





МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

«Формирование ценностных ориентаций и социальных установок
менеджеров в управлении персоналом организаций»

Магистерская диссертация
по направлению 44.04.04 – «Профессиональное обучение»

Направленность программы магистратуры - Менеджмент
профессионального образования: управление персоналом

Выполнила:
магистрант группы ОФ-209/174-2-1
Мурзина Ксения Евгеньевна 
Научный руководитель:
к.п.н, доцент, зав.кафедрой
ПППОиПМ, Профессионально-
педагогического института
Корнеева Наталья Юрьевна. 

Проверка на объем заимствований:

89 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 05 » 06 2017г.

зав. кафедрой ППОиПМ ППИ

к.п.н., доцент Н.Ю. Корнеева 

Челябинск 2017

Оглавление

Введение.....	3
Глава I. Педагогическая проблема формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций	
1.1. Феномен ценностных ориентации и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций в психолого-педагогической литературе.....	9
1.2. Особенности формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.....	17
1.3. Теоретическое обоснование модели формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.....	22
Глава II. Организация опытно-экспериментального исследования формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций	
2.1. Этапы, методы и методики исследования и характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.....	30
2.2. Программа, рекомендации по формированию ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций....	53
2.3. Анализ результатов формирующего эксперимента по исследованию ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.....	63
Заключение.....	77
Список используемых источников.....	81
Приложения.....	87

Введение

В современном обществе, у каждого человека существуют потребности, желания, которые он стремится удовлетворить. Если речь идет о биологических потребностях, то в большинстве случаев здесь никаких проблем и препятствий не возникает. Но если речь идет о высших потребностях, тогда мы можем столкнуться с рядом проблем и препятствий на пути к достижению наших целей. Но основная проблема заключается в том, что человек, достигая одну цель, ставит перед собой другую. И вот как индивидуум видит себя в этой жизни, как ставит цели, достигает их, справляется с трудностями, во многом зависит от уровня притязаний.

В основе ценностных ориентаций лежит определенная система ценностей. Ценности делятся на следующие категории, ценности жизни (жизнь, здоровье, радости жизни, общение с себе подобными), ценности культуры (материальные и духовные) и социально-политические ценности (общественный порядок, мир, безопасность, свобода, справедливость, человечность и равенство).

Под ценностными ориентациями мы понимаем относительно устойчивое, социально обусловленное, избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных благ и идеалов. Они определяют отношения личности с окружающей действительности.

Человеку свойственно ценностное восприятие мира. К любому явлению окружающего мира он относится, отталкиваясь от своего мнения. Поэтому важно, уже с подросткового возраста формировать ценностные ориентации. Именно от них будет зависеть смысл и образ жизни человека. На данном этапе развития общества формирование ценностных ориентаций является важнейшей задачей. Так как ценностные ориентации — это основа личности, регулятор её поведения, то важно, чтобы менеджер понимал понятия «ценность» и «ценностные ориентации».

На сегодняшний день проблема исследования ценностных ориентацией у современных руководителей, остается актуальной. Во-первых, нет единого подхода к трактовке понятия ценностных ориентаций; во-вторых, кардинальные изменения в политической, экономической, духовной сферах нашего общества влекут за собой радикальные изменения в ценностных ориентациях и поступках людей, что особенно ярко выражено у современных руководителей. Особую остроту сегодня приобретает изучение изменений, происходящих в сознании современных руководителей. Неизбежная в условиях ломки сложившихся устоев переоценка ценностей, их кризис более всего проявляются в сознании этой социальной группы. Актуальность изучения ценностных ориентаций современных руководителей обусловлена появлением целого ряда работ, посвященных разным аспектам этой проблемы (И.С. Артюхова, Е.К. Киприянова, Н.А. Кирилова, И.С. Кон, В.М. Кузнецов, А.В. Мудрик, А.С. Шаров и другие).

Успешное выполнение современной образовательной организацией своих задач, направленных на достижение качества образовательного процесса, сегодня напрямую зависит от эффективности взаимодействия всех его участников.

Определяя педагогический персонал как организованную часть трудового коллектива, включенную в процесс реализации осуществляемых им педагогических функций следует отметить, что специфика функционирования образовательной системы обуславливает необходимость сочетания как традиционных для общего менеджмента подходов к управлению персоналом, так и особенных, которые, прежде всего, объясняются реализуемыми педагогическими функциями.

В данном исследовании нас интересует: каков уровень притязаний менеджеров в управлении персоналом профессионально образовательных организаций. И в дальнейшем данное исследование может стать первым шагом для проведения более глобальных исследований по данному вопросу в

нашей системе образования. Тем самым увеличить впоследствии уровень и качество управления персоналом.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить формирование ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.

Объект исследования: ценностные ориентации и социальные установки менеджеров в управлении персоналом организаций.

Предмет исследования: формирование ценностных ориентации и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.

Гипотеза исследования: ценностные ориентации и социальные установки менеджеров в управлении персоналом организаций, могут быть сформированы, если будет:

- 1) сконструирована модель формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций;
- 2) разработана и реализована программа формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.

Задачи исследования:

1. Проанализировать феномен ценностных ориентации и социальных установок в психолого-педагогической литературе.
2. Выявить особенности ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.
3. Осуществить моделирование процесса формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций, на основе целеполагания.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать программу формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.

7. Проанализировать результаты формирующего эксперимента по исследованию ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

Методы исследования:

1) Теоретические: (изучение проблемы в психолого-педагогической литературе, анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, целеполагание, моделирование выявления основных понятий, характеристик);

2) Эмпирические: (проведение диагностики развития ценностных ориентаций у менеджеров, с помощью методик: Тест Рокича "Ценностные ориентации", методика «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева), изучение ценностных ориентаций с помощью процедуры тестирования, анкетирования и обработка результатов исследования).

3) Математическая обработка данных: (метод первичной математической обработки, математическим T- критерием Вилкоксона. Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом).

База исследования: исследование проводится в «ГБПОУ Челябинском радиотехническом техникуме», среди педагогических работников в количестве 41 человек.

Структура квалификационной работы: Данная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы. Также имеются приложения к работе.

Глава I. Педагогическая проблема формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций

1.1. Феномен ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом организаций, в теоретических исследованиях

Под ценностными ориентациями мы понимаем относительно устойчивое, социально обусловленное, избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных благ и идеалов. Они определяют отношения личности с окружающей действительности.

Рассмотрим понятие ценностных ориентаций с точки зрения различных ученых.

И. Кант, ввел понятие "ценность" в научный оборот, при противопоставлении сферы нравственности (свободы) и сферы природы (необходимости) [цит. по 10, с. 672].

Н.А. Бердяев, утверждает, что ценность является не свойством какой-либо вещи, а сущностью и одновременно условием полноценного бытия объекта. Ценность есть качество [цит. по 55, с. 640].

Философский словарь под редакцией И.Т. Фролова, определяет понятие ценности, как специфически социальные определения объектов окружающего мира, выявляющие их положительное или отрицательное значение для человека и общества (благо, добро и зло, прекрасное и безобразное, заключенные в явлениях общественной жизни и природы). Внешне ценности выступают как свойства предмета или явления, однако они присущи ему не от природы, не просто в силу внутренней структуры объекта самого по себе, а потому, что он вовлечен в сферу общественного бытия человека и стал носителем определенных социальных отношений [67, с. 318].

В.А. Слостенин, рассматривает ценностную ориентацию личности следующим образом: ценность того или иного объекта определяется в процессе его оценки личностью, которая выступает средством осознания значимости предмета для удовлетворения ее потребностей [35, с. 134].

Способность личности оценивать позволяет рассматривать категорию ценности применительно к различным сферам человеческого бытия. Таким образом, возникает необходимость классификации ценностей, т.е. систематизации их видов.

В.П. Тугаринов отмечает, что у отдельного человека диапазон его ценностей, т.е. интересующих его явлений, может быть и очень узким, ограниченным. Ограниченность личности выражается в ограниченном числе и характере ее жизненных ценностей, жизненных интересов [цит. по 11 с. 141].

Ценности, по утверждению В.П. Тугаринова, делятся на:

- ценности жизни (жизнь, здоровье, радости жизни, общение с себе подобными);
- ценности культуры (материальные ценности и духовные ценности) [цит. по 10, с. 120].

Материальные ценности необходимы для удовлетворения телесных потребностей, духовные ценности - для удовлетворения потребностей духа. Деление осуществляется на основе составляющих человека - тела и души. Предлагается выделять также третий вид ценностей:

- социально-политические ценности (общественный порядок, мир, безопасность, свобода, справедливость, равенство, человечность).

В.П. Тугаринов не исключает следующее деление ценностей:

- 1) наличные (экзистенциальные);
- 2) целевые;
- 3) нормативные.

Экзистенциальные ценности существуют во всех областях человеческой жизни и деятельности. К ним относятся все социально - политические и духовные ценности [цит. по 44, с. 198].

Елена Федоровна Ященко, определила следующую реальную субординацию ценностей, которые она делит на две большие группы: цели - смысл жизни и качества личности. К ценностям цели относятся:

1. Семья, любовь.
2. Интересная работа, профессиональное совершенствование.
3. Материальная обеспеченность.
4. Деятельность познания.
5. Творческая деятельность.
6. Духовное общение.
7. Красота.
8. Здоровье.
9. Статус личности.
10. Патриотизм [цит. по 13 с. 507].

Виктор Эмиль Франкл, считает, что, выполняя роль, смыслов человеческой жизни, ценности выступают как смысловые универсалии и составляют три основные класса, позволяющие сделать жизнь человека осмысленной:

- ценности творчества (в том числе труда);
- ценности переживания (прежде всего любви);
- ценности отношения.

Необходимо отметить, что при наличии столь значительного количества ценностей, составляющих все вышеупомянутые классификации и являющихся признанными всем обществом, каждому человеку присуща индивидуальная специфическая иерархия ценностей, которая служит связующим звеном между духовной культурой общества и духовным миром

личности, между общественным и индивидуальным бытием [цит. по 27, с. 214].

Познание процесса присвоения ценностей (интериоризации), перевода их в личностные, тесно связано с вопросом о соотношении ценности и оценки. Оценка, включая в себя эмоциональный (аффективный) и познавательный (когнитивный) компоненты, способствует как познанию, так и определенному ценностному отношению, ценностной ориентации [5, с. 558].

