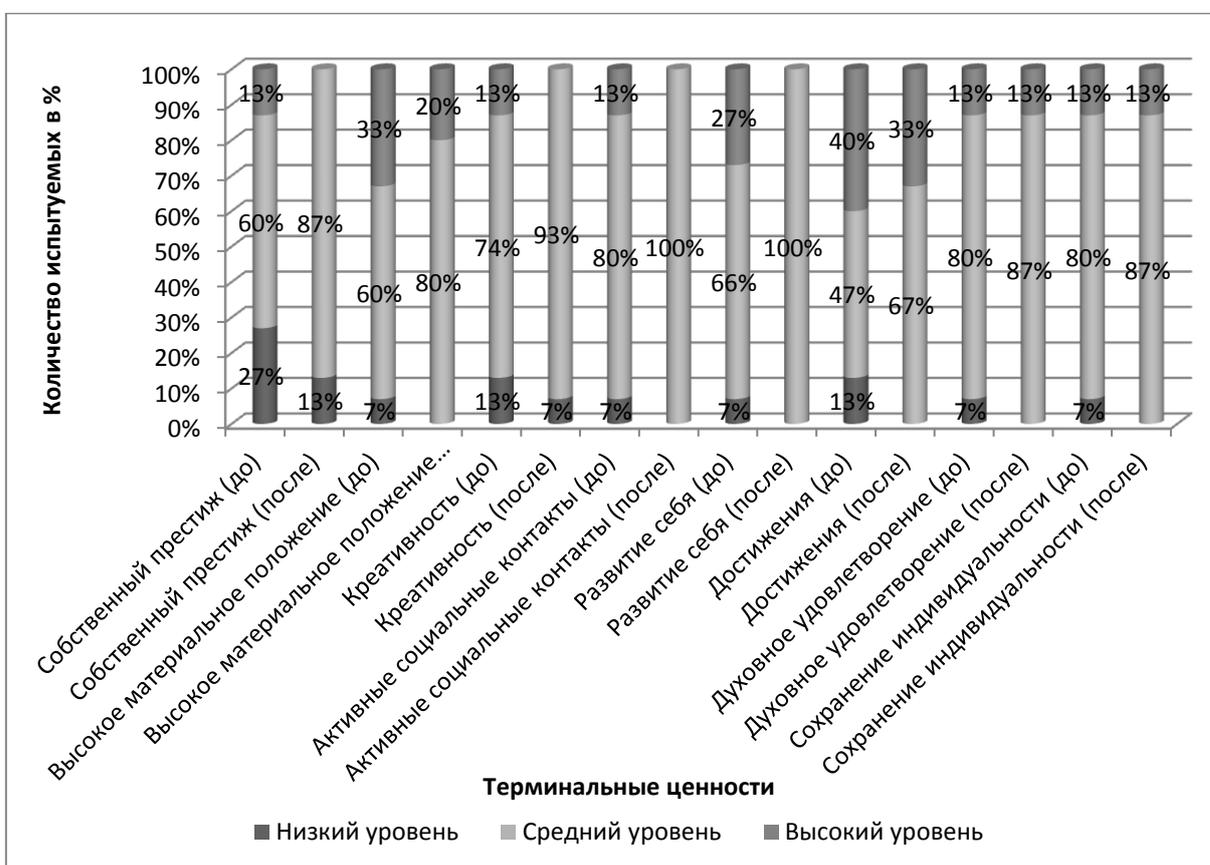


Рисунок 13. Результаты исследования терминальных ценностей офисных работников по опроснику И.Г. Сенина «до» и «после» реализации программы

Полученные по методике И.Г. Сенина данные свидетельствуют о том, что после проведения психолого-педагогической работы по формированию смысложизненных ориентаций у офисных работников

высокую значимость имеют такие ценности, как «высокое материальное положение» и «достижения».

У 78% офисных работников значимость по остальным терминальным ценностям сохраняется в пределах нормы либо показатели с низкого уровня переместились на средний.

Сравнительный анализ значимости жизненных сфер офисных работников до и после проведения психолого-педагогической работы по формированию смысловых ориентаций показал для испытуемых важна каждая жизненная сфера в равной степени.

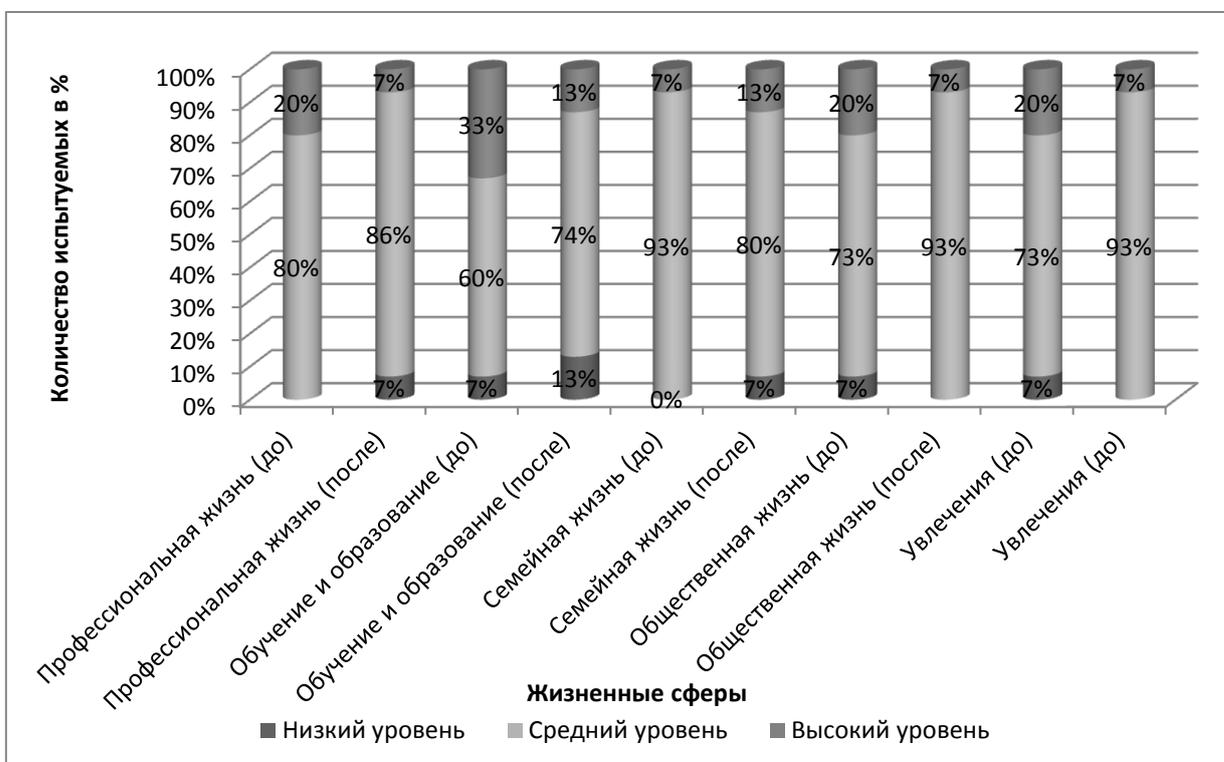


Рисунок 14. Результаты исследования значимости жизненных сфер офисных работников по опроснику И.Г. Сенина «до» и «после» реализации программы

Статистическая значимость выявленных сдвигов в показателях смысловых ориентаций офисных работников оценивалась по T-критерию Вилкоксона.

Рассмотрим результаты сравнительного анализа по T-критерию Вилкоксона показателей смысловых ориентаций у офисных

работников до и после формирующего эксперимента (Таблица 8 Приложения 4).

Рассмотрим результаты сравнительного анализа по Т-критерию Вилкоксона показателей смысловых ориентаций у офисных работников «до» и «после» формирующего эксперимента.

Статистические гипотезы:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов по общему показателю осмысленности жизни у офисных работников в сторону повышения уровня удовлетворенности не превышает интенсивности сдвигов в сторону его снижения.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов по общему показателю осмысленности жизни у офисных работников в сторону повышения уровня удовлетворенности превышает интенсивность сдвигов в сторону его снижения.

По результатам вычисления Т эмпирического по Т-критерию Вилкоксона, показатель  $T_{эмп.}=8$ .

Критические значения при численности группы 10 человек следующие: при  $p \leq 0,01$  Т критическое равно 5; при  $p \leq 0,05$  Т критическое равно 10. Отразим эти данные на оси значимости на рисунке 15.

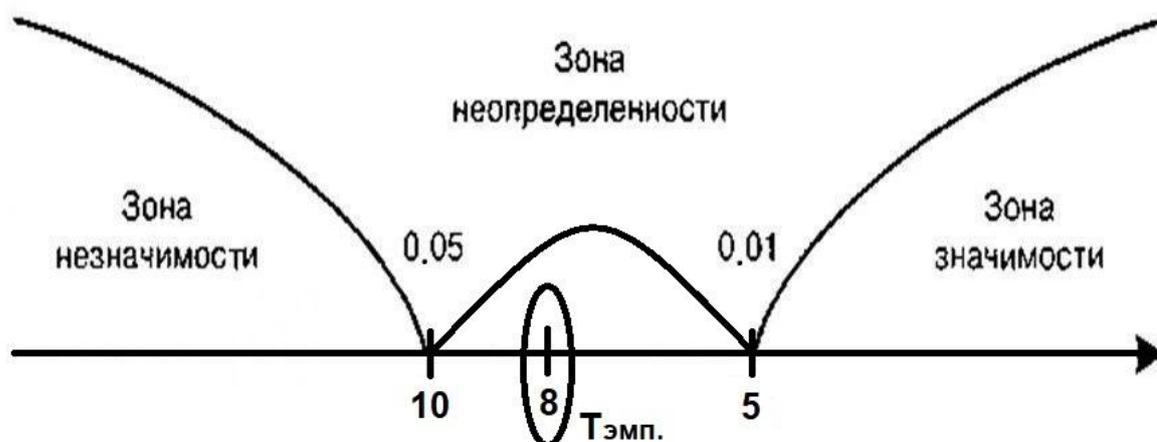


Рисунок 15. Ось значимости по результатам сравнительного анализа показателей осмысленности жизни у офисных работников по методике Д.А.Леонтьева

Как видно из представленных на рисунке 15 данных, полученное эмпирическое значение  $T(8)$  меньше критического ( $8 < 10$ ) и находится в зоне неопределенности. Следовательно, гипотеза  $H_0$  отвергается и принимается гипотеза  $H_1$ , то есть после проведения психолого-педагогической работы по формированию смысложизненных ориентаций показатели общей осмысленности жизни у офисных работников изменились.

Таким образом, результаты проведенного исследования подтвердили выдвинутую нами гипотезу о том, что смысложизненные ориентации у офисных работников изменятся в результате реализации разработанной нами психолого-педагогической программы.

Стоит отметить, что для того чтобы улучшить результаты реализации психолого-педагогической программы у офисных работников, а именно людей старше 24-25 лет, следует внести в программу формы индивидуальной работы.

### 3.3. Психолого-педагогические рекомендации офисным работникам

Главная сила любой организации – люди, для которых необходимо создать комфортные психологические условия:

- обеспечить благоприятный психологический климат в коллективе;
- обеспечить рабочий настрой;
- способствовать дружной работе, доброжелательным отношениям, взаимопомощи и поддержке;
- соблюдать общую ценностно-целевую ориентированность, единство в понимании и реализации целей и задач организации, сочетающихся с интересами с интересами сотрудников;
- обеспечить высокую организованность, четкое распределение и выполнение прав, обязанностей и ответственности между сотрудниками;
- создать условия, удовлетворяющие материальным и духовным потребностям работников;
- обучить коллектив выдерживать сложные кризисные периоды и ситуации, преодолевать возникающие трудности.

Разделим психолого-педагогические рекомендации на два блока – рекомендации руководящему составу и рекомендации непосредственно работникам.

#### I. Рекомендации руководителям

1. Учитывайте мотивы, с которыми ваши работники пришли на работу. Помните, что мотивации работников, стимулированию на добросовестный труд, необходимо уделять большое внимание. Думайте о том, как поддержать желание работника созидать, как побудить в нем максимальное раскрытие его способностей и талантов.

2. Уделяйте внимание психологическим особенностям каждого работника в отдельности и возможностям его личности при распределении

поручений. Также стоит обращать внимание на вероятные проявления психологической несовместимости отдельных работников.

3. Выделяйте работникам время на повышения их профессионализма в рамках занимаемой должности, а также учитывайте пожелания работников освоить иные профессии. Это могут быть периодические коллективные занятия с высококвалифицированными педагогами или психологами в рабочее время, выездные мастер-классы, обучение в специализированных образовательных учреждениях и др.

4. Уделяйте время на изучение современных методов по улучшению условий труда на рабочих местах – конструированию рабочих мест (рабочие места должны быть оборудованы с учетом физиологических особенностей работника и специфики его деятельности), созданию рабочей атмосферы без лишних шумов и т.д.

5. Обращайте внимание на уровень работоспособности ваших подчиненных, старайтесь предупреждать ситуации возникновения чрезмерной усталости и утомления, которые неизбежно возникают в процессе труда. Они могут существенно снизить эффективность работы сотрудника, а также могут неблагоприятно сказываться на его здоровье.

## II. Рекомендации работникам

1. Помните о том, что работа не будет вас утомлять, если она интересная, приносит удовлетворение, выполняется увлеченно и радостно. Потому не забывайте про методы и техники самостоятельного стимулирования рабочего настроения. Если рабочее место позволяет, включите тихую музыку или любимые мелодии, обеспечьте себе оптимальные температурные условия, исключите посторонние шумы, также не стоит переедать во время рабочего времени.

2. Никогда не забывайте про важность режима труда и отдыха – чередования нагрузок и разгрузок, затрат сил и их последующее восстановление. Чередуйте «сидячий» режим работы с подвижным. Без каких-либо причин, необходимо каждые 1,5-2 часа двигаться по 5-10

минут. Существует два базовых вида отдыха – активный и пассивный. Последний включает в себя обеденный перерыв, время после завершения рабочего дня и ежедневный сон продолжительностью 7–8 часов. Активный же отдых, то есть наполненный некой активностью, рассчитан на быстрое восстановление сил и работоспособности. Потому не стоит пренебрегать «физминутками» на рабочем месте или другими в меру активными действиями, доставляющими удовольствие именно вам.

3. Поддерживайте доброжелательные отношения с коллегами по работе. Конечно, не стоит «завязывать» дружбу с малосимпатичными вам людьми, достаточно проявлять уважение при общении и учитывать личностные особенности других людей. Это позволит вам избежать многих конфликтных ситуаций и обеспечит благоприятную атмосферу в коллективе.

4. В сохранении психологического здоровья и оптимального рабочего настроения важно ваше отношение и восприятие жизни в целом. Научитесь не тревожиться по незначительным поводам, а вместе с тем больше ценить ежедневные маленькие радости. Позитивно настроенные и психологически здоровые люди отличаются хорошим физическим здоровьем и ясным умом даже в зрелом возрасте.

5. Помните, что вы имеете право на: собственное мнение и убеждения; свои собственные чувства, не обращая внимания на то, понимает их кто-то или нет; совершение ошибки;

6. Предоставляйте коллегам возможность самим решать свои проблемы, научитесь говорить «нет, спасибо», «извините, нет» и т.д.

7. Следуйте своим собственным убеждениям, прислушивайтесь к внутреннему «Я», и меньше обращайтесь на советы окружающих.

Таким образом, при составлении психолого-педагогических рекомендаций офисным работникам необходимо соблюдать специфику его деятельности, личностные особенности и сложившиеся межличностные отношения.

## Выводы по Главе III

1. Основываясь на результатах констатирующего эксперимента, была разработана и реализована психолого-педагогическая программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников. В программу включены такие этапы, как ознакомительный, практический и заключительный. Программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников рассчитана на 15 часов и состоит из 10 блоков (10 дней), периодичностью 2-3 раза в неделю, продолжительностью 1,5 часа в день. В качестве методов работы выбраны: групповая дискуссия, игровые методы, методики релаксации, арттерапия, телесно-ориентированная терапия и психотехнические упражнения. Все практические занятия, включенные в психолого-педагогическую программу, имеют единообразную структуру. Психолого-педагогическая программа составлена таким образом, что каждое практическое занятие обязательно включает упражнения, развивающие рефлексивность. Поскольку, именно способность индивида к рефлексии, по мнению Д.А. Леонтьева, играет центральную роль в обретении смысла жизни.