Ценностные ориентации педагогами определяются как ценностное отношение к объективным ценностям общества, выражающееся в их осознании и переживании как потребностей, которые мотивируют настоящее поведение и программируют будущее. Следовательно, выделяются следующие элементы ценностных ориентаций:

- знание (осознание ценностей);
- переживание этой ценности как потребности;
- мотивация настоящего поведения;
- прогнозирование будущего поведения [8 с. 106].

Андрей Григорьевич Здравомыслов, считает, что "ценностные ориентации есть относительно устойчивое, социально обусловленное, избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных благ и идеалов, которые рассматриваются как предметы, цели или средства для удовлетворения потребностей жизнедеятельности личности [4, с. 303].

Обратимся к истории изучения ценностных ориентаций философской и психолого-педагогической науками. Понятие "ценностная ориентация" было введено в послевоенной социальной психологии "justify" ценностная ориентация образовательный процесс [24, с. 80].

Феномен ценностных ориентаций, являясь важнейшим компонентом в структуре личности, представляют собой сложное интегральное образование;

это форма и разные уровни взаимодействия общественного и индивидуального в личности; специфическая форма осознания личностью окружающего мира, своего прошлого, настоящего и будущего [19 с. 141].

В социологии, особенно зарубежной, ценностные ориентации трактуются как социальные установки, социальная позиция индивида, которая указывает на усвоение индивидом социального опыта и служит детерминантой его поведения [цит. по 32 с. 528].

В.А. Ядов определял ценностные ориентации как "установку личности на те, или иные ценности материальной или духовной культуры общества" [цит. по 41, с. 73].

В педагогической литературе проблеме ценностных ориентаций посвящены работы: Т.К. Ахаян, З.И. Васильевой, Я. Гудечек, М.Е. Дуранова, М.Г. Казакино, А.В. Кирьяковой, Б.С. Круглова. В трудах вышеупомянутых ученых трактовка ценностных ориентаций близка их пониманию в психологии. Но при этом подчеркивается особая педагогическая целесообразность специальной оценочной деятельности в коллективе, когда обсуждается ход и выполнение тех или иных воспитательных мероприятий [18, с. 512].

Такой анализ - обсуждение является основой для ценностного общения, созидания новых ценностей и распространения общепризнанных.

В социально-психологических исследованиях изучается структура и динамика ценностных ориентаций личности, роль ценностных ориентаций в механизме социальной регуляции поведения, взаимосвязи ценностных ориентаций с индивидуально-типическими и характерологическими особенностями личности, с профессиональной направленностью.

Рассмотрев определение в социологическом словаре можно сказать что, ценностные ориентации образуют высший (как правило, осознаваемый - в отличие от социальных установок) уровень иерархии предрасположенностей к определенному восприятию условий

жизнедеятельности, их оценке и поведению как в актуальной (здесь и теперь), так и долгосрочной (прежде всего) перспективе.

Ценностные ориентации обеспечивают целостность и устойчивость личности, определяют структуры сознания и программы и стратегии деятельности, контролируют и организуют мотивационную сферу, инструментальные ориентации на конкретные объекты и (или) виды деятельности и общения как средство достижения целей. На этапе становления рыночной экономики, создания нового общества, его развитие должно быть здоровым, что возможно только с грамотным, высокоорганизованным руководящим персоналом [8].

Ценностные ориентации личности связаны с ее притязанием, т.е. со стремлением человека занять в данном коллективе определенное место, должность или выполнить какую-то роль. В таких случаях менеджер, от которого зависит удовлетворение данных притязаний, должен учитывать многие факторы, начиная с общественного мнения коллектива, профессиональной подготовленности и квалификации претендента и до возможных перспектив для других сотрудников и пользы от предстоящих перемен для руководимого им предприятия [2].

Милтон Рокич считает, что ценностная ориентация - это понятие социальной психологии, под которым понимается:

- идеологические, политические, моральные, эстетические и другие основания оценки человеком социальных объектов и событий;
- способ организации человеком своего поведения в соответствии с осознанными мотивами, возведенными в ранг смысложизненных ориентиров.

Ценности - это обобщенные представления о благах и приемлемых способах их получения, на базе которых человек осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности. Ценности личности выступают в качестве основы для формирования жизненной стратегии, во многом

определяют линию профессионального развития. В последнем случае ценностные ориентации выступают в качестве индивидуальной идеологии стиля жизни. Они формируются при усвоении социального опыта и проявляются в целях, идеалах, убеждениях, интересах и других элементах внутреннего мира, реализуются в поведении личности.

В структуре деятельности ценностные ориентации тесно связаны с познавательными и волевыми сторонами, они обеспечивают устойчивость личности, преобладание определенного типа поведения. Система ценностных ориентаций составляет содержательную сторону направленности личности и отражает внутреннюю основу ее отношения к действительности.

Ценностная ориентация есть, с одной стороны, конкретное проявление отношения личности к фактам действительности, а с другой - система фиксированных установок, регулирующих поведение в каждый данный отрезок времени.

Ценностные ориентации - сложное образование, в котором можно выделить три основных компонента: когнитивный, эмотивный и поведенческий. Когнитивный есть элемент знания, эмотивный - эмоциональная составляющая, вытекающая из оценки; поведенческий - связан с реализацией ценностных ориентаций в поведении личности. Ценностные ориентации относятся к важнейшим компонентам структуры личности, по степени их сформированности можно судить об уровне развития личности.

Развитые ценностные ориентации - признак зрелости, показатель меры социальности. Устойчивая и непротиворечивая совокупность ценностных ориентаций обуславливает такие качества личности, как цельность, надежность, верность определенным принципам и идеалам, способность к волевым усилиям во имя этих идеалов и ценностей, активность жизненной позиции. Противоречивость ценностных ориентаций порождает непоследовательность в поведении.

Неразвитость ценностных ориентаций - признак инфантилизма, господства внешних стимулов во внутренней структуре личности. В процессе совместной деятельности, определяющей отношения людей в группах, складываются групповые ценностные ориентации. Совпадение важнейших ценностных ориентаций членов группы обеспечивает ее сплоченность [9].

Являясь компонентом массового сознания, ценностные ориентации влияют на направленность практического поведения людей, с одной стороны, с другой стороны, при совпадении ценностные ориентации, например, представителей власти и населения, достигается их взаимопонимание, а потому объединение усилий по решению определенных задач. Вот почему ценностные ориентации менеджеров выступает в качестве той точки опоры, благодаря которой управление проявляется наилучшим образом как организующая сила. Вполне понятно, когда деятельность менеджеров поддерживается собственным персоналом и населением, в среде которого действует управленческая власть, результативность ее деятельности становится наиболее эффективной. Что следует понимать под ценностными ориентациями менеджеров? Речь пойдет о мировоззренческом моноблоке, слагаемыми которого являются: возвышенные цели, принципы управления, этические нормы общения.

В своей совокупности они мотивируют менеджеров и, прежде всего тех, которые обладают реальной властью, а потому имеющие в распоряжении технические, экономические и кадровые ресурсы для исполнения стратегического предназначения управления: обеспечение экологической и гуманитарной защищенности людей, создание достойных условий для реализации ими своих прав и свобод [7].

Для достижения этого призвана работать каждая управленческая система, каждый ее менеджер. Чем выше его место на вертикали власти, тем большее значение имеет для общества подобная его ценностная ориентация.

В основе феномена ценностных ориентаций личности лежит определенная система ценностей, в том числе духовно- нравственных, сформировавшаяся в ходе воспитания [17 с. 600].

Ценностные ориентации являются главным критерием в отношении человека к окружающему миру. Структура ценностных ориентаций личности и выявление путей их развития выступает объектом социально-психолого-педагогического анализа [21 с. 560].

Следовательно, воспитание у человека качеств личности означает организацию процессов осознания и принятия человеком системы существующих в обществе ценностей.

Таким образом, в нашем исследовании термин « ценностные ориентации» мы определяем как относительно устойчивое, социально обусловленное, избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных благ и идеалов. Они определяют отношения личности с окружающей действительности.

Выявлена основная особенность ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров. Она проявляется в возникновении различных типов противоречий в процессе общения с другими людьми. Например: между субъективными отношениями общающихся людей, между их мотивами (и целями), между требованиями к личности со стороны других людей и ее возможностями выполнить эти требования, между оценкой личности другими людьми.

1.2. Особенности формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом организаций

На сегодняшний день проблема исследования ценностных ориентаций и социальных установок у современных руководителей, остается актуальной. Во-первых, нет единого подхода к трактовке понятия ценностных ориентаций; во-вторых, кардинальные изменения в политической, экономической, духовной сферах нашего общества влекут за собой радикальные изменения в ценностных ориентациях и поступках людей, что особенно ярко выражено у современных руководителей. Особую остроту сегодня приобретает изучение изменений, происходящих в сознании современных руководителей. Неизбежная в условиях ломки сложившихся устоев переоценка ценностей, их кризис более всего проявляются в сознании этой социальной группы. Актуальность изучения ценностных ориентаций современных руководителей обусловлена появлением целого ряда работ, посвященных разным аспектам этой проблемы (И.С. Артюхова, Е.К. Киприянова, Н.А. Кирилова, И.С. Кон, В.М. Кузнецов, А.В. Мудрик, А.С. Шаров и другие) [4].

Необходимо учитывать то, что модернизация российского образования ставит задачу повышения качества обучения и воспитания участников образовательного процесса. Успешное выполнение современной образовательной организацией своих задач, направленных на достижение качества образовательного процесса, сегодня напрямую зависит от эффективности взаимодействия всех его участников.

Определяя педагогический персонал как организованную часть трудового коллектива, включенную в процесс реализации осуществляемых им педагогических функций следует отметить, что специфика функционирования образовательной системы обуславливает необходимость сочетания как традиционных для общего менеджмента подходов к управлению персоналом, так и особенных, которые, прежде всего, объясняются реализуемыми педагогическими функциями [6].

Несмотря на то, что огромное количество ученых занимались проблемой развития ценностных ориентаций менеджеров, этот вопрос остается до конца не изученным.

На сегодняшний день формирование ценностных ориентаций является актуальной задачей, поскольку данные качества личности — это основа её поведения и дальнейшего становления в обществе. Существует ряд противоречий при решении вопроса развития ценностных ориентаций: нет единого подхода к трактовке понятия ценностных ориентаций, радикальные изменения во всех сферах современной жизни влекут за собой преобразования в ценностных ориентациях и поступках людей, что особенно ярко выражено у современных топ-менеджеров.

Вопросам развития ценностных ориентаций современных менеджеров посвящены целый ряд исследовательских работ (И.С. Артюхова, Е.К. Киприянова, Н.А. Кирилова, И.С. Кон, В.М. Кузнецов, А.В. Мудрик, А.С. Шаров и другие) [4].

Проанализировав определение в педагогических, социальных, экономических словарях можно сказать что, ценностные ориентации образуют самый высокий уровень в иерархии предрасположенностей к определенному мировосприятию, его оценке и поведению как в конкретной (здесь и теперь), так и долгосрочной (прежде всего) перспективе. Ценностные ориентации обеспечивают внутреннюю гармонию, определяют структуры сознания и программы и стратегии деятельности, контролируют и организуют мотивационную сферу, инструментальные ориентации на конкретные объекты и (или) виды деятельности и общения как средство достижения целей. На этапе становления рыночной экономики, создания нового общества, его развитие должно быть здоровым, что возможно только с грамотным, высокоорганизованным руководящим персоналом [8].

Важно отметить что, ценностные ориентации личности менеджера связаны с его стремлением занять в социуме определенное место, должность

и выполнять специальные функции. В таких случаях менеджер, от которого зависит удовлетворение данных притязаний, должен учитывать многие факторы, начиная с общественного мнения коллектива, профессиональной подготовленности и квалификации претендента и до возможных перспектив для других сотрудников и пользы от предстоящих перемен для руководимого им предприятия [2].

В структуре деятельности ценностные ориентации тесно связаны с познавательными и волевыми сторонами, они обеспечивают устойчивость личности, преобладание определенного типа поведения. Система ценностных ориентаций составляет содержательную сторону направленности личности и отражает внутреннюю основу ее отношения к действительности.

Ценностная ориентация есть, с одной стороны, конкретное проявление отношения личности к фактам действительности, а с другой - система фиксированных установок, регулирующих поведение в каждый данный отрезок времени.

Ценностные ориентации - сложное образование, в котором можно выделить три основных компонента: когнитивный, эмотивный и поведенческий. Когнитивный есть элемент знания, эмотивный - эмоциональная составляющая, вытекающая из оценки; поведенческий - связан с реализацией ценностных ориентаций в поведении личности. Ценностные ориентации относятся к важнейшим компонентам структуры личности, по степени их сформированности можно судить об уровне развития личности.

Развитые ценностные ориентации - признак зрелости, показатель меры социальности. Устойчивая и непротиворечивая совокупность ценностных ориентаций обуславливает такие качества личности, как цельность, надежность, верность определенным принципам и идеалам, способность к волевым усилиям во имя этих идеалов и ценностей, активность жизненной

позиции. Противоречивость ценностных ориентаций порождает непоследовательность в поведении.

Неразвитость ценностных ориентаций - признак инфантилизма, господства внешних стимулов во внутренней структуре личности. В процессе совместной деятельности, определяющей отношения людей в группах, складываются групповые ценностные ориентации. Совпадение важнейших ценностных ориентаций членов группы обеспечивает ее сплоченность [16].

Являясь компонентом массового сознания, ценностные ориентации влияют на направленность практического поведения людей, с одной стороны, с другой стороны, при совпадении ценностные ориентации, например, представителей власти и населения, достигается их взаимопонимание, а потому объединение усилий по решению определенных задач. Вот почему ценностные ориентации менеджеров выступает в качестве той точки опоры, благодаря которой управление проявляется наилучшим образом как организующая сила. Вполне понятно, когда деятельность менеджеров поддерживается собственным персоналом и населением, в среде которого действует управленческая власть, результативность ее деятельности становится наиболее эффективной. Что следует понимать под ценностными ориентациями менеджеров? Речь пойдет о мировоззренческом моноблоке, слагаемыми которого являются: возвышенные цели, принципы управления, этические нормы общения.

В своей совокупности они мотивируют менеджеров и, прежде всего тех, которые обладают реальной властью, а потому имеющие в распоряжении технические, экономические и кадровые ресурсы для исполнения стратегического предназначения управления: обеспечение экологической и гуманитарной защищенности людей, создание достойных условий для реализации ими своих прав и свобод [15].

Для достижения этого призвана работать каждая управленческая система, каждый ее менеджер. Чем выше его место на вертикали власти, тем большее значение имеет для общества подобная его ценностная ориентация.

Таким образом, в этом параграфе нашего исследования мы обосновали выбор возрастной категории, в рамках которой осуществлялось исследование представленных явлений. Основанием для чего выступили положения, работавших в этом направлении ученых об актуальности потребности в обретении ценностей дальнейшей жизни, возникающей у менеджеров в управлении персоналом.

Выявлена основная особенность развития ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров. Поэтому от того насколько развиты ценностные ориентации, зависит смысл и образ жизни человека.

1.3. Теоретическое обоснование модели формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом организаций

Дерево целей – это граф, схема, показывающая, как генеральная цель проекта разбивается на подцели следующего уровня и т.д. Представление целей начинается с верхнего уровня, дальше они последовательно разукрупняются. При этом основным правилом разукрупнения целей является полнота: каждая цель верхнего уровня должна быть представлена в виде подцелей следующего уровня исчерпывающим образом [6, с. 656].

Постановка целей – целеполагание – является важнейшим исходным моментом планирования, исследования коррекционно- развивающей деятельности.

По мнению В.И. Долговой, «Дерево целей» основывается на теории графиков и представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [цит. по 31, с. 228].

Дерево целей – это структурированный иерархический перечень целей организации, в котором цели более низкого уровня подчинены и служат для достижения целей более высокого уровня.

Соответственно, наверху находится главная, генеральная цель организации. Поскольку достижение генеральной стратегической цели организации является достаточно сложной задачей, то производят декомпозицию цели - разложение цели на несколько более мелких целей, совокупное достижение которых приводит к достижению основной цели. Далее процесс повторяют для каждой более мелкой цели нижнего уровня до тех пор, пока в результате декомпозиции цель не станет достаточно простой, достижимой, реалистичной, возможной для исполнения в соответствии с содержанием и в запланированное время [цит. по Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография / В.И. Долгова. – Москва: КДУ, 2009. 228с., с. 228].

При построении «Дерева целей» его проектирование идет по методу «от общего к частному». Прекращение декомпозиции цели на более мелкие прекращается в тот момент, когда дальнейший процесс является нецелесообразным в рамках рассмотрения главной цели.

Первый этап в изучении, развития ценностных ориентаций у менеджеров – это этап целеполагания. И он начинается с постановки генеральной цели.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить программу развития ценностных ориентаций менеджеров в управлении персоналом профессионально образовательных организаций.

1. Изучить психолого - педагогическую проблему формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом организаций.

1.1. Изучить феномен “ ценностных ориентации и социальных установок” у менеджеров в управлении персоналом организаций в теоретических исследованиях.

1.2. Определить особенности формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом организаций.

1.3. Теоретически обосновать модель формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

2. Организовать и провести опытно-экспериментальное исследование формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.

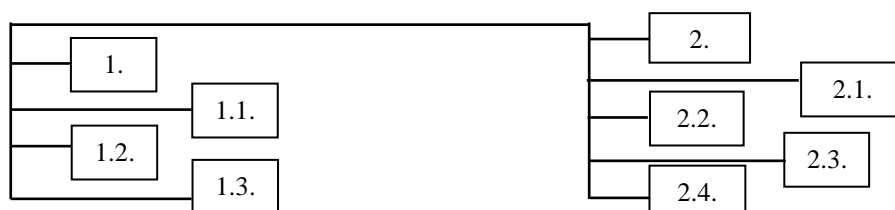
2.1. Определить этапы, методы и методики исследования и охарактеризовать выборку и провести анализ результатов констатирующего эксперимента.

2.2. Осуществить анализ опытно- экспериментального исследования формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.

2.3. Описать программу формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

2.4. Провести анализ и результат формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить программу развития формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.



«Рисунок 1» Схема целеполагания (дерево целей) развития ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров

Второй этап в изучении, формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров – это этап моделирование. И он начинается с постановки цели.

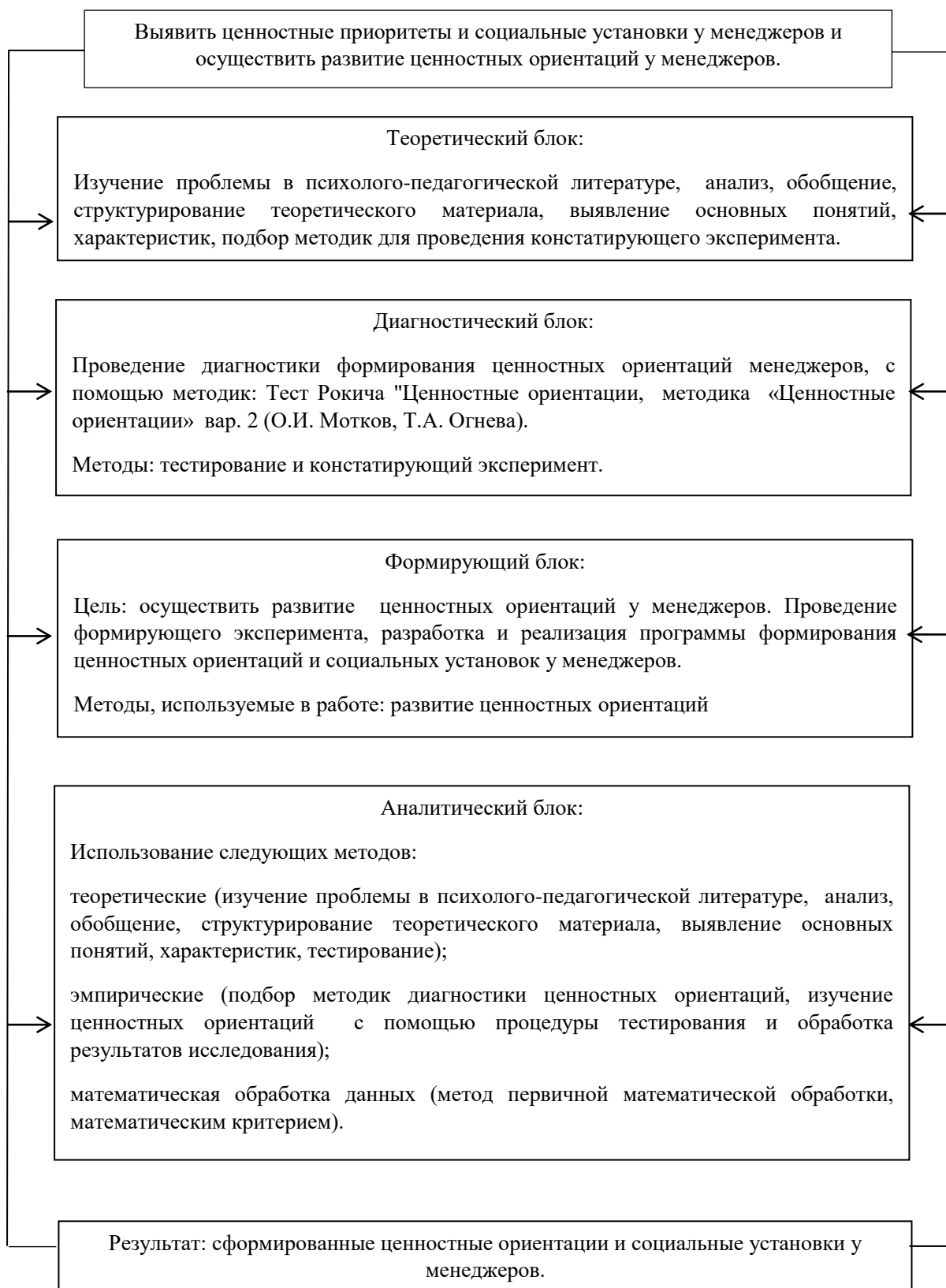
В психолого-педагогической литературе под «моделью» понимается представление способов обучения практической деятельности, основанное на личностно-ориентированном подходе, с целью формирования какого либо качества личности [цит. по 56, с. 440].