2. Результаты формирующего эксперимента по методике Д.А.Леонтьева показали, что после проведения психолого-педагогической работы по формированию смысложизненных ориентаций у 63% офисных работников показатели остались в пределах нормы, у 7% испытуемых вошли в норму.

3. По результатам повторного исследования по методике М.Рокича видно, что приоритетность терминальных ценностей соответствуют социальным нормам и практически не видоизменилась. Что касается неприоритетных ценностей, то здесь выявилось, что наименьшим значением для офисных работников пользуется «красота природы и искусства». Данный показатель отметили в два раза больше испытуемых по сравнению с констатирующим экспериментом. Для офисных

работников, по-прежнему, высокую ценность представляет личная жизнь, а не интересы общества и других людей. Из проведенного исследования следует вывод, что офисные работники не только не изменили свой взгляд на жизненные ценности, а наоборот укрепились в отношении приоритетных и не приоритетных ценностей.

4. Полученные по результатам повторного исследования данным по методике И.Г. Сенина следует вывод, что после проведения психолого-педагогической работы по формированию смысложизненных ориентаций у офисных работников высокую значимость имеют такие ценности, как «высокое материальное положение» и «достижения». У 78% офисных работников значимость по остальным терминальным ценностей сохраняется в пределах нормы либо показатели с низкого уровня переместились на средний. Сравнительный анализ значимости жизненных сфер офисных работников до и после проведения психолого-педагогической работы по формированию смысложизненных ориентаций показал для испытуемых важна каждая жизненная сфера в равной степени.

5. Результаты проведенного сравнительного анализа по T-критерию Вилкоксона подтвердили выдвинутую нами гипотезу о том, что смысложизненные ориентации у офисных работников изменятся в результате реализации разработанной нами психолого-педагогической программы.

## Заключение

Цель нашего исследования достигнута – теоретически обоснована и экспериментально проверена модель формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

Задачи исследования выполнены:

1. Изучены понятия смысложизненных ориентаций в психологической науке.
2. Выявлены особенности смысложизненных ориентаций у офисных работников.
3. Теоретически обоснована модель формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.
4. Обозначены этапы, подобраны методы и методики исследования.
5. Охарактеризована выборка, проведено констатирующее исследование и проанализированы его результаты.
6. Разработана психолого-педагогическая программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.
7. Проведен формирующий эксперимент посредством реализации разработанной психолого-педагогической программы.
8. Разработаны психолого-педагогические рекомендации офисным работникам.

В ходе изучения проблемы формирования смысложизненных ориентаций мы выяснили, что данная проблема, напрямую связанная с извечным поиском смысла жизни и сущности ценностных ориентаций, и является актуальной психолого-педагогической проблемой.

Теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования показал, что под смысложизненными ориентациями мы будем понимать способ выстраивания человеком своей собственной жизни согласно свойственной ему ценностной, смысловой и целевой системами.

Также мы определились, что при изучении особенностей смысложизненных ориентаций офисных работников мы будем учитывать как условия трудовой деятельности и профессиональную направленность, так и особенности психического развития человека в разные возрастные периоды.

Нами разработана модель формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников с учетом специфики деятельности офисных работников.

Проведенный констатирующий эксперимент выявил у 33% офисных работников неудовлетворенность своей жизнью в целом и профессиональной деятельностью в частности, следовательно, нуждаются в проведении психолого-педагогической работы по формированию смысложизненных ориентаций.

Основываясь на результатах констатирующего эксперимента, была разработана и реализована психолого-педагогическая программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников.

Психолого-педагогическая программа составлена таким образом, что каждое практическое занятие обязательно включает упражнения, развивающие рефлексивность, играющую центральную роль в обретении смысла жизни.

Результаты проведенного формирующего эксперимента и сравнительного анализа по T-критерию Вилкоксона подтвердили выдвинутую нами гипотезу о том, что смысложизненные ориентации у офисных работников изменятся в результате реализации разработанной нами психолого-педагогической программы.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанная программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников может быть применена в офисах различной профессиональной направленности с целью повышения эффективности труда.

## Библиографический список

1. Авдеева Т. Г. Особенности субъективного благополучия молодых людей в возрасте 20–25 лет // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 171–175. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/85035.htm>.
2. Агафонова М. С., Бочарникова Ю. А. Совершенствование мотивации к труду как условие эффективной деятельности предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 416–420. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/46098.htm>.
3. Анцыферова Л.И. К психологии личности как развивающейся системы // Психология формирования и развития личности. – М., 1981. – 340 с.
4. Аркаева Н.И. Системный анализ формирования смысложизненных ориентаций студентов-психологов // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. – 2011. – № 4 (18). – С. 277-279.
5. Аркаева Н. И. Формирование смысложизненных ориентаций у студентов-психологов как фактор психологической безопасности личности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 2 (февраль). – С. 96–100. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/15044.htm>.
6. Асеев В.Г. Личность и значимость побуждений. – М.: ИПРАН, 1993. – 224 с.
7. Батюта М.Б. Возрастная психология: учебное пособие/ Батюта М.Б., Князева Т.Н. – М.: Логос, 2013.— 306 с.
8. Беспутина И. Ф. Формирование смысложизненных ориентаций студентов факультета психологии // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 18. – С. 106–110. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95218.htm>.

9. Бурлачук Л.Ф. Справочник по психодиагностике. – СПб.: Питер, 2007. 528 с.

10. Варе И.С. Субъективный контроль будущих психологов с высокой и низкой степенью сформированности смысложизненных ориентаций. / Научный обзор. 2016. № 6 (27). С. 71-79. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

11. Власенкова Е.Г. Роль смысложизненных ориентаций в процессе личностной подготовки студентов-психологов к профессиональной деятельности. / В сборнике: От истоков к современности 130 лет организации психологического общества при Московском университете: Сборник материалов юбилейной конференции в 5 томах. Ответственный редактор: Богоявленская Д.Б.. 2015. С. 149-152. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

12. Головей Л.А. Психология развития и возрастная психология: учебник и практикум / Л.А. Головей. - М.: Юрайт, 2016. – 413 с.

13. Гольцова А.А. Смысложизненные ориентации юношей и девушек с разной самооценкой психологического возраста // Ярославский педагогический вестник. 2015. № 4. С. 189-193. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

14. Горбунова Г.В. Особенности взаимосвязи между смысложизненными ориентациями, жизнестойкостью и перфекционизмом (на примере российских граждан). / В сборнике: Научные исследования: теория, методика и практика. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции. 2017. С. 138-141. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

15. Горьковская И.А., Шмыгарева В.В. Смысложизненные ориентации у подростков, проживающих в разных макросоциальных условиях // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 4. С. 42. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

16. Гурьев М.Е. Анализ смысложизненных и ценностных ориентаций подростков в отечественной и зарубежной психологической литературе. / В сборнике: Наука и образование Материалы V Международной научно-практической конференции. НОУ «Вектор науки»; Научный редактор С.В. Галачиева. 2015. С. 94-106. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

17. Дидык Н.М. Диагностика смысложизненных ориентаций будущих психологов. / International Scientific Review. 2016. № 2 (12). С. 307-308. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

18. Долгова В.И. Из опыта изучения эффективности внедрения инновационных технологий выпускниками вуза // Образование как фундамент эволюции человечества в условиях доминирования информационной среды общества (2013-05-26 - 2013 -05 -26). – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elib.cspu.ru/>.

19. Долгова В.И. Из опыта организации психологической службы педагогического вуза // Проблемы современной педагогики в контексте развития международных образовательных стандартов (2013-01-30 --2013-02-05). – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elib.cspu.ru/>.

20. Долгова В.И. Инновационная культура будущего педагога: проблемы формирования и развития: монография / В. И. Долгова, О. А. Шумакова. – Москва, 2010.

21. Долгова В.И. Рефлексия ценностно-смыслового пространства международной интерактивной научной коммуникации // В сборнике: FUNCTIONS OF UPBRINGING AND EDUCATION IN CONDITIONS OF THE ACCELERATED SOCIALIZATION OF THE PERSONALITY IN THE MODERN SOCIETY Peer-reviewed materials digest (collective monograph) published following the results of the CIII International Research and Practice Conference and II stage of the Championship in Psychology and Educational sciences. 2015. С. 82-85.

22. Долгова В.И. Системные инновационные технологии целеполагания // В сборнике: GLOBAL CRISIS OF CONTEMPORANEITY IN THE SPHERE OF MINDSET, SOCIAL VALUES AND POLITICAL INTERESTS CORRELATION / ISSUES OF LIMITS, REPRODUCTION AND RATIONAL USE OF NATURAL RESOURCES Materials digest of the XXXV International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in political, philosophical and military sciences. (London, November 05 - November 12, 2012) / Materials digest of the XXXVI International Research and Practice Conference and the III stage of the Championship in Earth sciences, biological and agricultural sciences. (London, November 05 - November 12, 2012). Chief editor - Pavlov V. V. London, 2013. С. 41-45.

23. Долгова В.И. Трансформация ценностных ориентаций субъекта инновационной деятельности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2015. № 1 (31). С. 234-239.

24. Долгова В.И., Аркаева Н.И. Психологические особенности смысложизненных ориентаций выпускников вуза // Письма в Эмиссия. Оффлайн: электронный научный журнал. 2013. № 12. С. 2109.

25. Долгова В.И., Аркаева Н.И. Смысложизненные ориентации: формирование и развитие. – Челябинск: ООО «Искра-Профи», 2012. – 230с.

26. Долгова В.И., Шумакова О.А. Организация профессиональной деятельности психолого-педагогического направления / В.И. Долгова, О.А. Шумакова. – М.: Буки Веди, 2012. – 173 с.

27. Егорова Н. Н. Особенности развития смысложизненных ориентаций обучающихся образовательных организаций МВД России с признаками профессионального отчуждения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 26. – С. 956–960. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/46992.htm>.

28. Загвязинский В.И. Методология и методы психологопедагогического исследования: учеб пособие для пед. учеб. заведений / В.И. Загвязинский, Р. Атаханов. – 6-е изд., стер. – М.: Академия, 2010. – (Высшее профессиональное образование. Педагогические специальности). – 207 с.
29. Карандашев В.Н. Психология: Введение в профессию. – М.: Смысл, 2000. – 288с.
30. Климов Е.А. Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессионала // Психологический журнал. 1994. Т.14. №4. С.130-136.
31. Коновалова О. В. Особенности смысложизненных ориентаций у студентов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 8. – С. 251–255. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/65051.htm>.
32. Кулагина И.Ю. Психология развития и возрастная психология. Полный жизненный цикл развития человека: учебное пособие для вузов/ Кулагина И.Ю., Коллюцкий В.Н. – Электрон. текстовые данные. – М.: Академический проект, 2015. – 421 с. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36766.html>. – ЭБС «IPRbooks».
33. Лебедева Н.В. Исследование смысложизненных ориентаций специалистов по социальной работе: сравнительный анализ. / Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2015. № 2. С. 179-190. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.
34. Левщанова В.В., Катунова В.В. Тенденции индивидуальных различий смысложизненных ориентаций у студентов-психологов. / Мир педагогики и психологии. 2017. № 4 (9). С. 22-28. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://scipress.ru/>.
35. Леонтьев Д.А. Новые горизонты проблемы смысла в психологии // Проблемы смысла в науках о человеке: сборник статей. – М., 2005. – С.36-49.
36. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – М.: Смысл, 2009. – 511 с.

37. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентации (СЖО). 2-е изд. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.

38. Литвинова Е.М., Васильева Л.Г. Связь смысложизненных ориентаций сотрудников организации с социально - психологическими особенностями коллектива // В сборнике: Управление и коммуникации: анализ тенденций и перспективы развития сборник научных статей. Ответственные редакторы: А. Н. Николаева, Е. А. Ильина, Л. Г. Васильева. 2016. С. 110-114. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

39. Львова И. В. Личностные ресурсы и удовлетворенность психологическим климатом в коллективе – показатели эффективности деятельности педагога в современной образовательной организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 20. – С. 4466–4470. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/55158.htm>.

40. Маслоу А. Психология бытия: монография. – М.: Ваклер, 2002. – 315 с.

41. Матвеева Е. В., Анучин И. В. Проблема взаимосвязи субъективного ощущения счастья, удовлетворенности жизнью и смысложизненных ориентаций у современных российских студентов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 32. – С. 151–157. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56679.htm>.

42. Мережников А.П. Самоактуализация личности как детерминанта смысложизненных ориентаций молодежи. / В сборнике: Молодежь в современном обществе Сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции. под ред. С.А. Бурилкиной, Б.Т. Ищановой, О.Л. Потрикеевой, Е.Н. Ращичулиной, Г.А. Супруненко. 2015. С. 182-186. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

43. Мишин И.А. Взаимосвязь смысложизненных ориентаций и особенностей профессионального выбора будущих специалистов. /

Акмеология. 2015. № 3 (55). С. 117-118. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

44. Моздор Н.В., Соловьева О.В. Развитие смысложизненных ориентаций у студентов как субъектов богословского и педагогического высшего образования: Монография. – Ставрополь: Изд-во СГПИ, 2009. – 94 с.

45. Мощенко Л. С., Дроздова Н. В. Смысложизненные ориентации студентов с разным уровнем жизнестойкости (на примере студентов-психологов) // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 50. – С. 133–140. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/76667.htm>.

46. Новикова К. А., Касимова С. Г. Связь позитивного мышления, смысложизненных ориентаций и жизнестойкости у студентов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – № 7 (июль). – С. 71–75. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/13151.htm>.

47. Одиночкина Е.В. Некоторые особенности смысложизненных ориентаций взрослых, переживающих психологическое отчуждение. / В сборнике: Научное и образовательное пространство: перспективы развития Сборник материалов V Международной научно-практической конференции. Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. 2017. С. 113-116. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

48. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. – М.: Азбуковник, 1997. – 944 с.

49. Осипова А.А. Общая психокоррекция. Учебное пособие. М.: сфера, 2002 г. 510 с. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.klex.ru/b5x>.

50. Перфильева М.Б. Гуманизация труда как условие эффективной деятельности организации / Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2011. Т. 11. №1. С. 16-23.

51. Петров Д. В., Ивутина Е. П. Типы жизненных стратегий личности студента // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 32. – С. 141–150. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56678.htm>.
52. Психология человека от рождения до смерти. Полный курс психологии развития / Под ред. А. А. Реана. – СПб: «прайм – Еврознак», 2005. – 416 с.
53. Самаркина С.А. Особенности смысложизненных ориентаций у офисных работников // Научно-методический электронный журнал «Концепт» [принята для публикации].
54. Сапогова Е. Е. Психология развития человека. – М.: Аспект-пресс, 2005. – 460 с.
55. Сараева Е. В., Маракулина А. С. Проблема смысложизненных ориентаций студентов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 8. – С. 26–30. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56116.htm>.
56. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – М.: Речь, 2012. – 350 с.
57. Сухоносков А.П. Смысложизненные ориентации и гендерная идентичность студентов педагогических специальностей // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. 2015. № 4 (34). С. 73-83. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.
58. Ульянова И.В. Рискованное поведение подростков и педагогические методы их ценностного ориентирования // Аксиологические проблемы педагогики. 2016. № 7. С. 148-155. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.
59. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. – М.: Политиздат, 1987. – 590 с. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://booksee.org/book/634254>.

60. Франкл В. Сказать жизни «Да!»: психолог в концлагере // Виктор Франкл – М.: Альпина Паблишер, Альпина нон-фикшн, 2016. – 239 с.
61. Фромм Э. Душа человека. – М.: Изд-во «АСТ», «АСТРЕЛЬ», 2010. – 256 с.
62. Фромм Э. Человек для самого себя. Введение в психологию этики. – СПб.: «АСТ», «АСТРЕЛЬ», 2008. – 352 с.
63. Хотеева Р.И., Сафина А.А. Смыслоразностные ориентации студентов как фактор профессионального становления // Образовательная среда сегодня: стратегии развития. 2015. № 3 (4). С. 160-163. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.
64. Чиркова Т. И., Шурыгина М. А. Особенности содержания и определенности оценивания смыслоразностных и ценностных ориентаций современной молодежи // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 2941–2945. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/85589.htm>.
65. Чудновский В.Э. О «личном фундаменте» смысла жизни // Психол. журн. – 2004. - №6.
66. Чудновский В.Э. Становление личности и проблема смысла жизни: Избранные труды. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2006. – 768 с.
67. Шаповаленко И.В. Психология развития и возрастная психология: учеб. для бакалавров / И.В. Шаповаленко. – М.: Юрайт, 2016. – 576 с.
68. Юрьева О.В. Особенности смыслоразностных ориентаций студентов-социологов. / Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. 2015. Т. 1. С. 287-290. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>.

69. Яковлев Е.В. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2006. – 239 с.

#### Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

70. Бесплатная научная электронная библиотека DISUS.RU – <http://disus.ru/knigi/>

71. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – <http://rosmintrud.ru/>

72. Научная электронная библиотека LIBRARY.RU – <http://elibrary.ru/>

73. ЭБС IPRbooks: новые облачные сервисы для чтения электронных книг <http://iprbooks.ru/>

74. Электронная библиотека студента «Библиофонд» – <https://bibliofond.ru/>

75. Электронная библиотечная система учебной и научной литературы ibooks.ru – <https://ibooks.ru/>

76. Электронная библиотечная система ЧГПУ (ЭБС ЧГПУ) – полнотекстовая база на платформе DSpase <http://ebs.cspu.ru/>

77. Электронно-библиотечная система ЛАНЬ – <https://e.lanbook.com/books/>

78. Электронные книги для образования, бизнеса, досуга «Библиоклуб.ру» – <http://biblioclub.ru/>

79. Электронный портал «Психология счастливой жизни» <http://psycabi.net/testy/>

## Методики диагностики

## 1. Тест смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева

Данная методика направлена на изучение смысложизненных ориентаций личности, составляющих основу образа «Я». Методика Д.А.Леонтьева включает в себя 20 описаний действий, переживаний или состояний, которые оцениваются по 7-балльной шкале в зависимости от того, насколько они характерны, типичны для испытуемого.

Показатели теста включают в себя общий показатель осмысленности жизни, а также 5 субшкал, отражающих три конкретные смысложизненные ориентации и два аспекта локуса контроля:

1. «Цели в жизни». Характеризует целеустремленность, наличие или отсутствие в жизни испытуемого целей (намерений, призвания) в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу.

2. «Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни». Определяет удовлетворенность своей жизнью в настоящем, восприятие процесса своей жизни как интересного, эмоционально насыщенного и наполненного смыслом. Содержание этой шкалы совпадает с представлением о том, что единственный смысл жизни состоит в том, чтобы жить.

3. «Результативность жизни или удовлетворенность самореализацией». Измеряет удовлетворенность прожитой частью жизни, оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмысленна была прожитая ее часть.

4. «Локус контроля - Я (Я - хозяин жизни)». Характеризует представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими

целями и представлениями о ее смысле, контролировать события собственной жизни.

5. «Локус контроля - жизнь или управляемость жизни». Отражает убежденность в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь, убежденность в том, что жизнь человека подвластна сознательному контролю.

Обработка результатов сводится к суммированию числовых значений для всех 20 шкал и переводу суммарного балла в стандартные значения.

Для подсчета баллов необходимо перевести отмеченные испытуемым позиции на симметричной шкале – 3210123 – в оценки по восходящей или нисходящей ассиметричной шкале. Восходящая последовательность градаций (от 1 до 7) чередуется в случайном порядке с нисходящей (от 7 до 1), причем максимальный балл (7) всегда соответствует полюсу наличия цели в жизни, а минимальный балл (1) – полюсу ее отсутствия.

При подсчете баллов по ключу придерживаются следующего правила:

в восходящую шкалу 1 2 3 4 5 6 7 переводятся пункты 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

в нисходящую шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводятся пункты 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

После этого суммируются баллы ассиметричных шкал, соответствующие позициям, отмеченных испытуемым.

Субшкала 1 (цели в жизни) - 3, 4, 10, 16, 17, 18.

Субшкала 2 (процесс жизни) — 1, 2, 4, 5, 7, 9.

Субшкала 3 (результат жизни) — 8, 9, 10, 12, 20.

Субшкала 4 (локус контроля — Я) — 1, 15, 16, 19.

Субшкала 5 (локус контроля — жизнь) — 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Общий показатель — осмысленность жизни (ОЖ) — все 20 пунктов.

Ниже приведены средние и стандартные отклонения по общему показателю СЖО и всем пяти субшкалам отдельно для мужчин и женщин,

полученные на выборке 200 человек в возрасте от 18 до 29 лет (по данным Д.А. Леонтьева, 2000).

Средние и стандартные отклонения субшкал и общего показателя СЖО (по данным Д.А. Леонтьева, N=200 чел).

Субшкала	Среднее знач. ± Станд откл	
	Мужчины	Женщины
1 Цели в жизни	32,90±5,92	29,38±6,24
2 Процесс жизни	31,09±4,44	28,80±6,14
3 Результативность жизни	25,46±4,30	23,30±4,95
4 Локус контроля — Я	21,13±3,85	18,58±4,30
5 Локус контроля — жизнь	30,14±5,80	28,70±6,10
Общий показатель ОЖ	103,10±15,03	95,76±16,54

Далее приведены средние и стандартные отклонения субшкал и общего показателя СЖО взрослых лиц в возрасте от 30 до 55 лет обоего пола, полученные в работе Е.А. Петровой, А.А. Шестакова (2002).

Средние и стандартные отклонения субшкал и общего показателя СЖО (по данным Е.А. Петровой, А.А. Шестакова, 2002, n=75).

Субшкала	Среднее знач. ± Станд откл
1 Цели в жизни	38,91±3,20
2 Процесс жизни	35,95±4,06
3 Результативность жизни	29,83±3,00
4 Локус контроля — Я	24,65±2,39
5 Локус контроля — жизнь	34,59±4,44
Общий показатель ОЖ	120,36±10,21

Интерпретация результатов:

Субшкала 1. Цели в жизни. Шкала характеризует наличие или отсутствие в жизни испытуемого целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Низкие баллы по этой шкале даже при общем высоком уровне осмысленности жизни (ОЖ) будут присущи человеку, живущему сегодняшним или вчерашним днем. Высокие баллы по этой шкале могут характеризовать не

только целеустремленного человека, но и прожектёра, планы которого не имеют реальной опоры в настоящем и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию. Эти два случая несложно различить, учитывая показатели по другим шкалам СЖО.

Субшкала 2. Процесс жизни, или интерес и эмоциональная насыщенность жизни. Содержание этой шкалы совпадает с известной теорией о том, что единственный смысл жизни состоит в том, что чтобы жить. Эта шкала – показатель того воспринимает ли испытуемый сам процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Высокие баллы по этой шкале и низкие по остальным будут характеризовать гедониста, живущего сегодняшним днем. Низкие баллы по этой шкале — признак неудовлетворенности своей жизнью в настоящем; при этом, однако, ей могут придавать полноценный смысл воспоминания о прошлом или нацеленность в будущее.

Субшкала 3. Результативность жизни, или удовлетворенность самореализацией. Шкала отражает оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмысленна была прожитая ее часть. Высокие баллы по этой шкале и низкие по остальным будут характеризовать человека, который доживает свою жизнь, у которой все в прошлом, но прошлое способно придать смысл остатку жизни. Низкие баллы — неудовлетворенность прожитой частью жизни.

Субшкала 4. Локус контроля — Я (Я — хозяин жизни). Высокие баллы соответствуют представлению о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и задачами, а также представлениями о ее смысле. Низкие баллы — неверие в свои силы контролировать события собственной жизни.

Субшкала 5. Локус контроля - жизнь, или управляемость жизни. При высоких баллах — убеждение в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь.

Низкие баллы — фатализм, убежденность в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю, что свобода выбора иллюзорна и бессмысленно что-либо загадывать на будущее.

Инструкция: «Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача — выбрать одно из двух утверждений, которое, по Вашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1, 2, 3, в зависимости от того насколько Вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения на Ваш взгляд одинаково верны)».

1.	Обычно мне очень скучно.	3	2	1	0	1	2	3	Обычно я полон энергии.
2.	Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей.	3	2	1	0	1	2	3	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной.
3.	В жизни я не имею определенных целей и намерений.	3	2	1	0	1	2	3	В жизни я имею очень ясные цели и намерения.
4.	Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной.	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной.
5.	Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие.	3	2	1	0	1	2	3	Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие.
6.	Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться.	3	2	1	0	1	2	3	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами.
7.	Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал.	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал.
8.	Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов.	3	2	1	0	1	2	3	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни.
9.	Моя жизнь пуста и неинтересна.	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь наполнена интересными делами.
10.	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной.	3	2	1	0	1	2	3	Если бы мне пришлось сегодня подводить итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла.
11.	Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе.	3	2	1	0	1	2	3	Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас.
12.	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство.	3	2	1	0	1	2	3	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности.
13.	Я человек очень	3	2	1	0	1	2	3	Я человек совсем не

	обязательный.								обязательный.
14.	Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию.	3	2	1	0	1	2	3	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств.
15.	Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком.	3	2	1	0	1	2	3	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком.
16.	В жизни а еще не нашел своего призвания и ясных целей.	3	2	1	0	1	2	3	В жизни я нашел свое призвание и цель.
17.	Мои жизненные взгляды еще не определились.	3	2	1	0	1	2	3	Мои жизненные взгляды вполне определились.
18.	Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни.	3	2	1	0	1	2	3	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни.
19.	Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею.	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь не подвластна мне и она управляется внешними событиями.
20.	Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение.	3	2	1	0	1	2	3	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания.

## 2. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича

Данная методика позволяет исследовать направленность личности и определить ее отношение к окружающему миру, к другим людям, к себе самому, восприятие мира, ключевые мотивы поступков, основу «философии жизни». М. Рокич различает два класса ценностей – терминальные и инструментальные.

Терминальные ценности (ценности-цели) представлены как убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования (счастливая семейная жизнь, духовное удовлетворение и др.) с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться.

Инструментальные ценности (цели-средства) представлены как убеждения в том, что какой-то образ действий (ответственность,

жизнерадостность и др.) является с личной и общественной точек зрения предпочтительным в любых ситуациях.

Инструкция: Вам будет предложен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми вы руководствуетесь в вашей жизни. Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место. Разработайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать вашу истинную позицию.

Тестовый материал для исследования ценностей Рокича.

Список А (терминальные ценности):

- 1) активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- 2) жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
- 3) здоровье (физическое и психическое);
- 4) интересная работа;
- 5) красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
- 6) любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- 7) материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
- 8) наличие хороших и верных друзей;
- 9) общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
- 10) познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);

11) продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);

12) развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);

13) развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);

14) свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);

15) счастливая семейная жизнь;

16) счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);

17) творчество (возможность творческой деятельности);

18) уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

1) аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;

2) воспитанность (хорошие манеры);

3) высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);

4) жизнерадостность (чувство юмора);

5) исполнительность (дисциплинированность);

6) независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);

7) непримиримость к недостаткам в себе и других;

8) образованность (широта знаний, высокая общая культура);

9) ответственность (чувство долга, умение держать слово);

10) рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);

11) самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);

- 12) смелость в отстаивании своего мнения, взглядов;
- 13) твердая воля (умение настоять на своем, не отступить перед трудностями);
- 14) терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
- 15) широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
- 16) честность (правдивость, искренность);
- 17) эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
- 18) чуткость (заботливость).

Ключ, обработка результатов, интерпретация. Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются конкретные и абстрактные ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т. д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т. д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентаций. Необходимо уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у личности системы ценностей или даже неискренность ответов. Исследование лучше проводить индивидуально, но возможно и групповое тестирование.

Достоинствами методики являются универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость — возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенными ее недостатками являются влияние социальной желательности, возможность неискренности. Поэтому

особую роль в данном случае играют мотивация диагностики, добровольный характер тестирования.

Методику не рекомендуется применять в целях отбора и экспертизы. Для преодоления указанных недостатков и более глубокого проникновения в систему ценностных ориентаций возможны изменения инструкции, которые дают дополнительную диагностическую информацию и позволяют сделать более обоснованные выводы.

### 3. Опросник терминальных ценностей И.Г.Сенина

Данная методика основывается на двух предположениях: во-первых, что жизненные сферы, в той или иной мере представленные в жизни каждого человека, обладают для разных людей различной степенью значимости, а во-вторых, что в каждой из них реализуются различные для каждого человека желания и стремления, которые являются одним из компонентов направленности его личности.

Перечень терминальных ценностей, диагностируемых в данной методике, включает в себя 8 наименований: «собственный престиж», «высокое материальное положение», «креативность», «активные социальные контакты», «развитие себя», «достижения», «духовное удовлетворение» и «сохранение собственной индивидуальности».

Перечень наиболее типичных для большинства людей жизненных сфер: «профессиональная жизнь», «обучение и образование», «семейная жизнь», «общественная жизнь» и «увлечения».

Структура опросника такова, что для диагностики двух основных диагностических конструкторов теста (терминальные ценности, жизненные сферы) используются одни и те же утверждения. Такая структура позволяет производить анализ полученных данных не только относительно выраженности отдельно терминальных ценностей и

отдельно значимости жизненных сфер, но и относительно выраженности каждой из терминальных ценностей в каждой жизненной сфере. Это становится более понятным, если рассмотреть «ключ» к тесту.

Терминальные ценности		Жизненные сферы				
		Професси- ональной жизни	Обучения и образо- вания	Семейной жизни	Общест- венной жизни	Увлечений
1	Собственный престиж	21 57	5 73	6 49	27 65	7 74
2	Высокое материальное положение	36 66	20 59	11 58	8 45	30 63
3	Креативность	31 79	2 55	9 53	37 48	25 72
4	Активные социальные контакты	15 47	28 64	34 42	22 60	16 54
5	Развитие себя	41 70	23 44	38 69	17 56	35 80
6	Достижения	1 52	10 50	24 46	32 68	13 76
7	Духовное удовлетворение	4 43	33 78	18 62	3 40	39 71
8	Сохранение собст. индивидуальности	26 61	14 75	29 67	12 51	19 77

Из таблицы видно, что каждое утверждение опросника работает сразу на два диагностических конструкта. Восемь пар утверждений, относящихся к диагностике значимости одной жизненной сферы, одновременно относятся и к диагностике выраженности каждой терминальной ценности внутри этой жизненной сферы. Пять пар утверждений, относящихся к общей выраженности определенной терминальной ценности, одновременно относятся к диагностике ее выраженности для каждой жизненной сферы.

Инструкция: вам предлагается опросник, в котором описаны различные желания и стремления человека. Пожалуйста, помните о том, что здесь не может быть правильных или неправильных ответов и что самым правильным будет самый правдивый ответ, очень надеемся на Вашу искренность.

Просим Вас оценить каждое из утверждений опросника по 5-балльной шкале следующим образом:

- если лично для Вас то, что написано в утверждении *не имеет никакого значения*, то в соответствующей клетке бланка ответов обведите цифру «1»;
- если для Вас это *имеет небольшое значение*, — цифру «2»;
- если для Вас это *имеет определённое значение* — «3»;
- если для Вас это *важно* — цифру «4»;
- если для Вас это *очень важно* — цифру «5».