В большом психологическом словаре «модель (англ. model) (в широком понимании) – упрощенный мысленный или знаковый образ какого-либо объекта или системы объектов, используемый в качестве их «заместителя» и средство оперирования. Модель в фундаментальных и в прикладных науках обычно связываются с применением моделирования, т.е. с выяснением (или воспроизведением) свойств какого-либо объекта, процесса или явления с помощью другого объекта, процесса или явления – его модели [55, с.640].

В. Толочек определяет модель как искусственно созданное явление (предмет, процесс, ситуация), аналогичное естественному явлению, научное изучение которого затруднено или невозможно. Модели выступают аналогами объектов исследования и сходны с ними в наиболее существенных характеристиках. Моделирование – метод познания, состоящий в построении и исследовании моделей [цит. по 66, с. 479].

Модель формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом организаций, состоит из четырех блоков.

Цель: выявить ценностные приоритеты и определить социальные установки у менеджеров, а также осуществить формирование ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров управления персоналом организаций.



«Рисунок 2» Модель формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров

Теоретический блок содержит анализ психолого- педагогической литературы по теме исследования, в котором было рассмотрено понятие ценностных ориентаций, социальные установки. С учетом особенностей было изучено развитие ценностных ориентаций, социальных установок и их проявления. Более подробно были рассмотрены особенности ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом.

Диагностический блок посвящен проведению исследования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров. Для изучения ценностных ориентаций и социальных установок были проведены следующие методики: Тест М. Рокича "Ценностные ориентации", методика «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева).

Проведенные методики позволили выявить иерархию ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

Развивающий блок был посвящен разработке и реализации программе по осуществлению формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

Аналитический блок – проведение диагностики ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров, сопоставление и анализ результатов контрольно-диагностического этапа.

Таким образом, модель исследования включает в себя 4 блока: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический. Все блоки взаимосвязаны в соответствии с принципом целостности. Представленные блоки связаны единой целью и реализация всех блоков модели развития ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров, позволяет выявить ценностные приоритеты у руководителей и осуществить формирование ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом организациях и составить формирующую программу.

Цель программы: выявить ценностные приоритеты и определить социальные установки у менеджеров, а также осуществить формирование ценностных ориентаций у менеджеров.

Задачи программы:

1) ознакомить менеджеров с понятиями "ценность", "ценностные ориентации", "социальные установки", с уровнями формирования и методами развития ценностных ориентаций, а также их видами;

2) показать менеджерам значение соответствия ценностных ориентаций личности и культуры, в которой менеджер находится;

3) развить у менеджеров представления о собственных особенностях ценностных ориентаций и социальных установок.

Методы, используемые в работе развития ценностных ориентаций:

1. Арттерапия - прием - свободное рисование, психодрама.

2. Дискуссия - публичное обсуждение какого-либо спорного вопроса.

3. Ролевые игры - воспроизведение действий и отношений других людей или персонажей какой-либо истории, как реальной, так и выдуманной.

4. Психогимнастика - использование двигательной экспрессии в качестве главного средства коммуникации в группе.

5. Групповая дискуссия, упражнения с элементами тренинга.

6. Лекция-визуализация.

Большое внимание уделяется упражнениям на повышение уверенности себе, снятию напряжения, отработке навыков эффективного общения, творческому самовыражению.

В аналитическом блоке, было проведено повторное исследование ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров. В повторном исследовании использовались методики: Тест М. Рокича "Ценностные ориентации", методика «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева).

Для проверки гипотезы исследования о том, что ценностные ориентации и социальные установки у менеджеров в «ГБПОУ Челябинском радиотехническом техникуме», могут быть сформированы в результате реализации программы формирования ценностных ориентаций и социальных установок, была выполнена математическая обработка экспериментальных данных с помощью Т-критерия Вилкоксона.

Критерий применяется для сопоставления показателей измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Таким образом, формирование ценностных ориентаций и социальных установок, понимается как деятельность по исправлению тех особенностей понимания, которые по принятой системе критериев не соответствуют «оптимальной» модели.

Анализ исследований позволил разработать модель формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров, которая содержит четыре блока: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический блоки. Результатом является формирование ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в результате реализации программы.

Составлено «Дерево целей» формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров, которое подчиняется генеральной цели – теоретически обосновать и экспериментально проверить программу формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций.

Выводы по I главе

Проанализировав различные определения понятия «ценностные ориентации» можно сделать вывод о том, что понятие «ценностные ориентации» достаточно многогранно и при его формулировании мы можем ссылаться на многочисленные научные труды выдающихся психологов и философов. Также мы убедились в том, что к определению данного понятия существует множество подходов, в частности в нашей работе были рассмотрены дифференцированный и комплексный.

Изучая научную литературу по данной проблеме, мы выделили особенности формирования ценностных ориентаций и социальных установок, характерных именно для менеджеров. Выделена основная особенность ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом. Она проявляется в возникновении различных типов противоречий в процессе общения с другими людьми.

В своей работе мы отмечаем постепенный характер развития ценностных ориентаций у менеджеров и его обусловленность всем ходом предыдущего развития личности.

Особое внимание в исследовании развития ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров уделено процессу управления, так как у руководящей должности, мы полагаем наиболее целесообразным исследование процесса развития ценностных ориентаций.

Нами был определен первый этап в изучении, развития ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров – это этап целеполагания, который начинается с постановки генеральной цели и формированием дерева целей. Анализ психолого-педагогических исследований позволил разработать модель психолого-педагогического формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров управления персоналом,

которая содержит четыре блока: теоретический, диагностический, коррекционно-формирующий и аналитический блоки.

Составлено «Дерево целей» психолого- педагогического формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров, которое подчиняется генеральной цели – теоретически обосновать и экспериментально проверить программу формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом организаций.

Глава II. Организация опытно - экспериментального исследования формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом.

2.1. Этапы, методы и методики исследования и характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Исследование формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом, проходило в три этапа:

На первом, подготовительном, этапе исследования были определены: цель, объект, предмет и методы исследования. Осуществлен поиск теоретической и эмпирической информации, определен ее объем. Подобраны методы и методики исследования. Составлен план квалификационной работы;

На втором, экспериментальном, этапе исследования проведен формирующий эксперимент;

На третьем, заключительном, этапе проведен анализ результатов исследования. Завершен качественный и количественный анализ результатов исследования, сформулированы выводы, результаты работы оформлены в виде квалификационной работы.

В исследовании формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров управления персоналом, были определены следующие методы:

1. Теоретические: (изучение проблемы в психолого-педагогической литературе, анализ, обобщение, структурирование теоретического материала, целеполагание, моделирование, выявление основных понятий, характеристик);

2. Эмпирические: (проведение диагностики ценностных ориентаций у менеджеров, с помощью методик: Тест Рокича "Ценностные ориентации", диагностика ценностных ориентаций М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой, методика «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева), изучение ценностных ориентаций с помощью процедуры тестирования, анкетирования и обработка результатов исследования).

3. Математическая обработка данных: (метод первичной математической обработки, математическим Т- критерием Вилкоксона. Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом).

Для проведения опытно – экспериментальной работы был выбран «ГБПОУ Челябинский радиотехнический техникум». В исследовании принимали участие педагогические работники. Количество испытуемых на данном этапе составило 41 человек.

На этапе обработки данных проводится обработка полученных данных и анализ результатов.

Развивающий этап включает в себя создание программы формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров и ее апробация.

На контрольном этапе, проводится вторичное исследование с целью, оценки эффективности программы формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом.

Охарактеризуем использование методы и методики исследования:

Анализ литературы – это метод научного исследования, предполагающий операцию мыслительного или реального расчленения целого (вещи, свойства, процесса или отношения между предметами) на

составные части, выполняемую в процессе познания или предметно-практической деятельности человека [59, с. 125-144].

Эксперимент – это один из основных методов научного познания вообще, психологического исследования в частности. Отличается от наблюдения активным вмешательством в ситуацию со стороны исследователя, осуществляющего планомерное манипулирование одной или несколькими переменными и регистрацию сопутствующих изменений в поведении изучаемого объекта. Правильно поставленный эксперимент позволяет проверять гипотезы о причинно-следственных отношениях, не ограничиваясь констатацией связи между переменными [47, с. 46].

Констатирующий эксперимент - это эксперимент, устанавливающий наличие какого-либо непреложного факта или явления. Эксперимент становится констатирующим, если исследователь ставит задачу выявления наличного состояния и уровня сформированности некоторого свойства или изучаемого параметра, иначе говоря, определяется актуальный уровень развития изучаемого свойства у испытуемого или группы испытуемых [26, с. 560].