№	Утверждение	Баллы				
		1	2	3	4	5
1.	В работе быстро достигать намеченных целей.					
2.	Создавать что-то новое в изучаемой Вами области знаний.					
3.	Находить внутреннее удовлетворение в активной общественной жизни.					
4.	Иметь интересную работу, полностью поглощающую Вас.					
5.	Учиться, чтобы не отстать от людей Вашего круга в образовании.					
6.	Вести такой образ семейной жизни, который ценится обществом.					
7.	Чтобы люди Вашего круга в свободное время увлекались тем же, чем Вы.					
8.	Получать материальное вознаграждение за общественную деятельность.					
9.	Чтобы облик Вашего жилища постоянно изменялся.					
10.	Получить высшее образование или поступить в аспирантуру.					
11.	Чтобы Ваша семья обладала очень высоким уровнем материального благосостояния.					
12.	Избегать конформизма в своих общественно-политических взглядах.					
13.	В своем увлечении быстро достигать намеченных целей.					
14.	Учиться, чтобы «не затеряться в толпе».					
15.	Иметь приятельские отношения с коллегами по работе.					
16.	Состоять членом какого-либо клуба по интересам.					
17.	Развивать свои организаторские способности, занимаясь общественной деятельностью.					
18.	Вместе с семьей посещать театры, художественные выставки, концерты.					
19.	Чтобы Ваше увлечение подчеркивало Вашу индивидуальность.					
20.	Чтобы уровень образования помог бы Вам укрепить свое материальное положение.					
21.	Как оценивают Вашу работу другие люди.					
22.	Общаться с разными людьми, активно участвуя в общественной деятельности.					
23.	Учиться, чтобы «не зарывать свой талант в землю».					
24.	Чтобы Ваши дети опережали в своем развитии сверстников.					
25.	В свободное время создавать нечто новое, ранее не существовавшее.					
26.	Чтобы Ваша профессия подчеркивала Вашу индивидуальность.					
27.	Чтобы не отстать от времени, интересоваться общественно-политической жизнью.					
28.	Чтобы уровень Вашей образованности позволял Вам чувствовать					

	себя уверенно в общении с самыми разными людьми.					
29.	Сохранять полную свободу и независимость от членов Вашей семьи.	1	2	3	4	5
30.	Чтобы Ваше увлечение помогало Вам укрепить свое материальное положение.	1	2	3	4	5
31.	Быть рационализатором, новатором.	1	2	3	4	5
32.	Добиваться конкретных целей, занимаясь общественной деятельностью.	1	2	3	4	5
33.	Учиться, чтобы узнавать что-то новое в изучаемой области знаний.	1	2	3	4	5
34.	Быть лидером в Вашей семье.	1	2	3	4	5
35.	Знать свои способности в сфере Вашего хобби.	1	2	3	4	5
36.	Чтобы на работе давали льготы.	1	2	3	4	5
37.	Применять свои собственные методы в общественной деятельности.	1	2	3	4	5
38.	Чтобы семейная жизнь исправила некоторые недостатки Вашей натуры.	1	2	3	4	5
39.	Полностью сосредоточиться на своем занятии, проводя свободное время за хобби.	1	2	3	4	5
40.	Быть полезным для общества.	1	2	3	4	5
41.	Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию.	1	2	3	4	5
42.	Чтобы лидером в Вашей семье был какой-либо другой ее член, кроме Вас.	1	2	3	4	5
43.	Получать удовольствие не от результатов Вашей работы, а от ее процесса.	1	2	3	4	5
44.	Знать, какого уровня образования можно достичь с Вашими способностями.	1	2	3	4	5
45.	Занимать такое место в обществе, которое бы укрепило Ваше материальное положение.	1	2	3	4	5
46.	Тщательно планировать свою семейную жизнь.	1	2	3	4	5
47.	Чтобы во время работы сослуживцы постоянно были рядом.	1	2	3	4	5
48.	Чтобы жизнь нашего общества постоянно изменялась.	1	2	3	4	5
49.	Иметь супруга (супругу) из семьи высокого социального положения.	1	2	3	4	5
50.	Чтобы уровень Вашего образования помог бы Вам занять желаемую должность.	1	2	3	4	5
51.	Иметь собственные политические убеждения.	1	2	3	4	5
52.	Перед началом работы четко ее распланировать.	1	2	3	4	5
53.	Постоянно интересоваться новыми методами обучения и воспитания детей в семье.	1	2	3	4	5
54.	Увлекаясь чем-то в свободное время, общаться с людьми, увлекающимися тем же.	1	2	3	4	5
55.	Повышать уровень своего образования, чтобы внести вклад в изучаемую дисциплину.	1	2	3	4	5
56.	Занимаясь общественной деятельностью, учиться убеждать людей в своей точке зрения.	1	2	3	4	5
57.	Чтобы Ваша работа была не хуже, чем у других.	1	2	3	4	5
58.	Чтобы Ваша, супруга (супруг) получала высокую зарплату.	1	2	3	4	5
59.	Чтобы Ваше образование давало возможность для получения дополнительных материальных благ: гонорары, приобретение на льготных условиях дефицитных товаров и др.	1	2	3	4	5
60.	Участвуя в общественной жизни, взаимодействовать с опытными	1	2	3	4	5

	людьми.					
61.	Чтобы Ваша работа не противоречила Вашим жизненным принципам.	1	2	3	4	5
62.	В супружестве быть всегда абсолютно верным.	1	2	3	4	5
63.	В своем увлечении создавать необходимые в жизни вещи (одежду, мебель и т.д.).	1	2	3	4	5
64.	Повышать уровень своего образования, чтобы быть в кругу умных и интересных людей.	1	2	3	4	5
65.	Чтобы Ваши общественно-политические взгляды совпадали с мнением Ваших авторитетов.	1	2	3	4	5
66.	Иметь высокооплачиваемую работу.	1	2	3	4	5
67.	В семейной жизни опираться лишь на собственные взгляды, даже если они противоречат общественному мнению.	1	2	3	4	5
68.	Достигать поставленной цели в своей общественной деятельности.	1	2	3	4	5
69.	Приспособиться к характеру Вашей супруги (супруга), чтобы избежать семейных конфликтов.	1	2	3	4	5
70.	Тратить время на изучение новых веяний в Вашей профессиональной сфере.	1	2	3	4	5
71.	Чтобы увлечение занимало большую часть Вашего свободного времени.	1	2	3	4	5
72.	Вносить различные усовершенствования в сферу Вашего хобби.	1	2	3	4	5
73.	Чтобы уровень Вашего образования соответствовал уровню образования человека, мнение которого Вы цените.	1	2	3	4	5
74.	Завоевать уважение людей благодаря своему увлечению.	1	2	3	4	5
75.	Выбрать редкую, уникальную специальность для обучения, чтобы лучше проявить свою индивидуальность.	1	2	3	4	5
76.	Занимаясь на досуге любимым делом, детально продумывать свои действия.	1	2	3	4	5
77.	Чтобы Ваши взгляды на жизнь проявлялись в Вашем увлечении.	1	2	3	4	5
78.	Учиться, получая при этом удовольствие.	1	2	3	4	5
79.	Чтобы приемы Вашей работы изменялись.	1	2	3	4	5
80.	Чтобы круг Ваших увлечений постоянно расширялся.	1	2	3	4	5

Анализируя результаты, необходимо:

1. Определить уровень выраженности различных терминальных ценностей в разных жизненных сферах,

Максимально возможная выраженность каждой терминальной ценности в одной из жизненных сфер – 10 баллов, минимальная – 2 балла.

8-10 баллов характеризуют высокий уровень выраженности ценности, 5-7 баллов – средний уровень, 2-4 балла – низкий уровень.

2. Выявить общую выраженность каждой терминальной ценности в жизни данного индивида. Для этого суммируются баллы, полученные

испытуемым по данной ценности во всех жизненных сферах, и определяют уровень ее выраженности:

Уровень выраженности терминальной ценности	Балл
Высокий	40-50
Средний	25-39
Низкий	10-24

3. Выявить уровень значимости каждой из жизненных сфер для реализации терминальных ценностей данного индивида. В данном случае суммируются баллы, полученные испытуемым по всем ценностям в каждой из жизненных сфер, и определяют уровень значимости жизненных сфер:

Уровень значимости жизненной сферы	Балл
Высокий	64-80
Средний	40-63
Низкий	16-39

## Результаты констатирующего исследования

Таблица 2

Результаты исследования смысловых ориентаций офисных работников по методике Д.А.Леонтьева

	код 01	код 02	код 03	код 04	код 05	код 06	код 07	код 08	код 09	код 10	код 11	код 12	код 13	код 14	код 15
1	3	6	7	5	6	5	6	6	3	6	7	6	6	6	5
2	5	6	6	3	5	3	6	6	3	6	4	6	5	3	3
3	6	7	7	4	6	5	6	7	5	7	6	6	6	6	6
4	6	7	7	5	5	6	7	7	5	7	7	6	7	7	6
5	5	6	5	3	4	2	6	6	3	6	3	6	5	5	5
6	6	7	7	6	5	6	7	7	5	3	4	5	6	5	7
7	3	6	6	3	4	6	6	4	6	5	4	6	4	4	5
8	5	7	6	3	5	6	7	7	4	7	5	5	4	2	5
9	5	7	7	5	6	6	7	6	5	7	7	5	6	5	5
10	6	7	7	5	5	7	7	6	6	6	7	6	7	6	6
11	3	2	2	2	4	6	6	4	3	6	4	6	6	6	2
12	5	4	4	5	6	7	7	4	5	7	6	4	7	5	2
13	7	7	7	6	6	7	7	7	5	6	4	7	6	5	7
14	6	7	6	5	7	6	6	7	6	6	6	5	6	6	6
15	7	7	7	3	5	5	6	7	5	7	7	6	6	6	5
16	6	4	7	4	3	6	7	4	5	4	6	5	6	5	5
17	7	6	7	4	5	6	7	4	6	6	6	6	6	6	3
18	6	6	7	5	5	6	7	4	6	6	6	5	6	6	5
19	6	7	6	4	7	6	6	7	5	6	5	6	6	5	7
20	6	7	6	6	7	5	6	7	6	6	6	6	7	6	6
	код 01	код 02	код 03	код 04	код 05	код 06	код 07	код 08	код 09	код 10	код 11	код 12	код 13	код 14	код 15
ОП	109	123	124	86	106	112	130	117	97	120	110	113	118	105	101
1	37	37	42	27	29	36	41	32	33	36	38	34	38	36	31
2	27	38	38	24	30	28	38	35	25	37	32	35	33	30	29
3	27	32	30	24	29	31	34	30	26	33	31	26	31	24	24
4	22	24	27	16	21	22	25	24	18	23	25	23	24	22	22
5	30	35	34	24	32	37	38	32	32	35	32	34	35	33	31





Таблица 4

Результаты исследования терминальных ценностей офисных работников  
по методике И.Г.Сенина

Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выраж- ть ценност и (в баллах)
		Професс иональн ой жизни	Обучени я и образова ния	Семейно й жизни	Обществ енной жизни	Увлечен ий	
1	Собственный престиж	7	6	6	6	5	30
2	Высокое материальное положение	5	8	7	5	5	30
3	Креативность	8	8	7	5	6	34
4	Активные социальные контакты	6	6	4	6	3	25
5	Развитие себя	7	9	7	6	9	38
6	Достижения	10	7	8	8	9	42
7	Духовное удовлетворение	8	9	9	9	2	37
8	Сохранение собст. индивидуальности	7	7	5	7	8	34
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		58	60	53	52	47	код 01
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выраж- ть ценност и (в баллах)
		Професс иональн ой жизни	Обучени я и образова ния	Семейно й жизни	Обществ енной жизни	Увлечен ий	
1	Собственный престиж	8	8	8	7	7	38
2	Высокое материальное положение	7	8	8	7	8	38
3	Креативность	9	8	8	8	6	39
4	Активные социальные контакты	6	9	8	8	6	37
5	Развитие себя	9	7	8	8	9	41
6	Достижения	9	8	8	8	9	42
7	Духовное удовлетворение	8	9	9	8	6	40
8	Сохранение собст. индивидуальности	9	8	8	7	8	40
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		65	65	65	61	59	код 02
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выраж- ть ценност и (в баллах)
		Професс иональн ой жизни	Обучени я и образова ния	Семейно й жизни	Обществ енной жизни	Увлечен ий	

1	Собственный престиж	7	8	6	5	2	28
2	Высокое материальное положение	8	8	8	8	7	39
3	Креативность	8	8	8	2	6	32
4	Активные социальные контакты	5	10	4	2	7	28
5	Развитие себя	9	4	4	2	8	27
6	Достижения	9	6	7	2	5	29
7	Духовное удовлетворение	6	9	9	6	5	35
8	Сохранение собст. индивидуальности	8	7	9	6	4	34
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		60	60	55	33	44	код 03
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	8	6	6	5	5	30
2	Высокое материальное положение	7	8	9	8	7	39
3	Креативность	6	6	5	6	5	28
4	Активные социальные контакты	8	7	8	7	7	37
5	Развитие себя	8	7	6	6	6	33
6	Достижения	8	5	7	5	7	32
7	Духовное удовлетворение	8	7	8	7	5	35
8	Сохранение собст. индивидуальности	7	6	7	6	6	32
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		60	52	56	50	48	код 04
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	4	7	4	3	4	22
2	Высокое материальное положение	6	7	6	5	8	32
3	Креативность	4	7	3	3	5	22
4	Активные социальные контакты	5	8	3	7	4	27
5	Развитие себя	8	4	4	3	8	27
6	Достижения	8	6	5	4	6	29
7	Духовное удовлетворение	8	7	7	6	3	31
8	Сохранение собст. индивидуальности	6	4	6	10	5	31

Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		49	50	38	41	43	код 05
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлеченный	
1	Собственный престиж	9	4	6	6	4	29
2	Высокое материальное положение	6	4	8	4	2	24
3	Креативность	4	3	4	5	3	19
4	Активные социальные контакты	6	7	6	7	5	31
5	Развитие себя	7	3	8	5	6	29
6	Достижения	8	9	7	8	8	40
7	Духовное удовлетворение	7	8	10	4	6	35
8	Сохранение собст. индивидуальности	7	3	5	4	5	24
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		54	41	54	43	39	код 06
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлеченный	
1	Собственный престиж	5	7	5	7	4	28
2	Высокое материальное положение	5	8	6	5	4	28
3	Креативность	5	8	5	5	6	29
4	Активные социальные контакты	3	8	7	6	7	31
5	Развитие себя	8	8	7	6	8	37
6	Достижения	6	5	5	4	5	25
7	Духовное удовлетворение	8	8	7	7	5	35
8	Сохранение собст. индивидуальности	8	2	6	5	6	27
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		48	54	48	45	45	код 07
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлеченный	
1	Собственный престиж	2	4	7	6	4	23
2	Высокое материальное положение	10	10	6	10	8	44

3	Креативность	6	5	2	6	8	27
4	Активные социальные контакты	6	10	6	10	6	38
5	Развитие себя	10	4	4	10	8	36
6	Достижения	9	9	6	8	10	42
7	Духовное удовлетворение	6	10	8	6	6	36
8	Сохранение собст. индивидуальности	4	6	10	6	6	32
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		53	58	49	62	56	код 08 м
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечениями	
1	Собственный престиж	4	5	3	4	5	21
2	Высокое материальное положение	6	5	5	4	6	26
3	Креативность	3	2	5	3	4	17
4	Активные социальные контакты	6	5	5	3	4	23
5	Развитие себя	7	7	6	3	6	29
6	Достижения	4	5	4	3	4	20
7	Духовное удовлетворение	7	8	7	3	7	32
8	Сохранение собст. индивидуальности	7	5	7	4	7	30
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		44	42	42	27	43	код 09 м
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечениями	
1	Собственный престиж	8	6	9	2	7	32
2	Высокое материальное положение	9	10	9	8	8	44
3	Креативность	5	4	6	6	3	24
4	Активные социальные контакты	5	7	6	8	6	32
5	Развитие себя	5	7	7	6	8	33
6	Достижения	6	9	7	7	6	35
7	Духовное удовлетворение	6	7	9	8	5	35
8	Сохранение собст. индивидуальности	2	7	7	3	7	26
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		46	57	60	48	50	код 10
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая

		Професс иональн ой жизни	Обучени я и образова ния	Семейно й жизни	Обществ енной жизни	Увлечен ий	выраж- ть ценност и (в баллах)
1	Собственный престиж	8	6	5	5	4	28
2	Высокое материальное положение	7	8	8	6	5	34
3	Креативность	6	6	6	4	5	27
4	Активные социальные контакты	6	6	4	6	4	26
5	Развитие себя	8	8	5	5	7	33
6	Достижения	5	7	5	4	6	27
7	Духовное удовлетворение	7	7	7	6	6	33
8	Сохранение собст. индивидуальности	8	8	5	5	8	34
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		55	56	45	41	45	код 11
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выраж- ть ценност и (в баллах)
		Професс иональн ой жизни	Обучени я и образова ния	Семейно й жизни	Обществ енной жизни	Увлечен ий	
1	Собственный престиж	8	8	5	5	5	31
2	Высокое материальное положение	8	8	7	5	6	34
3	Креативность	7	4	4	5	7	27
4	Активные социальные контакты	7	6	4	6	4	27
5	Развитие себя	8	8	8	4	10	38
6	Достижения	9	9	9	6	7	40
7	Духовное удовлетворение	8	10	7	7	9	41
8	Сохранение собст. индивидуальности	8	7	5	6	7	33
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		63	60	49	44	55	код 12
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выраж- ть ценност и (в баллах)
		Професс иональн ой жизни	Обучени я и образова ния	Семейно й жизни	Обществ енной жизни	Увлечен ий	
1	Собственный престиж	4	4	2	4	3	17
2	Высокое материальное положение	5	4	6	3	7	25
3	Креативность	3	5	6	4	3	21
4	Активные социальные контакты	5	7	5	6	6	29

5	Развитие себя	6	4	6	4	5	25
6	Достижения	6	4	4	5	5	24
7	Духовное удовлетворение	7	7	6	6	5	31
8	Сохранение собст. индивидуальности	5	2	7	4	6	24
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		41	37	42	36	40	код 13
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлеченный	
1	Собственный престиж	8	9	6	6	5	34
2	Высокое материальное положение	8	8	10	6	6	38
3	Креативность	5	7	5	3	3	23
4	Активные социальные контакты	6	9	6	4	4	29
5	Развитие себя	8	8	5	4	8	33
6	Достижения	6	9	8	7	6	36
7	Духовное удовлетворение	6	8	5	5	3	27
8	Сохранение собст. индивидуальности	6	6	5	5	3	25
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		53	64	50	40	38	код 14
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлеченный	
1	Собственный престиж	8	6	7	5	4	30
2	Высокое материальное положение	6	7	6	6	6	31
3	Креативность	7	8	5	4	5	29
4	Активные социальные контакты	8	4	5	7	7	31
5	Развитие себя	5	6	6	6	8	31
6	Достижения	8	5	6	6	7	32
7	Духовное удовлетворение	9	9	9	10	9	46
8	Сохранение собст. индивидуальности	9	4	3	4	8	28
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		60	49	47	48	54	код 15

## Психолого-педагогическая программа формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников

Цель программы – формирование смысложизненных ориентаций у офисных работников.