Цель констатирующего эксперимента - выяснить особенности изучаемого процесса или явления в данный момент без какого-либо воздействия. Полученные с помощью констатирующего эксперимента данные помогут определить задачи и разработать содержание и методы формирующего этапа исследования [62, с. 512].

Формирующий эксперимент - метод прослеживания изменений психики в ходе активного воздействия исследователя на испытуемого. Предполагает выявление закономерностей развития в ходе активного, целенаправленного воздействия экспериментатора на испытуемого - в ходе формирования его психики. Формирующий эксперимент основан на подходе к развитию психики как к явлению, ведомому обучением и воспитанием; из этого следует, что нельзя игнорировать сам процесс обучения,

определяющий это развитие. При этом с помощью этого метода выявляется не столько наличное состояние знаний, умений и навыков, сколько особенности их становления. В его рамках испытуемому сначала предлагается самостоятельно овладеть новым действием или новым знанием (например, сформулировать закономерность); затем, если это не удалось, ему оказывается строго регламентированная и индивидуализированная помощь. Весь этот процесс сопровождается экспериментом констатирующим, благодаря чему удается установить различие начального, актуального уровня и конечного, соответственного зоне развития ближайшего [70, с. 349].

Обобщение понятий – логическая операция, посредством которой в результате исключения видового признака получается другое понятие более широкого объема, но менее конкретного содержания; форма приращения знания путем мысленного перехода от частного к общему в неконкретной модели мира, что обычно соответствует и переходу на более высокую ступень абстракции [42, с. 310].

Структурирование теоретического материала – стратегия и процесс организации разрозненной информации при ее запоминании, в результате чего элементы запоминающего материала связываются по смыслу в целостную группу или несколько таких групп [75, с. 225-254].

Психологическое тестирование — это метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий. Метод тестирования позволяет с известной вероятностью определить актуальный уровень развития у индивида нужных навыков, знаний, личностных характеристик и пр. Тестирование предполагает, что обследуемый выполняет определенную деятельность: это может быть решение задач, рисование, рассказ по картинке и прочее — в зависимости от используемой методики; происходит определенное испытание, на основании результатов коего

психолог делает выводы о наличии, особенностях и уровне развития тех или иных свойств [53, с. 198].

Перейдя к определению понятия «модели» необходимо указать, что в психолого- педагогической литературе под «моделью» понимается представление способов обучения практической деятельности, основанное на личностно-ориентированном подходе, с целью формирования какого либо качества личности [цит. по 31, с. 167].

В большом психологическом словаре «модель (англ. model) (в широком понимании) – упрощенный мысленный или знаковый образ какого-либо объекта или системы объектов, используемый в качестве их «заместителя» и средство оперирования. Модель в фундаментальных и в прикладных науках обычно связываются с применением моделирования, т.е. с выяснением (или воспроизведением) свойств какого-либо объекта, процесса или явления с помощью другого объекта, процесса или явления – его модели [10, с. 672].

В. Толочек определяет модель как искусственно созданное явление (предмет, процесс, ситуация), аналогичное естественному явлению, научное изучение которого затруднено или невозможно. Модели выступают аналогами объектов исследования и сходны с ними в наиболее существенных характеристиках. Моделирование – метод познания, состоящий в построении и исследовании моделей [цит. по 66, с. 479].

Таким образом, на каждом этапе исследования применялись различные методы. На поисково-подготовительном этапе использовался метод анализа литературы по проблеме исследования. На опытно-экспериментальном этапе был проведен констатирующий эксперимент и тестирование испытуемых по трем методикам. На контрольно - обобщающем этапе были проанализированы результаты исследования, сформулированы выводы. В качестве оптимальных психодиагностических методик были выбраны следующие методики: тест М. Рокича "Ценностные ориентации", методика « Ценностные ориентации » вар. 2 (О.И. Мотков,Т.А. Огнева), диагностика

ценностных ориентаций М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой. Метод математической обработки, который мы взяли за основу в исследовании Т – критерий Вилкоксона.

Рассмотрим подробно, используемые методики.

Определение содержательной стороны направленности личности, и составляющую основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности, основу жизненной концепции и " философии жизни" проводилось по методике теста М. Рокича "Ценностные ориентации".

Я выбрала данную методику, так как она позволяет проводить количественное исследование ценностных ориентаций личности, то есть ее измерение. Эта методика отличается компактностью, быстротой проведения при хорошей надежности, валидности и достоверности. В основе методики лежит способ ранжирования.

Цель: Изучение ценностно-мотивационной сферы человека. Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентации М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей. Последнее обстоятельство заставляет многих авторов сомневаться в надежности методики, так как ее результат сильно зависит от адекватности самооценки испытуемого. Поэтому данные, полученные с помощью теста М. Рокича желательно подкреплять данными других методик. М. Рокич различает два класса ценностей:

- терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
- инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства [49, с. 67].

Респонденту предъявлены два списка ценностей (по 18 в каждом), либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым 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 ориентации. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов «Приложение А» .

Методика «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева). Цель методики: изучение степени значимости и реализации ценностных ориентаций (ЦО) личности, а также их индивидуальной и групповой структуры (соотношения друг с другом), конфликтности и атрибуции (приписывания) причин их осуществления. Стимульный материал и ключ для интерпретации смотреть в «Приложение А»

Диагностика ценностных ориентаций М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой.

Цель проведения диагностики: определение уровня базовых ценностей личности; изучение ценностных ориентаций.

Для математико - статистической обработки результатов исследования был использован Т- критерий Вилкоксона. Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Этот критерий применим в тех случаях, когда признаки измерены, по крайней мере, по шкале порядка, и сдвиги между вторым и первым замерами тоже могут быть упорядочены. Для этого они должны варьировать в достаточно широком диапазоне. В принципе, можно применять Т-критерий Вилкоксона и в тех случаях, когда сдвиги принимают только три значения: -1, 0 и +1, но тогда критерий Т вряд ли добавит что-нибудь новое к тем выводам, которые можно было бы получить с помощью критерия знаков. Вот если сдвиги изменяются, скажем, от -30 до +45, тогда имеет смысл их ранжировать и потом суммировать ранги.

Суть метода состоит в том, что сопоставляются выраженности сдвигов в том и ином направлениях по абсолютной величине. Для этого сначала ранжируются все абсолютные величины сдвигов, а потом суммируются ранги. Если сдвиги в положительную и в отрицательную сторону происходят случайно, то суммы рангов абсолютных значений их будут примерно равны. Если же интенсивность сдвига в одном из направлений перевешивает, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно, ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях.

Гипотезы Т- критерия Вилкоксона:

Н₀: Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

H1: Интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

Ограничения в применении T-критерия Вилкоксона:

1. Минимальное количество испытуемых, прошедших измерения в двух условиях - 5 человек. Максимальное количество испытуемых - 50 человек, что диктуется верхней границей имеющихся таблиц.

2. Нулевые сдвиги из рассмотрения исключаются, и количество наблюдений n уменьшается на количество этих нулевых сдвигов (при условии, если флажок «Учитывать нулевой сдвиг?» не установлен). Можно обойти это ограничение (установив флажок «Учитывать нулевой сдвиг?»), сформулировав гипотезы, включающие отсутствие изменений, например: «Сдвиг в сторону увеличения значений превышает сдвиг в сторону уменьшения значений и тенденцию сохранения их на прежнем уровне».

Таким образом, исследование ценностных ориентаций менеджеров проводилось в несколько этапов: 1 – поисково-подготовительный, 2 – опытно-экспериментальный, 3 – обработка данных, 4 – формирующий, 5 – контрольный, 6 – заключительный.

В работе был использован комплекс методов: теоретические: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, метод «Дерево целей» (автор В.И. Долгова), моделирование; эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам:

Тест Рокича "Ценностные ориентации";

Диагностика ценностных ориентаций, М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой;

Методика «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева), математико-статистическая обработка (T- критерий Вилкоксона).

Охарактеризованы методы исследования: анализ, обобщение, эксперимент констатирующий и формирующий, тестирование.

2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.

Исследование проходило в «ГБПОУ Челябинском радиотехническом техникуме». В исследовании приняло участие 41 испытуемый.

Целью данного исследования является изучение ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров управления персоналом.

Данная категория характеризуется тем, что сегодня главной задачей в системе управления персоналом является воспитание ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров. Большой акцент здесь делается, прежде всего на духовное и нравственное воспитание. Ценностные ориентации и социальные установки, являются частью мотивационной сферы личности, регулирующей поведение [36, с. 177].

Кардинальные изменения в политической, экономической, духовной сферах нашего общества влекут за собой радикальные изменения в ценностных ориентациях и поступках людей, что особенно ярко выражено у современных руководителей. Особую остроту сегодня приобретает изучение изменений, происходящих в сознании современных руководителей. Неизбежная в условиях ломки сложившихся устоев переоценка ценностей, их кризис более всего проявляются в сознании этой социальной группы. [29, с. 117-139].

Являясь компонентом массового сознания, ценностные ориентации и социальные установки влияют на направленность практического поведения людей, с одной стороны, с другой стороны, при совпадении ценностные ориентации, например, представителей власти и населения, достигается их взаимопонимание, а потому объединение усилий по решению определенных задач. Вот почему ценностные ориентации менеджеров выступает в качестве той точки опоры, благодаря которой управление проявляется наилучшим образом как организующая сила. Вполне понятно, когда деятельность

менеджеров поддерживается собственным персоналом и населением, в среде которого действует управленческая власть, результативность ее деятельности становится наиболее эффективной.

Исследование проходило в «ГБПОУ Челябинском радиотехническом техникуме». В исследовании приняло участие 41 испытуемый.

Количество педагогического состава - 28 женщин и 13 мужчин. В коллективе существует традиция отмечать дни рождения. Стиль отношения учителя с учащимися можно охарактеризовать как авторитарно-демократический.

Педагогический состав общительный, доброжелательный.

В беседе на свободные темы показывают широкий кругозор, знание современных технологий. Понимают и принимают правила при тестировании, следят за их выполнением.

В результате наблюдения за менеджерами пришла к выводу, что коллектив общительный, психологический климат в коллективе благоприятный: присутствует доверие, доброжелательность.

Межличностные отношения в коллективе:

Группа сплоченная, по А.Н. Лутошкину, группа находится на стадии « Мерцающий маяк».

Формирующийся коллектив озабочен, чтобы каждый шел верным путем. В такой группе чувствуется поддержка друзей, желание бывать вместе. Но дружба требует постоянного горения, а не одиночных, правда, частых вспышек. Группа индивидуальна. Однако ей бывает трудно до конца собрать своего, найти во всем общий язык, проявить настойчивость в преодолении трудностей, не всегда хватает сил подчиниться коллективным требованиям. Редка инициатива. Отношения разные - доброжелательные, конфликтные.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: в целом коллектив сплоченный, дружелюбный.

Исследование проводилось на специально подготовленных бланках, инструкция зачитывалась испытуемым вслух.

Для проведения исследования были использованы следующие методики: тест М. Рокича "Ценностные ориентации", методика «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева), диагностика ценностных ориентаций, М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой.

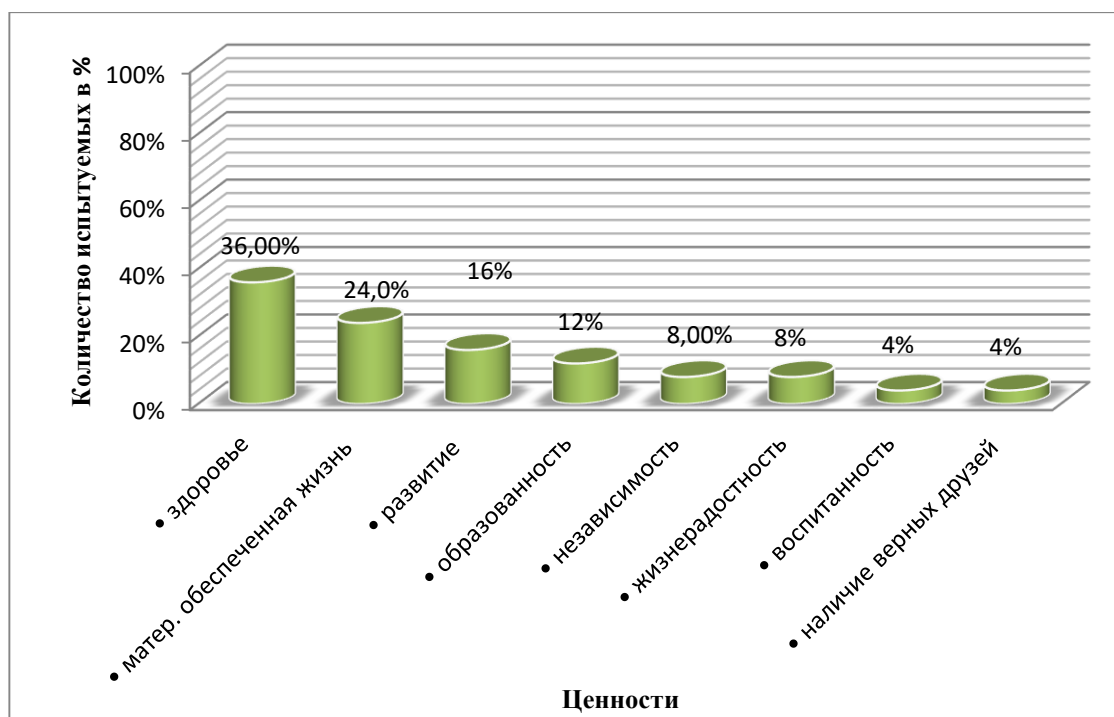
Рассмотрим результаты, полученные с помощью методики, теста М. Рокича "Ценностные ориентации".

Тест М. Рокича "Ценностные ориентации", испытуемым были представлены 2 группы ценностей: терминальные и инструментальные (терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться; инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации).

Ведущими ценностями являются:

- здоровье (физическое и психическое) 36% (14 человек);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений) 24% (9 человека);
- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование) 16% (6 человека);
- образованность (широта знаний, высокая общая культура) 12% (4 человека);
- независимость (способность действовать самостоятельно, решительно) 8% (3 человек).
- жизнерадостность (чувство юмора) 8% (3 человека);
- воспитанность (хорошие манеры) 4% (1 человек);
- наличие хороших и верных друзей 4% (1 человек);

В результате проведения методики М. Рокича в исследуемой выборке (Приложение Б, Таблица Б.1) выявлены ценностные ориентации у менеджеров, представленные на рисунке 3.



«Рисунок 3» Результаты диагностики теста М. Рокича "Ценностные ориентации" на этапе констатирующего эксперимента

Тест М. Рокича " Ценностные ориентации" выявил терминальные ценности, как убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования:

1. здоровье (физическое и психическое) 36% (14 человек);
2. материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений) 24% (9 человек) с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться;
3. развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование) 16% (6 человека);
4. образованность (широта знаний, высокая общая культура) 12% (3 человека);

Инструментальные ценности — как убеждения в том, что какой-то образ действий:

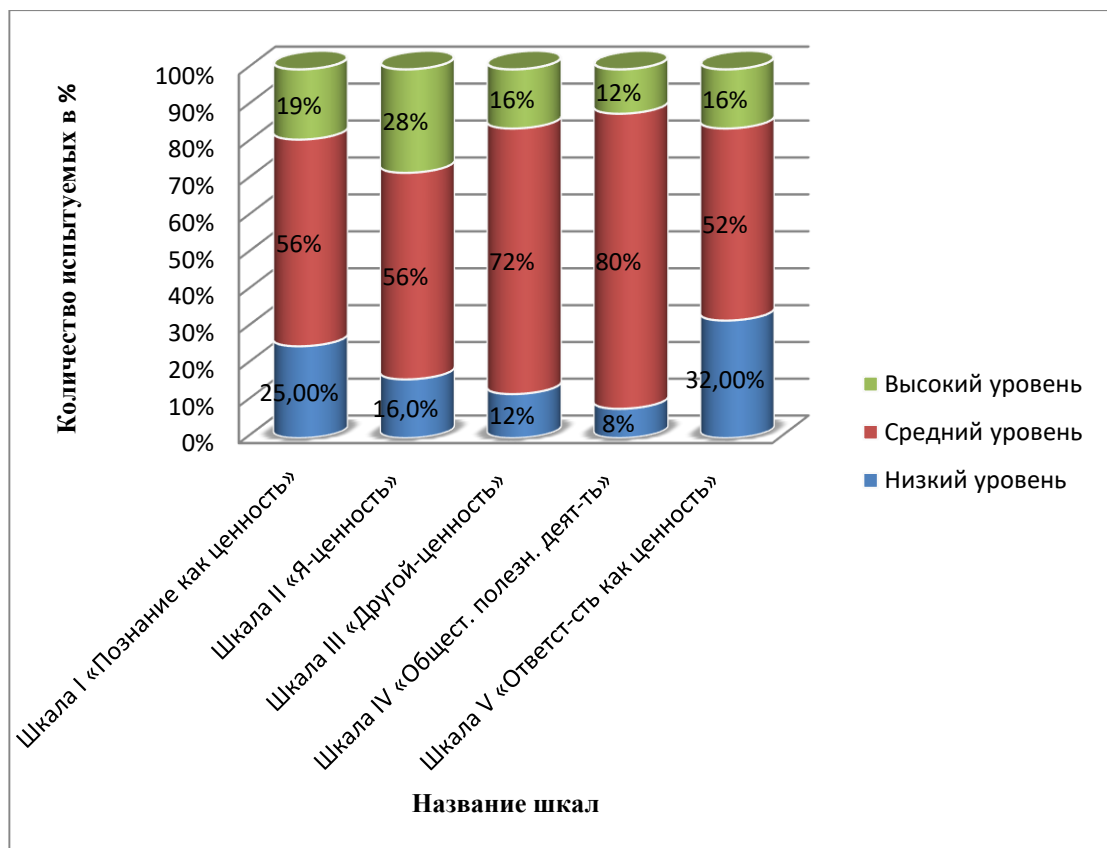
5. независимость (способность действовать самостоятельно, решительно) 8% (3 человек) является с личной и общественной точек зрения предпочтительным в любых ситуациях;
6. жизнерадостность (чувство юмора) 8% (3 человек);
7. воспитанность (хорошие манеры) 4% (1 человек);
8. наличие хороших и верных друзей 4% (1 человек);

По сути, разведение терминальных и инструментальных ценностей производит уже достаточно традиционное различие ценностей-целей и ценностей-средств.

Диагностика ценностных ориентаций М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой. (констатация реального уровня базовых ценностей личности у менеджеров).

Формирование профессионально- ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров является важной социально-педагогической проблемой, от которой зависит уровень профессиональной самореализации будущих специалистов, так как она является результатом сформированности у педагогов профессионально- ценностных ориентаций. Поиск путей совершенствования процесса формирования ценностных ориентаций педагогов на сегодняшний день является наиболее важным.

. Результаты исследования уровня базовых ценностей личности по методике диагностика ценностных ориентаций (М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой) представлены на рисунке 4 и таблице Б.3 Приложения Б.



«Рисунок 4» Результаты исследования уровня базовых ценностей личности по методике диагностика ценностных ориентаций М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой на этапе констатирующего эксперимента

Методика диагностики ценностных ориентаций М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой, выявила:

Шкала I «Познание как ценность», имеет результат по группе испытуемых следующий:

Высокий (1-й) уровень баллов (набрали 10 человек, это 25% от группы), набранных по этому показателю, свидетельствует об истинной роли для конкретного менеджера и в коллективе в целом. У таких педагогов велика потребность в приобретении в познании, а процесс познания вызывает позитивные эмоции, познавательная деятельность доставляет удовольствие и является важным жизненным смыслом. Средний (2-й) уровень баллов (набрали 23 человек, это 56% от группы), свидетельствует о понимании менеджерами значения учения, познания в целом как ценности в

жизни, но полного осознанного самоопределения по отношению к этой ценности не произошло.

Низкий (3-й) уровень баллов (набрали 8 человек, это 19% от группы), это свидетельствует о малой степени сформированности этого важнейшего показателя самоактуализирующейся. Потребность в познании минимальная или фактически отсутствует. Менеджер избегает ситуаций, которые требуют от него приложения каких-либо усилий для решения познавательных задач или освоения новых способов учебной деятельности.

Шкала II «Я- ценность» имеет результат по группе испытуемых следующий:

Высокий (1-й) уровень баллов (набрали 7 человек, это 16% от группы), набранных по этому показателю, свидетельствует о сформированной структуре «Я» менеджера, глубокой степени позитивного самовосприятия, умении самовыражения, уважительном отношении к себе как к личности и индивидуальности.