Задачи:

1. Способствовать формированию системы знаний о смысле жизни, смысложизненных ориентациях у офисных работников.
2. Изменить смысложизненные ориентации у офисных работников посредством реализации психолого-педагогической программы.
3. Способствовать личностному росту, формированию интереса к работе, мотивации в развитии личностных и профессионально необходимых качеств офисных работников.
4. Способствовать умениям офисных работников грамотно формулировать свои цели и расставлять приоритеты.

### Занятие 1. «Знакомимся заново»

1. Приветствие.
2. Разминка. Упражнение «Угадай, кто».

Цель: помочь участникам лучше узнать друг друга. Данное упражнение также можно использовать для тренировки невербальной коммуникации, так как часто участники угадывают друг друга по выражению лица, изменению позы и так далее.

Необходимые материалы: бумага для записей.

Инструкция: участники группы сидят в общем кругу. Ведущий дает им следующую инструкцию: «Каждый из нас – неповторимая уникальная

личность, у которой есть много граней. Пожалуйста, возьмите листочки бумаги и напишите какой-нибудь факт о себе, который пока неизвестен вашим коллегам. Пусть это будет что-то нестандартное – не пишите любимый цвет, или на какой улице вы живете. Вы можете написать о своих увлечениях, например, если вы танцуете танго или умеете готовить блюда африканской кухни. Вы можете написать о местах, где вы побывали. Или если у вас дома живут восемь кошек, если вы говорите на японском языке и так далее – можете написать об этом. Не пишите о чем-то личном, поскольку мы будем этим делиться. Подписывать листочки не надо».

Все листочки неподписанными отдаются ведущему и перемешиваются. Далее ведущий зачитывает записки по одной и группа должна угадать автора.

Время проведения: 10-15 минут.

### 3. Основная часть. Упражнение «Взаимные презентации».

Цель: получение дополнительной информации о каждом участнике группы, сплочение группы, получение участниками обратной связи.

Инструкция: ведущий предлагает участникам группы разбиться на пары. Дается десять минут на то, чтобы участники рассказали друг другу о себе как можно подробнее – ведь далее предстоит представлять своего партнера всей группе. Необходимо получить как можно больше разносторонней информации о своем партнере. Хотелось бы, чтобы участники отразили в самопрезентации следующие важные вопросы: Чего я жду от работы в группе? Что я ценю в самом себе? Предмет моей гордости? Что я умею делать лучше всего?

После этого организуется работа в парах. Ведущему лучше зафиксировать для себя, какие образовались пары (как показывает практика, в таких ситуациях люди интуитивно выбирают тех, кто по многим параметрам – включая биографические данные – имеет с ними сходство).

Спустя десять минут ведущий дает дополнительные инструкции: «Презентации будут происходить следующим образом: один из членов пары сидит на стуле, второй встает за его спиной, положив первому руки на плечи. Стоящий будет говорить от лица сидящего, называя себя именем своего партнера. В течение одной минуты – строго одной минуты, не больше и не меньше – стоящий говорит, играя роль сидящего. Ровно через минуту я прерву монолог. Если кто-то закончит раньше, мы будем молчать, пока не истечет отведенная на выступление минута. Таким образом, ваша задача – построить свою презентацию так, чтобы она длилась точно шестьдесят секунд. После этого любой член группы – и я в том числе – имеет право задать выступающему любые вопросы, на которые тот должен отвечать также от лица сидящего. Понятно, что вы можете и не знать истинного ответа на заданный вопрос, поэтому вам нужно понять, почувствовать, как ответил бы ваш партнер. Кстати, тот, кого презентуют, не может вмешиваться, и вынужден будет все время молчать.

Вопросы, которые задают участники группы и ведущий выступающему, начинаются с обращения к нему по игровому имени человека, которого он презентует, и могут касаться самых разных тем, например: Какие качества ты наиболее ценишь в людях? Что ты считаешь самым отвратительным? Есть ли человек, который оказал сильное влияние на твою жизнь, кто он? Назови твое самое заветное желание. Чего бы тебе хотелось добиться в жизни? И т. п.

Время проведения: 60 минут.

#### 4. Рефлексия.

Занятие завершается обсуждением чувств и мыслей участников. При этом важно уделить внимание трем аспектам – способности учитывать время при выполнении упражнения, способности верно и сжато передать полученные от партнера сведения о нем и способности «вчувствоваться» в другого человека настолько, чтобы домыслить недостающую

информацию. Можно использовать следующие вопросы: Оцени успешность твоей презентации своего партнера. Что ты чувствовал, когда твой партнер не сумел уложиться в отведенное время (замолчал раньше, чем закончилась минута)? Удалось ли твоему партнеру верно изложить сведения о тебе? Получилось ли у твоего партнера стать твоим двойником? Правильно ли он угадал ответы, которые давал от твоего имени?

## 5. Прощание.

### Занятие 2. «Ожидания»

#### 1. Приветствие.

#### 2. Разминка. Упражнение «Я падаю»

Цель: настроиться на работу в группе, проверить готовность участников группы прийти на помощь.

Инструкция: Участники прогуливаются по комнате. Неожиданно какой-либо участник, закричав: «Я падаю!», начинает медленно опускаться на пол, либо падать вперед. Остальные участники должны молниеносно поспешить на помощь и подхватить нуждающегося в поддержке участника прежде, чем он коснется пола. Как только падающий «спасен», все участники расходятся по комнате, действие повторяется снова.

Вопросы для обсуждения: Кто первым захотел «упасть»? Кто не «падал»? Кто и как оказывал поддержку?

Время проведения: 10-15 минут.

#### 3. Основная часть. Упражнение «Ожидания».

Участникам предоставляется хорошая возможность взглянуть не только на позитивные, но и на негативные предположения о себе и своей жизни и видоизменить их так, чтобы они стали продуктивными.

Инструкция: Наши мысли о будущем нередко очень хаотичны. Мы полны надежд и опасений. Иногда наши страхи действуют на нас

дисциплинирующе, но нередко они подталкивают нас к таким действиям, которые способствуют претворению в жизнь наших тайных опасений.

Сосредоточьтесь сейчас на своих осознанных и не совсем осознанных ожиданиях и представлениях о будущем. Обратите внимание, как на позитивные, так и на негативные ожидания. В этом случае вы сможете лучше ощутить возможность контроля над своими действиями.

Составьте список важнейших предположений о своей будущей жизни. Что вы будете делать? Что будет с вами происходить? Записывайте все, что будет приходить вам в голову в любом порядке. У вас есть 10 минут.

А теперь сосредоточьте свое внимание на негативных предположениях. Превратите их в позитивные ожидания, чтобы они не сбылись в своей негативной форме. Например, предположение: «Я буду болеть» вы можете заменить на: «Я смогу научиться лучше следить за своим здоровьем». Запишите эти новые позитивные ожидания. Затем в двух-трех предложениях выразите те мысли, которые возникают у вас при взгляде на эти переформулированные ожидания. Что вы о них думаете? Что вы чувствуете? У вас есть на это 15 минут.

Время проведения: 40 минут.

Упражнение «Смысл жизни».

Упражнение дает прекрасную возможность прояснить цели своего существования. Участники группы должны быть хорошо знакомы друг с другом.

Инструкция: Сядьте прямо и сделайте несколько глубоких вдохов и выдохов. Закройте глаза и сосредоточьтесь.

Представьте себе старинную пустую виллу, которая сейчас необитаема. Осмотрите это здание. Пройдитесь по всем комнатам, полюбуйте старинной мебелью, светильниками, картинами и коврами (1 минута).

Теперь поднимитесь по лестнице на второй этаж, пройдите через

спальню. Обратите внимание на фиолетовую портьеру, немного прикрывающую широкую деревянную дверь. Отодвиньте портьеру в сторону и откройте дверь.

Сейчас вы видите вторую лестницу, пыльную и всю в паутине. Очевидно, ею очень давно никто не пользовался. Медленно поднимитесь по ступеням и откройте находящуюся наверху дверь.

Вы оказались в старой библиотеке, наполненной светом, льющимся из окон и проникающим сквозь стеклянную крышу. Попробуйте прочесть несколько названий книг. Вдруг вы замечаете, что в углу комнаты сидит какой-то человек.

Он говорит спокойным, мягким голосом: «Я ждал тебя». И откуда-то из глубины души к вам приходит чувство, что этот человек обладает всеми знаниями мира и может ответить на все вопросы.

Вы решаетесь задать ему самый важный вопрос «Зачем я пришел в этот мир?» и в тишине ждете, что он вам ответит. Ответ может прийти в словах, в жестах, в переданных телепатически мыслях или образах. Вы можете задать этому человеку любые важные для вас вопросы (2 минуты). А теперь поблагодарите старого мудреца и попрощайтесь с ним. Спуститесь по лестнице вниз, снова пройдите по всем комнатам. Покиньте эту виллу и возвращайтесь назад. Вы чувствуете себя обновленным после этой встречи. Потянитесь, выпрямитесь и откройте глаза.

Время проведения: 20 минут

4. Рефлексия.
5. Прощание.

### Занятие 3. «Взгляд на будущее»

1. Приветствие.
2. Разминка. Упражнение «Меняются местами те, кто...».

С помощью этой веселой подвижной разминки можно легко снять скованность участников. Также упражнение помогает включиться в работу, повысить концентрацию внимания.

Инструкция: все участники сидят в кругу на стульях. Ведущий убирает свой стул и говорит, что он сейчас назовет одно качество или предмет и те, у кого это качество (предмет) есть, должны будут поменяться местами. Участники должны стараться как можно быстрее занять освободившиеся стулья. Тот, кто не успевает занять место, становится ведущим. Каждый новый кон игры начинается словами «Меняются местами те, кто...».

Сначала имеет смысл вводить в игру простые признаки. Например, ведущий может предложить поменяться тем, у кого светлые волосы, у кого в одежде присутствует красный цвет, кто любит проводить свободное время с друзьями и так далее.

В дальнейшем формулировки могут стать более сложными, требующими рефлексии участников, дающими определенную диагностическую информацию. Например, меняются те, для кого свобода самовыражения важнее продвижения по карьерной лестнице; для кого в работе важнее коллектив, а не выполняемые обязанности и так далее. Ведущий может заранее подготовить ряд характеристик, связанных с темой занятия, или ввести дополнительное условие, согласно которому участники должны придумывать характеристики, связанные с темой занятия.

Время проведения: 15-20 минут.

### 3. Основная часть. Упражнение «Карта будущего».

Цель: упражнение позволяет более четко осознать свои цели.

Инструкция: начертите карту своего будущего. Ваши глобальные цели обозначьте как пункты местности, в которых вы хотели бы оказаться. Обозначьте также промежуточные большие и маленькие цели на пути к ним. Придумайте и напишите названия для «пунктов-целей», к которым вы

стремитесь в своей личной и профессиональной жизни. Нарисуйте также улицы и дороги, по которым вы будете идти. Как вы будете добираться до своих целей? Самым коротким или обходным путем? Какие препятствия вам предстоит преодолеть? На какую помощь вы можете рассчитывать? Какие местности вам придется пересечь на своем пути: цветущие и плодородные края, пустыни, глухие и заброшенные места? Будете ли вы прокладывать дороги и тропы в одиночестве или с кем-нибудь? У вас есть 30 минут.

А теперь запишите свои размышления по поводу вашей карты будущего. Где находятся важнейшие цели? Насколько они сочетаются друг с другом? Где вас подстерегают опасности? Откуда вы будете черпать силы для того, чтобы достичь желаемого? Какие чувства вызывает у вас эта картина? На это вам отводится 15 минут.

Представление своего будущего в виде карты местности позволит участникам более четко осознать свои цели. Метафорическое выражение целей в виде пунктов на карте, а путей их достижения в виде улиц и дорог помогает участникам создать в воображении наглядную картину своего будущего. После создания такой карты каждый сможет соотнести цели между собой и понять, насколько они сочетаются друг с другом, какие препятствия встречаются на пути к ним, какие новые возможности открываются.

Время проведения: 60 минут.

4. Рефлексия.
5. Прощание.

#### Занятие 4. «Жизнь по правилам или без»

1. Приветствие.
2. Разминка. Упражнение «Подчинение инструкциям».

Упражнение позволяет взбодрить участников группы, потому как вызывает бурную эмоциональную реакцию абсолютно у всех участников.

Инструкция: в этом упражнении важно, чтобы вся группа выполняла его одновременно. Участникам выдается следующая «инструкция»:

«Умеете ли вы четко следовать инструкции? Для того чтобы пройти этот тест, у вас есть 3 минуты. Выполняйте задание с максимальной скоростью.

1. До того, как что-нибудь сделать, внимательно все прочитайте.
2. Напишите ваше имя в правом верхнем углу листа.
3. Обведите ваше имя.
4. В левом верхнем углу нарисуйте пять маленьких квадратов.
5. В каждом квадрате поставьте крестик.
6. Напишите свою фамилию в верхней части листа.
7. Под вашим именем в правом верхнем углу напишите номер своего телефона. Если у вас его нет, напишите номер 100.
8. Шепотом назовите номер, который вы написали.
9. Обведите этот номер.
10. Поставьте крестик в левом нижнем углу листа.
11. Обведите этот знак треугольником.
12. Своим обычным голосом сосчитайте вслух в обратном порядке от 10 до 1.
13. Заключите в прямоугольник слово «угол» в предложении №4.
14. В верхней части листа проделайте острием карандаша или ручки три маленькие дырочки.
15. Громко крикните: «Я почти закончил (закончила)!».

Теперь, когда вы все внимательно прочитали, выполните только задания 1 и 2».

3. Основная часть. Упражнение «Маски животных и растений».

Упражнение используется для развития воображения, самопринятия, раскрепощения, самопознания собственного «Я» через маски,

наблюдательности, сообразительности, выразительности движений.

Необходимые материалы: маски животных и растений, музыкальный проигрыватель, музыкальные записи.