Средний (2-й) уровень показывает (набрали 23 человека, 56% от группы), что группа менеджеров уделяет своему «Я» много внимания, старается быть позитивным в своём самовосприятии, а также серьёзно задумывается о способах самовыражения.

Низкий (3-й) уровень баллов (набрали 11 человек, это 28% от группы) по данной шкале означает, что педагогический работник редко задумывается или вообще не уделяет внимания самовосприятию, самовыражению и собственной индивидуальности, негативно относится к самому себе. Ценностное отношение к себе как личности в основном не сформировано, низкий уровень самопринятия и самоуважения.

Шкала III «Другой-ценность» имеет результат по группе испытуемых следующий:

Высокий (1-й) уровень баллов (набрали 3 человека, это 12% от группы), набранных по этому показателю, подтверждает сформированность у

менеджеров восприятия индивидуальности другого человека как ценности. Высокий балл по данной шкале свидетельствует о склонности воспринимать природу человека в целом как положительную, а потому и способности к быстрому установлению тесных эмоциональных контактов с другими людьми при их безусловном принятии и ориентации на их индивидуальные особенности.

Средний (2-й) уровень баллов (набрали 29 человек, это 72% от группы) свидетельствует, что менеджеры техникума признают индивидуальность другого как ценность, стараются уважать других людей, однако не всегда удаётся овладеть безусловным принятием другого человека и конструктивно общаться на основе учёта его индивидуальных особенностей.

Низкий (3-й) уровень баллов (набрали 4 человека, это 16% от группы) по данной шкале показывает несформированность восприятия другого человека как ценности и индивидуальности, уважительного отношения к окружающим, умения общаться с ними доброжелательно и конструктивно.

Шкала IV «Общественно полезная деятельность» имеет результат по группе испытуемых следующий:

Высокий (1-й) уровень баллов (набрали 3 человека, это 8% от группы), набранных по этому показателю, подтверждает готовность приносить пользу своей деятельностью всему обществу, конкретной группе, быть активными в общих видах деятельности. Высокий балл по данной шкале свидетельствует о сформированности у менеджеров такой ценностной ориентации, как общественно полезная деятельность.

Средний (2-й) уровень баллов (набрали 33 человека, это 80% от группы) свидетельствует о том, что педагогические работники понимают и принимают важность общественно полезной деятельности и готовы отдавать ей некоторую часть своего времени и сил, но не всегда это выходит на уровень их личной инициативы и самостоятельности в выборе форм общественно полезной деятельности.

Низкий (3-й) уровень баллов (набрали 5 человек, это 12% от группы) показывает, что менеджер не осознаёт значимости участия каждого отдельного индивида в общественно полезной деятельности, соответственно, не видит и своей роли в ней. Низкий балл по данной шкале свидетельствует о несформированности у такой ценностной ориентации, как общественно полезная деятельность; он не разделяет значимости общественно полезной деятельности как важной личностной ценности.

Шкала V «Ответственность как ценность» имеет результат по группе испытуемых следующий:

Высокий (1-й) уровень баллов (набрали 13 человек, это 32% от группы), набранных по данному показателю, свидетельствует о сформированности ответственности как особо важной личностной характеристики, а также признании ответственности в качестве базовой составляющей самоактуализирующейся личности. У таких менеджеров преобладает интернальный (внутренний) контроль, достаточно сильно развита рефлексивная позиция и стремление к самоанализу.

Средний (2-й) уровень баллов (набрали 22 человека, это 52% от группы) свидетельствует о признании менеджерами важности ответственности как личностного качества, о стремлении проявлять её в своих поступках. Однако не всегда для них бывают возможными понимание и осознание мотивов своих действий. Наряду с интернальным достаточно частым бывает и экстернальный контроль.

Низкий (3-й) уровень баллов (набрали 6 человек, это 16% от группы) показывает, что педагог в очень малой степени либо вообще не осознают необходимости наличия у человека ответственности за себя и свои поступки в жизни, за выбор своего поведения. Преобладает экстернальный (внешний) контроль в жизненно важных ситуациях. Ответственность как ценность у личности не сформирована, наблюдается низкий уровень рефлексии.

Рассмотрим результаты полученные с помощью методики «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева), представлены на рисунке 5 и таблице Б.4 Приложения Б.

Испытуемым была зачитана инструкция, и представлены бланки, где нужно было отметить по 5- балльной шкале степень влияния различных причин на осуществление возможных ценностей.

ГРУППА	Ср А	Ср Б	Ср В	Ср Г
МЕНЕДЖЕРЫ				
41 ч.= 28ж+13м.	3,81	3,91	3,34	3,59
Ж 28 ч.	3,83	3,97	3,35	3,73
М 13 ч.	3,80	3,85	3,335	3,45

«Рисунок 5» Средние данные по методике "Ценностные ориентации" (в баллах) на этапе констатирующего эксперимента

Главные показатели ценностных ориентаций испытуемого:

- 1 – Значимость внешних ценностей (Ср А)
- 2 – Значимость внутренних ценностей (Ср Б)
- 3 – Реализация внешних ценностей (Ср В)
- 4 – Реализация внутренних ценностей (Ср Г)

Данные о конфликтности осуществления ценностных ориентаций

По данным 41 педагогических работников «ГБПОУ Челябинского радиотехнического техникума», 2017г, ср. возраст – 23-55 лет, все показатели конфликтности осуществления ЦО находятся на среднем уровне ($0,90 \div 1,49$ баллов):

$K_{\text{внеш.}} = 1,25$ б, $K_{\text{внут.}} = 1,04$ б, $K_{\text{общ.}} = 1,15$ б. Конфликтность реализации внешних ЦО выше, чем конфликтность реализации внутренних ЦО. Внешние ЦО переживаются и оцениваются как более остро конфликтные, чем внутренние ЦО. Это видно из анализа случаев высокой конфликтности, когда $K \geq 1,56$. Процент таких случаев в отношении $K_{\text{внеш.}} = 41,94\%$, в отношении $K_{\text{внут.}} = 16,13\%$. Такой факт можно объяснить тем, что в данной группе реализация внешних ценностей еще только начинается

и больше зависит от внешних факторов – например, финансов и социального положения и т.п.

Конфликтность реализации внешних ценностей выше у испытуемых женского пола ($K_{\text{внеш. Ж}} = 1,316$, $K_{\text{внеш. М}} = 0,96$). У женщин преобладание конфликтности внешних ценностей видно и по различию между $K_{\text{внеш.}}$ и $K_{\text{внутр.}}$ по T-критерию Вилкоксона. Оно на уровне $p < 0,06$, т.е. на уровне хорошей тенденции. У менеджеров мужского пола различия не обнаружены. Женщины сильнее стремятся к материальным благам, известности, высокому социальному положению и роскошной жизни, чем мужчины.

Данные по реализации внешних и внутренних ценностей у испытуемых.

У всех испытуемых рассматриваемой группы реализация внутренних ценностей достоверно выше осуществления внешних. Мы предполагаем, что осуществление внутренних ценностей больше зависит от собственной субъектной активности личности, чем от внешних факторов. Поэтому их реализация у педагогических работников существенно выше. Хотя различия между ними можно объяснить и тем, что мужчины вообще более сдержанны в своих оценках почти всех параметров ценностей. Средние данные Ж и М испытуемых данной группы ясно указывают на это. По реализации внешних ценностей достоверных различий между женщинами и мужчинами не обнаружено.

Результаты исследования по формированию ценностных ориентаций у менеджеров управления персоналом образовательных организаций, показали, что среди группы терминальных ценностей, лидирующие позиции в «конкретных» и «абстрактных ценностях», профессиональной самореализации и личной жизни занимают

- 1 место- здоровье (физическое и психическое);
- 2 место- материально обеспеченная жизнь;

3 место- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);

Среди группы инструментальных ценностей, в категории: этические ценности, ценности общения, ценности дела, индивидуалистические, конформистские и альтруистические ценности, а также ценности самоутверждения и ценности принятия других, места распределились следующим образом:

1 место- независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);

2 место- жизнерадостность (чувство юмора);

3 место- воспитанность (хорошие манеры);

Шкала I «Познание как ценность», имеет результат по группе испытуемых следующий:

Высокий – 25% от группы. Средний -56% от группы. Низкий- 19% от группы.

Шкала II «Я- ценность», имеет результат по группе испытуемых следующий:

Высокий – 16% от группы. Средний -56% от группы. Низкий – 28% от группы.

Шкала III «Дугой- ценность», имеет результат по группе испытуемых следующий:

Высокий- 12% о группы. Средний -72% от группы. Низкий – 16% от группы.

Шкала IV «Общественно полезная деятельность», имеет результат по группе испытуемых следующий:

Высокий – 8% от группы. Средний – 80% от группы. Низкий – 12% от группы.

Шкала V «Ответственность как ценность» имеет результат по группе испытуемых следующий:

Высокий – 32% от группы. Средний – 52% от группы. Низкий – 16% от группы.

Обобщенные результаты диагностики формирования ценностных ориентаций у менеджеров показывают, слабое удовлетворение базовых психологических потребностей, что ведет в свою очередь к развитию беспокойства, проблем с психологическим здоровьем личности, к развитию большей ориентации на внешние ценности видимого благополучия и к частичному обесцениванию внутренних ценностей. Преобладающая ориентация на внешние ценности – это своего рода проявление психологической защиты и стремления к самоутверждению в социуме (если не удастся утвердиться в семье, то постараюсь – в социуме). Негативно на удовлетворение базовых потребностей влияет жестко контролирующий, эмоционально холодный, равнодушный стиль отношений родных и близких причем в любой культуре. Внешние ценности ориентируют человека преимущественно на отношения к себе со стороны других и оценку в социальной среде своей значимости, т.е. на эгоистическое социальное самоутверждение (смотрите, вот я какой!).

Тогда как внутренние ценности больше ориентируют на значимость другого в социальной среде (вот вы какой!) и, помимо этого, на развитие внутреннего личностного мира и его самовыражение в творчестве, на бескорыстное и эстетическое ценностное отношение к природе. Т.е. внутренние ценности существенно более широки и альтруистичны, чем ценности внешние. Для участия в программе развития ценностных ориентаций были отобраны все менеджеры техникума.

Таким образом, в программе развития ценностных ориентаций будут участвовать 41 человек, экспериментальная группа.

2.2. Программа, рекомендации по формированию ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров в управлении персоналом организаций

Актуальность формирующей программы определяется наличием расхождения между терминальными и инструментальными приоритетами у менеджеров.