Инструкция: каждый участник выбирает себе роль животного; затем описывает в словах свое животное, например, «что я за кошка?»; далее участники по очереди изображают свое животное. Участники идут друг за другом по кругу.

«Представьте себя хищной птицей... (пауза), маленьким цыпленком... (пауза), кошкой (домашней или дикой, как вам больше нравится)... (пауза), слоном... (пауза), снова птицей... (пауза), рыбой... (пауза), бабочкой... (пауза). Представьте себя любым зверем. Таким, который вам ближе всего, на которого вы похожи, побудьте им. Как он двигается, какие звуки издает? Каково вам в обличье этого зверя... А теперь вы снова – люди. Темп движения – спокойный. Сделайте несколько глубоких вдохов. Упражнение закончено».

Вопросы для обсуждения: Подумайте, какую привычную роль вы играете в жизни? Обратите внимание на то, что окружающие воспринимают вас обычно по этой роли, и когда вы выходите из нее, многие вас не понимают? Подумайте, есть ли сходство между поведением вашим и выбранного вами животного? Что нового узнали сегодня о себе из этого упражнения? Какие чувства возникали в процессе выполнения упражнения?

Время проведения: 15-20 минут.

Упражнение «Парное рисование».

Цель: развитие саморегуляции, произвольности поведения, умения работать по правилам, развитие способности конструктивного взаимодействия.

Необходимые материалы: краски, кисточки, карандаши, мелки, бумага, стаканчики для воды, цветная бумага, журналы, ножницы, клей, фломастеры, маркеры.

Инструкция: группа делится по парам, каждой паре раздается по листу бумаги, коробке красок, карандашей. Другие материалы лежат на отдельном столе, чтобы любой участник мог подойти и взять то, что ему может понадобиться.

«Сейчас мы будем рисовать в парах. Двое рисуют на одном листе бумаги какую-то единую композицию или образ. При этом есть очень важное условие: нельзя заранее договариваться о том, что это будет за рисунок, нельзя разговаривать в процессе работы. Кроме красок и карандашей разрешается дополнять образ цветной бумагой, использовать готовые образы из журналов, вырезая и приклеивая их в дополнение к композиции. Начинаем по сигналу. Время на рисование – 15 минут».

После того, как рисунки будут готовы, проводится обсуждение и выставка работ. Можно выбрать самую гармоничную, самую необычную или самую конфликтную работу и задать вопросы авторам, что им помогало, как они действовали, как договаривались на невербальном уровне, что именно будут рисовать и так далее. Также обсуждается и негативный опыт взаимодействия в процессе парного рисования.

Время проведения: 40-45 минут.

4. Рефлексия.
5. Прощание.

#### Занятие 5. «Движение к цели»

1. Приветствие.
2. Разминка. Упражнение «Немного лучше».

Упражнение наглядно показывает важность постановки целей.

Инструкция: ведущий вызывает одного добровольца. Просит подойти его к стене комнаты, поднять руки и дотянуться как можно выше. Ведущий отмечает место, до которого он дотянулся, а потом просит

попробовать еще раз. Отмечает еще раз (как правило, в этот раз всегда получается выше).

Ведущий приглашает остальных участников попробовать свои силы. Так упражнение смотрится еще нагляднее.

Вопросы для обсуждения: Как это упражнение соотносится с планированием и постановкой целей? Какие выводы мы можем сделать из этого упражнения?

Время проведения: 10-15 минут.

### 3. Основная часть. Упражнение «Смятая бумага».

Упражнение наглядно показывает важность постановки целей. На примере этого упражнения можно показывать результаты целеполагания.

Необходимые материалы: бумага формата А4 и корзина для бумаг.

Инструкция: ведущий вызывает добровольца. Просит его встать в двух метрах от корзины и забросить в нее как можно больше бумаги. Через минуту останавливает его и пересчитывает бумагу. Например, получилось 20 листов.

Далее вызывает следующего добровольца. Его задача – забросить больше 20 листов. Как правило, у него получается больше – 25-30 листов.

Далее настает черед третьего добровольца. Вызывает его и дает вводную: «Вы видели, каких результатов достигли предыдущие участники. Как вы считаете, чего достигнете вы?».

Вопросы для обсуждения: На ваш взгляд, когда участники достигали лучших результатов – когда просто бросали бумагу, или когда перед ними стояла определенная задача? Когда эта цель была поставлена кем-то или ими самими?

Время проведения: 10-15 минут.

### Упражнение «Верстовые столбы моего будущего».

Упражнение позволяет более четко осознать свои цели, расставить приоритеты и наметить последовательность. Преимущество этого способа работы состоит в том, что он усиливает ощущение направленности и

непрерывности жизни.

Инструкция: в этом упражнении участники составляют список того, что им хотелось бы сделать в будущем, чтобы упорядочить свои цели.

«Можно заглянуть в свое будущее без всякой астрологии. У каждого из вас есть множество надежд и желаний. Некоторые из них смогут, по всей вероятности, претвориться в жизнь, другим же суждено остаться в царстве мыслей и представлений.

Определите, как далеко в будущее вы хотите заглянуть. Может быть, вам интересно увидеть свою жизнь через год или два, а может быть – через десять лет?

Теперь подумайте, чего вы хотите достичь за это время. Что вы хотите создать? Чему научиться? Кем стать? От чего вы хотели бы отказаться или освободиться?

Представьте себе, что каждая важная цель этого жизненного отрезка является верстовым столбом на пути жизни, по которому вы идете. Когда вы доходите до очередного верстового столба, вы можете сказать себе: «Это я уже сделал!»

Выбирайте только такие цели, которые для вас позитивно окрашены и достойны того, чтобы к ним стремиться. Причем их должно быть не больше шести-восьми. Расставьте их в нужной временной последовательности и обозначьте каждый верстовой столб несколькими ключевыми словами.

Когда вы это сделаете, перечитайте список своих целей на будущее и напишите, что вы думаете о нем, насколько разумным он вам представляется. У вас есть на это 20 минут.

Вопросы для обсуждения: Какие у вас ощущения после выполнения этого упражнения? Как вы сейчас относитесь к своим целям?

Время проведения: 45-50 минут.

4. Рефлексия.

5. Прощание.

## Занятие 6. «Мы команда»

1. Приветствие.
2. Разминка. Упражнение «Узнай по рукопожатию».

С помощью этой разминки можно снять скованность участников, включиться в работу, повысить командный дух.

Инструкция: сначала участники должны пожать друг другу руки; необходимо, чтобы каждый поздоровался с каждым. При этом нужно как можно точнее запомнить свои ощущения от рукопожатия, запомнить руку партнера. Далее выбирается один доброволец. Он встает перед своей группой и закрывает глаза. Участники по очереди подходят к нему и обмениваются с ним рукопожатием. Задача водящего участника — угадать, кто перед ним находится, с кем он только что поздоровался. Выполняется упражнение в полной тишине, чтобы игроки могли ориентироваться только на тактильные ощущения и не отвлекались на окружающие звуки.

Другой вариант этого упражнения подходит для групп, в которых участники уже достаточно хорошо знают и «чувствуют» друг друга. Игроки сидят по кругу. В центре круга стоит пустой стул. Участник-доброволец садится на этот стул, кладет руки на колени ладонями вверх и закрывает глаза. К нему в любом порядке очень тихо подходят остальные участники и кладут руки ему на ладони. Задача водящего — угадать, чьи это руки. Чтобы усложнить упражнение, можно ввести правило, согласно которому участники могут подходить к водящему несколько раз или не подходить вовсе.

Время проведения: 10-15 минут.

3. Основная часть. Упражнение «Строим башни».

Упражнение направлено на совместную деятельность. В этом упражнении тренируются навыки взаимодействия в команде.

Необходимые материалы: детали для детского конструктора

(пластмассовые «кирпичики»), карточки со следующими инструкциями для участников (одно утверждение на одну карточку):

- Башня должна иметь высоту в 10 уровней.
- Башня должна быть не меньше 8 уровней в высоту.
- Башня должна быть не больше 15 уровней.
- В строительстве можно использовать только белые, красные и желтые «кирпичики».
- Башня должна быть построена только из белых и жёлтых «кирпичиков».
- Каждый уровень должен быть единым по цвету.
- Шестой уровень башни должен быть жёлтым.
- Башню должны построить именно вы. Если за «кирпичи» возьмутся другие члены вашей команды, остановите их и настаивайте, что постройте башню самостоятельно.

Инструкция: участники делятся на группы по 6 человек, каждая группа получает некоторое количество деталей для конструктора. Ведущий объясняет участникам, что им нужно построить башни из деталей для конструктора. При этом говорить нельзя. Каждый участник получает дополнительные инструкции на карточках, которые нельзя показывать другим.

Вопросы для обсуждения: Происходили ли в процессе совместной работы конфликты? Каким образом они разрешались? Насколько быстро поняли участники команды, что для эффективного взаимодействия необходимо понять цели каждого? Как в реальной деятельности команды, возможно, интегрировать интересы каждого?

Время проведения: 40-45 минут.

Упражнение «Как научиться оказывать и принимать знаки внимания».

Это упражнение позволяет отработать навык делать и принимать

КОМПЛИМЕНТЫ.

Инструкция: участники образуют два круга (внешний и внутренний), стоя лицом друг к другу. Стоящие лицом друг к другу образуют пару, первый член пары оказывает искренний знак внимания партнеру, второй отвечает: «Да, конечно, а я еще и ...». Далее партнеры меняются ролями, после чего образуют новые пары, делая шаг влево/вправо.

Вопросы для обсуждения: Какие чувства Вы испытывали, когда оказывали другому знаки внимания? Что вы чувствовали, когда знаки внимания оказывали Вам? Легко ли Вам было реагировать на оказанные знаки внимания заданным образом? Почему?

Время проведения: 15-20 минут.

4. Рефлексия.
5. Прощание.

### Занятие 7. «Колесо жизни».

1. Приветствие.
2. Разминка. Упражнение «Свободные ассоциации».

Упражнение используется для разогрева группы.

Инструкция: игроки стоят в круге. Один из игроков «кидает» какое-то слово любому другому участнику круга, а тот в свою очередь по свободной ассоциации «кидает» новое слово еще какому-то человеку в круге. Эту разминку нужно разыгрывать в быстром темпе, и игроки должны не думать заранее, а просто свободно ассоциировать что-то с принятым словом.

Время проведения: 10-15 минут.

3. Основная часть. Упражнение «Колесо жизни».

Цели:

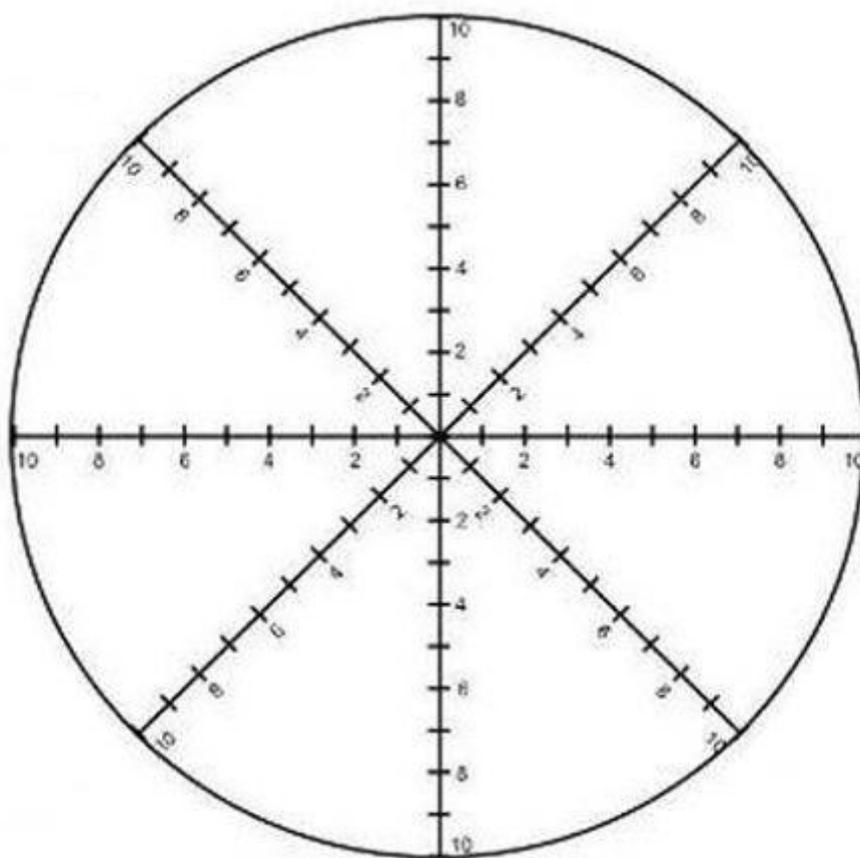
— помочь участникам группы разобраться со своими

жизненными приоритетами, сформулировать собственные цели;

- наглядно показать участникам, в какие сферы жизни им сейчас важнее всего вкладываться;
- помочь участникам сделать их жизнь более гармоничной;
- повысить мотивацию участников группы на достижение своих целей.

Инструкция: хотели бы Вы что-то изменить в своей жизни?

Методика «Колесо жизни» поможет вам в этом.



Если вы никогда в жизни не создавали колесо жизни, то считайте, что вы только что нашли клад, который можно будет использовать постоянно для быстрого самоанализа.

Строим свое «Колесо жизни». Колесо жизни – это отражение различных сфер вашей жизни. Каждая сфера оценивается по 10-бальной системе:

1 полностью не удовлетворен ситуацией в данном секторе вашей жизни	2 3 4 5 6 7 8 9	10 полностью удовлетворен этой сферой
---	-----------------	---

Оценивайте, исходя из своих внутренних ощущений, отмечая значения на шкале.

1) Сектор «Семья, друзья».

Этот сектор то, что вас окружает – это ваши родственники, друзья – те люди, с которыми вы общаетесь. Это люди, чью жизнь ты ощущаешь как продолжение своей собственной жизни.

Семья и друзья – это ваше человеческое окружение, люди вам близкие, важные и дорогие. Это могут быть ваши родители, муж или жена, ваши дети, круг вашей родни. Это именно то, что вам нужно? Вы счастливы с ними, у вас такая семья и такие друзья, о которых вам всегда мечталось? Вас тут все устраивает? Эти люди вам по-настоящему близки? Кто-то легко скажет: «Я счастлив, и мне не нужно ни больше, ни меньше!», а кто-то задумается и загрустит...

2) Сектор «Здоровье и спорт».

Здоровье является наиболее значимым ресурсом. Если мы здоровы – мы радуемся жизни. Если мы боеем, то нам ничего не нужно. Сюда еще входит забота о своем здоровье. Вы занимаетесь спортом, или ходите в фитнес зал или бегаеете по утрам, то это значит, что вы поддерживаете свое здоровье – оценка будет высокой. Если вы ничем не занимаетесь, то соответственно оценка будет низкой.

3) Сектор «Деньги».

Этот сектор отражает вашу удовлетворенность вашим финансовым состоянием.

Денег много не бывает, но у каждого свое ощущение, хватает ему денег или нет. Это сугубо личное, совершенно субъективное ощущение: кто-то и с сотнею долларов в месяц будет счастлив, а для кого-то сто тысяч

долларов является критической чертой, ниже которой опускаться тяжело или вообще невыносимо. Это и вопрос ваших личных потребностей, и обязательств перед другими людьми, и величина задач, которые вы перед собой ставите, но кто-то скажет уверенно: с деньгами у меня все в порядке, запас есть, а другой из-за денег готов стреляться или стрелять, настолько вопрос больной и острый.

#### 4) Сектор «Работа, карьера и бизнес».

Если вы являетесь наемным работником, то отметьте насколько вам нравится ваша работа, с каким чувством вы на нее ходите, как комфортна она вам. Если вам все нравится, то ставите высокую оценку. Если что-то не нравится, то оцениваете и ставите низкую оценку. Если вы занимаетесь предпринимательской деятельностью, то оцениваете, как вам нравится ваш бизнес.

Без этого сектора никуда. В силу того, что сейчас в мире происходят быстрые изменения – это заставляет нас заниматься личностным ростом. Личностный рост – это ваши навыки, это то, к чему вы стремитесь, это то, какие цели вы перед собой ставите и достигаете этих целей или вы двигаетесь по течению. Т.е. на шкале отметьте на сколько вы себя считаете человеком, который к чему-то стремиться и что-то делает. К личностному росту можно отнести чтение специальной литературы, связанной с вашей профессиональной деятельностью, книги психологического плана, посещение различных тренингов и т.д. Личностный рост очень сильно влияет на ваш карьерный рост, на ваши достижения в бизнесе, на достижения в личном плане. Отметьте, насколько вы отдаетесь этому делу.

Карьера и бизнес – важная сфера жизни, так как очень много времени мы проводим на работе или же занимаемся своим делом. От этого зависит насколько вам нравится ваша работа, ваше дело, которые забирают или дают вам энергию. Т.е. если вам это не нравится, то стоит задуматься, насколько вам нужно вообще тратить время на то дело,

которое вам неинтересно.

Есть такой момент, что заниматься делом, которое вам не нравится значительно сложнее, чем делом, которое вам нравится. Это можно заметить, когда вы приходите вечером домой, выжатый, с плохим настроением, уставший, вероятно, что вы занимаетесь не тем делом. Если настроение приподнятое, несмотря на усталость. Вы удовлетворены своим рабочим днем, тем делом, которые ты делаешь, то это говорит о том, что это то дело, которым следует заниматься.

#### 5) Сектор «Яркость жизни».

Отдых – это дело, после которого хочется поработать.

Это как раз то, чем мы любим заниматься в свободное от работы время. Это может быть какое-то увлечение, хобби. Это, к примеру, катание на горных лыжах, сноуборде, отдых на природе, катание на велосипеде, мотоцикле, прыжки с парашютом и т.д. Т.е. сюда относится то, насколько вы активно проводите свой отдых. Если вы все выходные проводите возле телевизора или сидя за компьютером, играя в игры – яркость жизни здесь фактически нулевая, т.е. эмоции, которые идут из телевизора в основном не позитивные и ни к чему хорошему не ведут.

Если вы активно проводите свои выходные, выезжаете на природу, проводите время с друзьями, где-то путешествуете, открываете для себя что-то новое, то отметьте на шкале насколько вы ярко живете в свободное время.

#### 6) Сектор «Любовь».

Насколько у вас это в жизни есть: моя жизнь с любовью? Не важно, откуда эта любовь, это не обязательно конкретный любимый мужчина или конкретные мои любимые дети, любимая работа, любимый кофе. Это вопрос про ощущение: я живу с любовью или сейчас любовь из моей жизни ушла. Иногда вы знаете и чувствуете, что в вашей жизни есть это ощущение света, красоты, энергии, заботы, любви. Или это ушло, уходит и сейчас в жизни любви недостаточно. Ваша оценка?

### 7) Сектор «Духовность и творчество».

Этот сектор очень индивидуальный. Вы должны внутренне ощущать насколько вы являетесь духовно развивающимся человеком или творчески развивающимся человеком. Есть люди, которые постоянно находятся в творческом поиске, есть люди, которые увлекаются астрологией, эзотерикой, нумерологией, религиями какими-то. Задаются вопросом – для чего мы здесь живем, для чего мы существуем. Т.е. если вы задавали себе такие вопросы, то значит вы находитесь на пути духовного роста, на пути творчества. Но если вы никогда не задавали таких вопросов, то стоит об этом сейчас подумать. К творчеству относятся рисование, пение, игра на музыкальных инструментах, танцы, т.е. то, что является для вас открытием внутреннего я. Все это относится к этому сектору.

### 8) Сектор «Дом и пространство».

Насколько вы удовлетворены тем, что вас окружает? Начните с того, что вам ближе всего: например, со своего стола. Ваш стол может быть грязным, заваленным, неудобным – или вашей радостью, куда руки ложатся и за которым работать хочется. Дальше – ваша комната, квартира, ваш рабочий кабинет... Вы живете в этих пространствах: они вам по душе? Дом, в котором вы живете – вы им любуетесь? Подъезд, через который вы проходите каждый день – вас устраивает? Город, в котором живете вы и будут жить ваши дети — это именно тот город, в котором вы хотите жить? Страна – вы выбираете именно эту? Итак, насколько вас устраивает или нет это, окружающее вас, пространство? Свою оценку поставьте на оси черточкой.

Ключ. Теперь, когда вы отметили и проставили оценки всем сферам своей жизни, вы соединяете эти отметки и полученные сектора заштрихуйте. У вас получилось колесо жизни. Посмотрите на него и сами для себя ответьте, можно ли далеко уехать на таком колесе, которое у вас получилось?

Колесо это отправная точка для того, чтобы сделать определенные

выводы. Можно по любой сфере сказать, что если вы в какой-то сфере очень сильно участвуете, то от этого страдают другие сферы, на которых практически не остается ни сил, ни времени. Т.е. вы чувствуете себя не совсем счастливым в этой жизни и задаете себе вопросы: что делать? Сколько можно? Почему я что-то делаю, а у меня все равно в жизни что-то происходит не так?

Поэтому вы сейчас видите рисунок вашей жизни и можете исходя из этого рисунка понять, куда вам двигаться, для того, чтобы это колесо превратить в максимально круглое. Чтобы ощущать себя счастливым, полноценным, богатым во всех планах человеком.

Дальнейшая работа с «Колесом жизни».

Что же дальше делать с получившимся колесом? А работать нужно с ним таким образом. По каждому сектору, по каждой сфере своей жизни нужно прописать 3-5 задач, целей, которые позволят вам выправить этот сектор.

К примеру, у вас стоит низкая оценка в секторе «Здоровье». Вы ставите себе задачу: С завтрашнего утра начать выполнять утреннюю зарядку, начать закаливаться, записаться на этой неделе на фитнес, сходить к врачам и сделать полную проверку своего здоровья и т.д. Т.е. предпринять определенные шаги, чтобы этот сектор начал выравниваться. Нужно пройтись по всем секторам и поставить себе задачи, чтобы выровнять ваше колесо. Постарайтесь поставить себе такие задачи, которые вы совершите уже в ближайшее время. Ограничивайте себя двумя месяцами, пишите те задачи, которые вам по силам выполнить за 2 месяца.

Есть такой момент, что если вы о чем-то думаете, то, как правило, вы это не делаете. Если вы это записываете на бумаге, то включаются определенные механизмы, которые заставляют это свершиться. Или по другому – Вселенная начинает вам помогать.

Теперь вы видите цельную картину основных сфер вашей жизни. Все сферы между собой взаимосвязаны и влияют друг на друга.

Эта методика позволит вам гармонично жить. Поэтому очень желательно, чтобы в последующем каждой из этих сфер вы уже могли поставить высокую оценку и смогли поехать на своем колесе.

Время проведения: 60 минут.

4. Рефлексия.

5. Прощание.

### Занятие 8. «Жизненный путь»

1. Приветствие.

2. Разминка. Упражнение «Воздушный шар».

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Инструкция: Встаньте, закройте глаза, руки поднимите вверх, наберите воздух. Представьте, что вы – большой воздушный шар, наполненный воздухом. Пойдите в такой позе 1-2 минуты, напрягая все мышцы тела. Затем представьте, что в шаре появилось небольшое отверстие. Медленно начинайте выпускать воздух, одновременно расслабляя мышцы тела: кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д. Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния.

Время проведения: 10-15 минут.

3. Основная часть. Упражнение «Жизненный путь».

Упражнение позволяет более четко осознать свои цели, расставить приоритеты и наметить последовательность.

Смысл данного упражнения заключается в развитии способности планирования своего жизненного пути. Это занятие позволяет задуматься над важностью некоторых событий, стремления к поставленным целям и

решения трудностей.

Необходимые материалы: большие листы бумаги по количеству участников, много журналов для нарезки образов, ножницы, маркеры, карандаши.

Инструкция: участники начинают выполнение коллажа на следующую тему: «Мой жизненный путь». Им задаются такие вопросы: «Вы шагаете по дороге, название которой – Жизнь... Откуда Вы идете и куда? Есть ли у Вас главные достижения? Что придает Вам сил, чтобы идти по жизненному пути, и наоборот, что мешает? Какие предметы находятся вокруг Вас? И какова конечная цель? ...

Коллаж создается участниками с целью демонстрации их жизненного пути, с учетом различных планов, окружения и достижений. Данное упражнение должно выполняться самостоятельно и индивидуально, но по желанию участвующих в нем людей, может проходить и в отдельных группах.

На создание коллажей отводится около 40 минут, затем участниками осуществляется презентация, в качестве небольшой экскурсии, где все они в порядке очереди становятся экскурсоводами, демонстрирующие группе собственную работу. Рекомендуется выделить на каждого участника приблизительно 4–5 минут.

После завершения упражнения, участники начинают его обсуждение. Им задаются следующие вопросы: Какие впечатления и эмоции появляются при взгляде на собственный коллаж? Удалось ли заметить новые подробности своей жизни? Реально ли то будущее, нарисованное на коллаже? Как можно постараться его достичь?

Время проведения: 60 минут.

4. Рефлексия.

5. Прощание.

## Занятие 9. «Наш багаж»

1. Приветствие.
2. Разминка. Упражнение «Моментальная фотография».

Упражнение позволяет настроиться на работу в группе, сосредоточить внимание, а также развивает зрительную память.

Инструкция: все участники сидят на стульях в кругу. Ведущий находится за кругом. Он просит участников в течение полутора минут внимательно посмотреть друг на друга, как бы сфотографировать группу и сохранить эту фотографию в памяти. Через полторы минуты участники поворачиваются на 180 градусов и теперь сидят спиной в круг. Далее ведущий задает игрокам разные вопросы, касающиеся местоположения или внешнего вида других участников. Например, он может спросить, кто сидит через три стула по часовой стрелке от участника, которому задается вопрос; что надето на том или другом участнике; как зовут участника, который носит очки и сидит на два стула левее от игрока и т. д.

В заключение упражнения ведущий просит всех повернуться лицом в круг и еще раз посмотреть друг на друга, проверить точность своей фотографии.

Время проведения: 10-15 минут.

3. Основная часть. Упражнение «Через три года».

Цель: упражнение позволяет более четко расставить приоритеты в своей текущей жизни, начать больше работать на важные цели.

Смысл данного упражнения состоит в анализе всех жизненных проблем, в соответствии со своим будущим. Оно позволяет всем участникам подумать о важной деятельности. Считается, что около 80% успехов можно достичь за счет всего лишь 20% своих усилий, а остальной процент усилий помогает обеспечить 20% наших достижений. Анализ из «будущего» позволяет осознать степень важности определенных дел.

Инструкция: участникам дают задание – составить небольшой

список и написать в нем самые важные дела, которые занимают их в данный период жизни, и самые большие проблемы в настоящее время, не более 5 пунктов.

После составления списка, участники пробуют представить себя на три года старше, а затем подумать об этих проблемах и делах, как бы спустя три года.

Раздумывая над данным заданием, следует ответить на такие вопросы: Что Вы можете вспомнить о данной проблеме? Что произошло с ней и как она влияет на жизнь теперь, по истечении трех лет? Если бы данная проблема появилась перед Вами прямо сейчас, нашли бы Вы ее решение? Каким бы оно было?

Это упражнение выполняется в отдельных группах, состоящих из 3-4 человек; каждый участник сообщает остальным пункты из собственного списка и отвечает на конкретные вопросы. Также можно позволить желающим работать самостоятельно, без группового обсуждения, в результате упражнение выполняется участником письменно, и при этом все записи остаются у него.

После завершения упражнения происходит его обсуждение. Участники задают себе такие вопросы: Какая деятельность с помощью данного взгляда кажется более важной, а какая – нет? Полностью ли совпадает это мнение с позиции настоящего времени? Какие впечатления производит факт того, что через 3 года вы не вспомните ни одной проблемы или дела, которые решаете сегодня? Каждый участник должен сделать определенные выводы только для себя.

Время проведения: 35-40 минут.

Упражнение «Чемодан».

Упражнение позволяет выявить положительные качества участников и скорректировать отрицательные.

Инструкция: один участник выходит из комнаты, а остальные начинают «собирать ему в дальнюю дорогу чемодан». В этот «чемодан»

складывается то, что, по мнению группы, поможет данному человеку в общении с людьми, то есть те положительные качества, которые группа особенно ценит в этом человеке. Но обязательно «уезжающему» напоминает о том, что будет мешать ему в дороге – то есть о его отрицательных качествах, с которыми необходимо работать, чтобы его жизнь стала более приятной и продуктивной.

Для проведения этой большой и сложной работы необходимо выбрать «секретаря», который на листе бумаги будет записывать для каждого участника (вышедшего из комнаты) все положительные и отрицательные качества, названные группой. Мнение того или иного участника должно быть поддержано большинством. Только после прямого голосования оно вписывается «секретарем» в лист участника. При наличии возражений, сомнений лучше воздержаться от спорной записи, но если кто-то настаивает, можно записать названное качество, обязательно указав автора особого мнения.

Для хорошего чемодана необходимо не менее 5-7 характеристик, отрицательных и положительных. Затем участнику, который выходил из комнаты и все время, пока группа работала, собирая ему «чемодан», отсутствовал, зачитывается и передается этот список. У него есть право задать любой вопрос, если что-то ему непонятно из того, что написал «секретарь».

Выходит следующий участник (по мере психологической готовности), и вся процедура повторяется (до тех пор, пока вся группа не получит свои «чемоданы»).

Время проведения: 20-25 минут.

4. Рефлексия.
5. Прощание.

## Занятие 10. «Наши достижения»

1. Приветствие.
2. Разминка. Упражнение «Я учусь у тебя».

Цель: установление позитивных взаимоотношений, взаимопонимания между участниками группы.

Инструкция: участники бросают друг другу в произвольном порядке мяч со словами: «Я учусь у тебя...» (называется прием, метод общения). Задача принявшего мяч, прежде всего, подтвердить высказанную мысль: «Да, у меня можно научиться...» или «Да, я могу научить...». Затем он бросает мячик другому участнику.

В ходе развития коллектива возникают и закрепляются определенные групповые нормы, которые в той или иной степени должны разделять все его участники. Если человек не принимает их, то он рискует оказаться отвергнутым группой. Чтобы не оказаться отвергнутым, необходимо уметь быть наблюдательным и внимательным ко всем членам группы, к их взаимоотношениям.

Время проведения: 10-15 минут.

3. Основная часть. Упражнение «Дерево достижений».

Цель: развитие рефлексивного самосознания, формирование умения сотрудничать.

Инструкция: согласно легенде, в мире существуют чудесные деревья, приносящие удачу и исполняющие желания. Многие храбрецы пытались найти их, но возвращались ни с чем. Тогда они объявили историю о чудесных деревьях выдумкой и перестали искать их. Но людям так хотелось верить в легенду! И они стали наделять особыми способностями обычные деревья, веря, что те принесут им удачу. А чтобы закрепить свое желание, люди привязывали к деревьям кусочки ткани. Но вскоре выяснилось, что многие деревья от этого гибнут. То ли узелки оказывались слишком крепкими, и это мешало течь древесным сокам; то ли желания

людей были такими неумными, что дерево не справлялось с ними... Люди забыли самый главный секрет легенды, который гласил: «И дерево сие человек сам делает, а питает его успехами и достижениями своими».

Сегодня я предлагаю всем нам вырастить такое чудесное дерево (ведущий обращает внимание присутствующих на листочки трех цветов). Каждое ваше достижение или успех поможет дереву покрыться разноцветной листвой. Если вы достигли успехов в профессиональной деятельности, в работе – появится зеленый листочек. Если вы научились успешно общаться друг с другом – красный. Если вы достигли успехов в личном плане – желтый. Я уверена, что сегодня на каждой веточке появится листочек, возможно не один. Подумайте, какого цвета листочки вам хотелось бы поместить на дерево?

Дерево помогает осознать, что получается лучше всего, а над чем еще надо поработать. При обсуждении успехов важно помнить главный смысл притчи – все в твоих руках.

Время проведения: 15-20 минут.

Упражнение «Чему я научился».

Цель: рефлексия приобретенных навыков, умений, полезной информации в рамках реализации программы.

Инструкция: предлагается большой лист бумаги со следующими неоконченными предложениями:

- Я научился...
- Я узнал, что...
- Я нашел подтверждение тому, что...
- Я обнаружил, что...
- Я был удивлен тем, что...
- Мне нравится, что...
- Я был разочарован тем, что...
- Самым важным для меня было...

Каждый участник группы должен завершить фразу: «Мне сегодня...»

Время проведения: 10-15 минут.

Упражнение «Пожелание».

Цель: создание эмоционально благоприятного микроклимата.

Каждый участник пишет на листе бумаги какое-либо пожелание, сворачивает лист и кладет в центр стола. Когда все напишут, каждый по очереди вынимает по одному пожеланию. Таким образом, все участники обмениваются добрыми пожеланиями.

Далее участники дают обратную связь по групповой работе в целом.

Время проведения: 15-20 минут.

4. Рефлексия.

5. Прощание.

## Результаты формирующего исследования

Таблица 5

Результаты исследования смысловых ориентаций офисных работников по методике Д.А.Леонтьева

	КОД 01	КОД 02	КОД 03	КОД 04	КОД 05	КОД 06	КОД 07	КОД 08	КОД 09	КОД 10	КОД 11	КОД 12	КОД 13	КОД 14	КОД 15
1	4	7	7	6	6	6	6	6	4	6	7	6	6	6	7
2	5	6	6	3	6	3	6	6	3	6	4	6	6	2	4
3	6	7	7	4	6	5	6	7	5	7	7	6	6	6	7
4	6	7	7	5	6	6	6	7	5	7	7	6	7	7	7
5	5	6	6	4	5	2	6	7	3	7	4	6	6	5	6
6	7	7	7	7	5	6	7	7	6	2	4	6	6	5	7
7	3	6	5	3	5	6	5	4	5	5	4	6	4	4	5
8	5	7	6	3	5	6	6	6	4	7	6	5	4	2	6
9	5	7	7	5	6	6	7	6	5	7	7	6	7	6	7
10	6	7	7	4	5	6	7	6	6	7	7	6	7	6	6
11	3	3	3	1	3	6	7	4	2	6	3	6	5	6	4
12	4	5	3	5	6	6	7	4	5	7	6	4	6	5	3
13	7	7	7	6	6	7	7	7	4	6	4	7	6	5	7
14	6	7	6	4	7	6	7	7	6	7	7	6	6	6	7
15	7	7	7	3	6	6	6	7	6	7	7	6	6	6	6
16	6	3	7	4	4	6	7	4	5	5	6	4	6	5	6
17	7	6	7	4	5	6	7	4	5	5	6	6	6	6	5
18	6	6	7	4	5	6	7	4	6	6	6	6	6	6	6
19	6	7	6	4	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	7
20	6	7	6	5	7	4	6	7	6	6	6	6	6	6	6
	КОД 01	КОД 02	КОД 03	КОД 04	КОД 05	КОД 06	КОД 07	КОД 08	КОД 09	КОД 10	КОД 11	КОД 12	КОД 13	КОД 14	КОД 15
ОП	110	125	124	84	111	111	130	117	97	122	114	116	118	106	119
1	37	36	42	25	31	35	40	32	32	37	39	34	38	36	37
2	28	39	38	26	34	29	36	36	25	38	33	36	36	30	36
3	26	33	29	22	29	28	33	29	26	34	32	27	30	25	28
4	23	24	27	17	23	24	26	24	21	24	26	22	24	23	26
5	30	36	34	20	32	36	40	32	31	37	33	36	34	34	35





Результаты исследования терминальных ценностей офисных работников  
по методике И.Г.Сенина

Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выраж- ть ценност и (в баллах)
		Профес сионал ьной жизни	Обучен ия и образо вания	Семей ной жизни	Общест венной жизни	Увлече ний	
1	Собственный престиж	7	7	7	6	5	32
2	Высокое материальное положение	4	7	7	6	6	30
3	Креативность	8	8	7	5	6	34
4	Активные социальные контакты	6	6	4	6	5	27
5	Развитие себя	8	8	7	6	9	38
6	Достижения	10	7	9	9	9	44
7	Духовное удовлетворение	8	9	8	10	3	38
8	Сохранение собст. индивидуальности	6	7	6	8	9	36
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		57	59	55	56	52	код 01
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выраж- ть ценност и (в баллах)
		Профес сионал ьной жизни	Обучен ия и образо вания	Семей ной жизни	Общест венной жизни	Увлече ний	
1	Собственный престиж	7	9	8	7	7	38
2	Высокое материальное положение	7	8	8	7	9	39
3	Креативность	9	8	7	8	6	38
4	Активные социальные контакты	7	9	8	8	7	39
5	Развитие себя	8	7	8	7	9	39
6	Достижения	8	8	9	9	9	43
7	Духовное удовлетворение	8	9	9	8	7	41
8	Сохранение собст. индивидуальности	9	8	8	8	8	41
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		63	66	65	62	62	код 02
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выраж- ть ценност и (в
		Профес сионал ьной жизни	Обучен ия и образо вания	Семей ной жизни	Общест венной жизни	Увлече ний	

							баллах)
1	Собственный престиж	7	8	6	5	2	28
2	Высокое материальное положение	8	8	9	8	7	40
3	Креативность	7	8	6	2	6	29
4	Активные социальные контакты	5	10	4	2	7	28
5	Развитие себя	9	4	4	2	9	28
6	Достижения	9	6	7	2	5	29
7	Духовное удовлетворение	6	9	9	6	6	36
8	Сохранение собст. индивидуальности	9	9	9	6	6	39
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		60	62	54	33	48	код 03
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	8	6	6	6	4	30
2	Высокое материальное положение	7	8	9	8	8	40
3	Креативность	6	6	5	6	6	29
4	Активные социальные контакты	8	7	7	7	7	36
5	Развитие себя	8	6	6	6	7	33
6	Достижения	9	6	6	5	7	33
7	Духовное удовлетворение	8	7	7	7	6	35
8	Сохранение собст. индивидуальности	6	6	7	6	6	31
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		60	52	53	51	51	код 04
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	4	6	4	4	3	21
2	Высокое материальное положение	8	8	6	5	8	35
3	Креативность	5	7	4	3	5	24
4	Активные социальные контакты	4	9	4	7	4	28
5	Развитие себя	8	4	4	4	9	29
6	Достижения	8	6	5	4	6	29

7	Духовное удовлетворение	8	7	7	5	4	31
8	Сохранение собст. индивидуальности	6	4	6	10	6	32
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		51	51	40	42	45	код 05
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	9	4	6	6	4	29
2	Высокое материальное положение	6	5	10	4	2	27
3	Креативность	4	4	5	6	3	22
4	Активные социальные контакты	6	6	6	7	5	30
5	Развитие себя	7	3	8	6	7	31
6	Достижения	8	9	7	8	8	40
7	Духовное удовлетворение	7	8	10	4	7	36
8	Сохранение собст. индивидуальности	8	3	6	5	7	29
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		55	42	58	46	43	код 06
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	7	7	6	7	4	31
2	Высокое материальное положение	6	8	7	5	4	30
3	Креативность	6	8	5	6	6	31
4	Активные социальные контакты	4	7	7	6	7	31
5	Развитие себя	7	8	7	7	8	37
6	Достижения	7	5	4	5	5	26
7	Духовное удовлетворение	8	8	6	7	5	34
8	Сохранение собст. индивидуальности	8	2	5	5	6	26
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		53	53	47	48	45	код 07
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	

1	Собственный престиж	2	4	7	6	4	23
2	Высокое материальное положение	10	10	8	10	8	46
3	Креативность	6	5	2	6	8	27
4	Активные социальные контакты	6	10	6	10	6	38
5	Развитие себя	10	4	4	10	8	36
6	Достижения	10	10	6	8	10	44
7	Духовное удовлетворение	6	10	8	6	6	36
8	Сохранение собст. индивидуальности	4	6	10	6	6	32
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		54	59	51	62	56	код 08 м
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	5	5	4	4	5	23
2	Высокое материальное положение	7	5	5	6	7	30
3	Креативность	3	2	4	3	4	16
4	Активные социальные контакты	6	4	5	3	4	22
5	Развитие себя	7	6	6	2	6	27
6	Достижения	5	5	5	4	5	24
7	Духовное удовлетворение	6	7	6	3	7	29
8	Сохранение собст. индивидуальности	7	5	7	4	7	30
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		46	39	42	29	45	код 09 м
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	8	6	9	2	8	33
2	Высокое материальное положение	8	10	10	9	9	46
3	Креативность	6	5	8	6	4	29
4	Активные социальные контакты	6	7	8	9	7	37
5	Развитие себя	5	7	7	5	8	32
6	Достижения	7	9	8	6	6	36
7	Духовное удовлетворение	7	7	8	8	5	35
8	Сохранение собст. индивидуальности	5	7	7	3	8	30

Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		52	58	65	48	55	код 10
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	8	6	5	5	6	30
2	Высокое материальное положение	8	8	8	7	6	37
3	Креативность	6	6	5	4	5	26
4	Активные социальные контакты	6	6	4	7	6	29
5	Развитие себя	6	7	5	5	6	29
6	Достижения	7	8	6	5	6	32
7	Духовное удовлетворение	7	7	7	6	6	33
8	Сохранение собст. индивидуальности	7	8	5	5	8	33
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		55	56	45	44	49	код 11
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	8	9	5	5	5	32
2	Высокое материальное положение	10	8	9	5	7	39
3	Креативность	7	4	3	5	8	27
4	Активные социальные контакты	6	6	5	6	4	27
5	Развитие себя	8	8	7	4	10	37
6	Достижения	10	9	9	6	7	41
7	Духовное удовлетворение	10	10	10	8	9	47
8	Сохранение собст. индивидуальности	8	7	7	7	8	37
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		67	61	55	46	58	код 12
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	4	4	2	3	4	17
2	Высокое материальное положение	6	4	6	4	8	28

3	Креативность	3	5	6	4	3	21
4	Активные социальные контакты	5	6	5	7	6	29
5	Развитие себя	4	3	6	4	4	21
6	Достижения	7	4	3	6	6	26
7	Духовное удовлетворение	7	6	7	6	5	31
8	Сохранение собст. индивидуальности	6	2	7	4	6	25
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		42	34	42	38	42	код 13
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	8	8	6	6	4	32
2	Высокое материальное положение	9	10	10	8	7	44
3	Креативность	6	7	5	3	2	23
4	Активные социальные контакты	6	9	5	5	4	29
5	Развитие себя	8	9	7	3	8	35
6	Достижения	6	9	8	7	7	37
7	Духовное удовлетворение	7	8	5	5	3	28
8	Сохранение собст. индивидуальности	8	6	5	5	3	27
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		58	66	51	42	38	код 14
Терминальные ценности		Жизненные сферы					Общая выразить ценности (в баллах)
		Профессиональной жизни	Обучения и образования	Семейной жизни	Общественной жизни	Увлечений	
1	Собственный престиж	8	6	7	5	5	31
2	Высокое материальное положение	7	8	7	5	7	34
3	Креативность	7	10	5	4	6	32
4	Активные социальные контакты	8	5	5	7	8	33
5	Развитие себя	8	8	6	6	9	37
6	Достижения	9	5	5	6	8	33
7	Духовное удовлетворение	9	9	10	10	9	47
8	Сохранение собст. индивидуальности	9	4	3	4	8	28
Общая значимость жизненной сферы (в баллах)		65	55	48	47	60	код 15

## Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап: «Целеполагание внедрения по теме формирования смысложизненных ориентаций у офисных работников»						
1.1. Изучить отечественную и зарубежную литературу по теме научного исследования.	Изучение и анализ литературы магистрантом	Обсуждение	Самостоятельная работа. Консультация с научным руководителем. Базовое обучение на факультете психологии	1	с февраля 2016г.	Магистрант, научный руководитель
1.2. Поставить цели научного исследования	Обоснование целей и задач научного исследования	Обсуждение	Самостоятельная работа. Консультация с научным руководителем	1	май	Магистрант, научный руководитель
1.3. Разработать этапы исследования	Изучение и анализ содержания каждого этапа научного исследования, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Обсуждение, анализ состояния дел на базе исследования	Самостоятельная работа. Консультация с научным руководителем	1	май	Магистрант, научный руководитель
1.4. Разработка программно-целевого комплекса	Анализ уровня сформированности	Составление программы,	Самостоятельная работа.	1	май	Руководитель офиса,

	смысло-жизненных ориентаций у офисных работников, анализ работы по теме на базе исследования	анализ материалов.	Обсуждение процесса работы с руководителем офиса на базе исследования			магистрант.
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета научного исследования у офисных работников.	Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости. Тренинги для офисных работников.	Индивидуальные и групповые беседы с заинтересованными субъектами внедрения	1	май	Руководитель офиса, офисные работники, магистрант.
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у офисных работников	Пропаганда передового опыта по проблеме исследования, значимости и актуальности внедрения.	Беседы, консультации. Научно-исследовательская работа.	Индивидуальная и групповая работа с офисными работниками. Групповые дискуссии.	Не менее 5	май-июнь	Руководитель офиса, офисные работники, магистрант.
2.3. Сформировать веру в свои силы по внедрению предмета научного исследования	Исследование психологического портрета субъектов внедрения.	Постановка проблемы, обсуждение, консультации с научным руководителем	Беседы, консультации, самоанализ	Не менее 5	май-июнь	Руководитель офиса, офисные работники, научный руководитель, магистрант.
3-й этап: «Изучение предмета внедрения»						
3.1. Изучить необходимые материалы и документы по предмету научного исследования	Изучение материалов и документов о предмете внедрения	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	сентябрь	Научный руководитель, магистрант
3.2. Изучить сущность предмета научного	Изучение предмета исследования, его	Фронтально и в ходе	Семинары, тренинги.	1	октябрь	Научный руководитель,

исследования	задач, принципов, содержания, форм, методов.	самообразования				магистрант
3.3. Изучить методику внедрения темы научного исследования	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги.	1	ноябрь	Научный руководитель, магистрант
4-й этап: «Опережающее освоение предмета внедрения»						
Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа. Исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование о суждениях	Дискуссии 3	3	февраль	Офисные работники, магистрант
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации,	1	март	Офисные работники, магистрант
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения	Анализ создания условий для опережающего внедрения	Изучить состояние дел, обсуждение. Экспертная оценка	Собрание	1	март	Офисные работники, магистрант
4.4. Проверить методику внедрения	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел, корректировка методики	Посещение тренингов инициативной группы	4	апрель	инициативная группа по внедрению, магистрант
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения»						
5.1. Мобилизовать офисных работников на внедрение по проблеме исследования	Анализ работы инициативной группы по внедрению	Сообщение о результатах работы, тренинги	Собрание. Психологический практикум.	1	апрель	магистрант

5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете	Обмен опытом, тренинги	Консультирование, семинар, практикум	1	май	магистрант
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения	Анализ состояния условий для фронтального внедрения	Изучение состояния дел по теме внедрения, обсуждения	Собрание	1	май	магистрант
5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения.	Фронтальное усвоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения.	Собрание, консультации.	1	июнь	магистрант
6-й этап: «Совершенствование работы над темой»						
1	2	3	4	5	6	7
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений	Наставничество, обмен опытом, анализ	Анализ материалов, обсуждение	1	июль	магистрант
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению	Анализ зависимости конечного результата по 1му условию от создания условий для внедрения.	Анализ состояния дел по теме внедрения, обсуждение, доклад	Собрание	1	август	магистрант
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения	Анализ состояния дел, обсуждение, доклад	Методическая работа	Не менее 3	август	магистрант
7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения по проблеме исследования	Изучение и обобщение опыта работы	Наблюдение, изучение материалов, анализ	Дискуссии, рекомендации	Не менее 3	Сентябрь	Научный руководитель, магистрант

7.2. Осуществить наставничество	Обучение психологов работе по внедрению Программы	Наставничество, обмен опытом, тренинги	Выступление на семинарах	1	октябрь	Научный руководитель, магистрант
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению	Пропаганда опыта внедрения	Выступления на семинарах. Научная и творческая деятельность	Семинар-практикум	1	октябрь	Научный руководитель, магистрант
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Осуждение динамики, работа над темой	Наблюдение, анализ	Семинар	1	Октябрь	Научный руководитель, магистрант