Цель программы формирования ценностей и социальных установок: сформировать и развить у менеджеров в управлении персоналом профессионально образовательных организаций представления об особенностях собственных ценностных ориентаций.

Для достижения поставленной цели были выдвинуты следующие задачи:

1) расширить представления менеджеров о понятии "ценность", "ценностные ориентации", а также познакомить с уровнями формирования ценностных ориентаций и их видами;

2) показать менеджерам значение соответствия ценностных ориентаций и социальных установок личности и культуры образовательной организации, в которой менеджеры находятся;

3) сформировать у менеджеров представления о собственных особенностях ценностных ориентаций и социальных установках.

Форма занятий: групповая.

Характеристика группы: менеджеры «ГБПОУ Челябинского радиотехнического техникума», в количестве 41 испытуемого, средний возраст которых от 23 до 55 лет.

Комплекс развивающих мероприятий рассчитан на 6 занятий, проводимых по 2 раза в неделю, в течение месяца.

Продолжительность групповых занятий: 35 - 40 минут. В ходе которых, обязательно проводится совместное обсуждение протекания и результатов

деятельности. Количество участников в группе не должно превышать 10 человек.

Методы и методические средства:

1. Арттерапия - прием - свободное рисование, психодрама;
2. Дискуссия - публичное обсуждение какого-либо спорного вопроса;
3. Ролевые игры - воспроизведение действий и отношений других людей или персонажей какой-либо истории, как реальной, так и выдуманной;
4. Психогимнастика - использование двигательной экспрессии в качестве главного средства коммуникации в группе;
5. Групповая дискуссия, упражнения с элементами тренинга;
6. Лекция- визуализация.

Методологической основой содержания формирующей работы являются задачи формирующей работы, которые ставятся только на основе полной диагностики и оценке ближайшего вероятностного прогноза развития, который в свою очередь определяется исходя из зоны ближайшего развития;

Деятельностный принцип осуществления формирования. Данный принцип определяет выбор средств, путей и способов достижения поставленной цели. Основанный на признании того, что именно активная деятельность самого менеджера является движущей силой развития.

Принцип подхода к каждому испытуемому индивидуален. Менеджеры, с которыми проводится развивающая работа, не должны восприниматься как испытуемые "второго" сорта.

Проведение занятий развивающих ценностные ориентации осуществляется в условиях специально смоделированных коллективных упражнений, включающих 3 этапа:

- 1.Ориентировочный этап (2 занятия);
- 2.Основной конструктивно-формирующий этап (3 занятий);

3.Обобщающе-закрепляющий этап (1 занятие).

Каждое занятие состоит из трех частей: вводная часть, основная часть и завершение занятия.

Вводная часть включает в себя приветствие, вопросы о состоянии участников и разминочные упражнения. Вопросы позволяют ведущему почувствовать группу, диагностировать состояние испытуемых, актуализировать материал предыдущих занятий. Используются вопросы: "Как вы себя чувствуете?", "Что нового (хорошего, интересного) случилось за это время?", "Назовите одно хорошее и одно плохое событие, которые произошли за это время?", "Что запомнилось с предыдущего занятия?". Разминочные упражнения позволяют переключиться от своих забот к работе в группе, активизироваться, настроиться на определенную тему.

Основная часть содержит задания, направленные на проработку темы занятия.

Завершение состоит из рефлексии занятия и ритуала прощания.

Рефлексия затрагивает вопросы, которые помогают ведущему и участникам проанализировать не только содержательную часть занятия, но и эмоции, мысли и поведение. Эти вопросы касаются внутриличностных процессов, межличностного взаимодействия, новых чувств, мыслей или поведения и возможности применения новых знаний. Возможны следующие вопросы: "Как вы себя сейчас чувствуете?", "Какие чувства вы испытывали, когда делились с группой своими переживаниями?", "Как вы считаете, что происходило сегодня в группе?", "Что нового вы узнали сегодня?", "Что понравилось или не понравилось (обрадовало, удивило или огорчило) вас сегодня на занятии?", "Что хочется делать по-другому после занятия?", "Что вы можете попробовать, предпринять, чтобы изменить свои чувства (поведение, негативные мысли)?" . Начинаются и заканчиваются занятия ритуальными действиями приветствия и прощания, которые создаются самими участниками.

Ожидаемые результаты:

Данное формирующее мероприятие существенно ускорит и облегчит процесс осознания себя, менеджеру, своих ценностных ориентаций и ценностей культуры, поможет в разрешении внутренних конфликтов и напряжений, разовьет навыки рефлексии, а также создаст условия для личностного развития, более полного самопознания, самоопределения и самосовершенствования, через осознание своих ценностных ориентаций.

Поэтапный план проведения психолого-педагогического мероприятия по развитию у менеджеров представлений о собственных ценностных ориентациях и социальных установках.

Сплочение коллектива, введение норм групповой работы, создание благоприятных условий.

Этап 1.

1. Вступительное слово ведущего.
2. Разминка: упражнение "Посидите так, как сидит...".
3. Принятие правил групповой работы.
4. Упражнение "Покажи без слов".
5. Психодиагностическая игра "Автопортрет".
6. Рефлексия занятия. Ведущий представляет информацию о себе, о программе и ее целях, о методах и упражнениях, которые будут использованы. Необходимые материалы: чистый ватман, листы размером А4 по количеству участников, цветные карандаши и фломастеры.

Этап 2.

Формирование первичных представлений о ценностях личности и ценностях общества.

- 1.Разминка: упражнение "Старый автомобиль".
- 2.Анкета-диалог "Ценности". Менеджеры зачитывают свой вариант ответа и объясняют почему они ответили именно так.
- 3.Психогимнастическая игра "Необитаемый остров".

4. Домашнее задание (эссе).

5. Рефлексия. Материал: ватманы, цветные фломастеры, маркеры, бланки анкеты по количеству участников.

На этапе рефлексии необходимо обратить внимание на высказывания участников относительно того, что изменилось в восприятии своих ценностей и ценностях общества.

Этап 3.

Ознакомление педагогических работников с психологическими основами ценностей личности.

1. Разминка: упражнение "Имя превратилось ...".

2. Дискуссия "Обсуждение домашнего задания".

3. Лекция-визуализация "Ценности личности, их виды".

4. Упражнение "пять ценностей".

5. Рефлексия. Необходимо, чтобы свое домашнее задание (эссе или устный ответ) участники озвучили в группе. Поскольку это позволит старшеклассникам понять насколько разным могут быть представления в понимании каждого человека, а также даст возможность поближе узнать друг друга.

Необходимые материалы: аппаратура для просмотра презентации.

Этап 4.

Знакомство менеджеров с тремя основными путями осознания своих ценностей.

1. Разминка: "Ладони".

2. Обсуждение домашнего задания.

3. Игра "Вселенная моего "Я".

4. Упражнение "Кого изображаю?".

5. Лекция-визуализация "Три пути осознания".

6. Рефлексия. Материал: чистые листы размером А4 на каждого участника (для двух упражнений), цветные карандаши и фломастеры, аппаратура для просмотра презентации.

Этап 5.

Осознание участниками своего смысла жизни, содействие осознанию собственных ценностных иерархий .

1. Разминка: упражнение "Кулак, ладонь, скрещенные руки".

2. Обсуждение сказки "Два дерева".

3. Медитация "Мудрец".

4. Упражнение "Ранжирование ценностей".

5. Рефлексия. Материал: набор карточек на каждого участника группы.

Изготовить карточки могут и сами участники непосредственно перед упражнением. Для этого необходимо обеспечить наличие достаточного количества картона, ножниц и цветных фломастеров.

Этап 6.

Получение обратной связи через написание участниками рефлексивного сочинения по коррекционно- развивающей программе в целом.

1. Разминка: упражнение "Подарок".

2. Упражнение "Чемодан".

3. Рефлексивное упражнение "Особые дары".

4. Упражнение "Общий групповой рисунок".

5. Рефлексивное сочинение по итогам всего тренинга. При выполнении рефлексивного упражнения "Особые дары" следует обратить внимание участников на то, что дары должны выступать в роли тех изменений, которые произошли с ними на протяжении тренинга, осознание, выявление чего-то нового в своей личности. Материал: чистый ватман, цветные карандаши и фломастеры, чистые листы формата А4 на каждого участника для проведения упражнения "Чемодан".

Занятие №1

1. Вступительное слово ведущего
2. Упражнение "Посидите так, как сидит..."

Цель: снижение эмоционального напряжения.

3. Принятие правил групповой работы.

Цель: выработать правила, по которым будет проходить каждое занятие; определить штрафные санкции для нарушителей.

4. Упражнение "Покажи без слов".

Цель: снятие напряжения, сплочение группы.

5. Психодиагностическая игра "Автопортрет".

Цель игры: просмотреть процессы самоидентификации, самоанализа у каждого испытуемого, овладение подростками навыками эмпатии.

6. Рефлексия занятия.

Занятие №2

1. Упражнение "Старый автомобиль"

Цель: обеспечение эмоционального разогрева группы.

2. Анкета - диалог.

Цель: выявить уровень значимости для участников тренинга определенных ценностей и качеств личности.

3. Игра "Необитаемый остров"

Цель: выявления общественных норм и правил, которые участники принимают и которым стремятся следовать.

4. Домашнее задание.

5. Рефлексия

Занятие №3

1. Упражнение: "Имя превратилось..."

Цель: создание благоприятной атмосферы для дальнейшей работы, эмоциональный разогрев участников.

2. Обсуждение Домашнего задания.

Цель: создание условия для того, чтобы участники смогли понять насколько разным могут быть представления о ценностях личности и культуры в понимании каждого человека.

3. Лекция-визуализация.

Цель: ознакомление менеджеров с уровнями ценностей личности и их видами.

4. Упражнение "5 ценностей"

Цель: выявить уровень осознания участниками информации, представленной в презентации.

5. Рефлексия

Занятие №4

1. Упражнение "Ладонка"

Цель: повышение самооценки, обучение менеджеров умению находить в других людях положительные качества.

2. Обсуждение домашнего задания

3. Игра "Вселенная моего "Я"

Цель: определение индивидуальных особенностей осознаваемых ценностей настоящего и будущего как важного компонента социальной зрелости личности.

4. Упражнение "Кого я изображаю?"

Цель: формирование установки на социальную активность.

5. Презентация "Три пути осознания"

Цель: знакомство подростков с тремя основными путями осознания личности своих глубинных ценностей.

6. Рефлексия.

Занятие №5

1. Упражнение "Кулак, ладонь, скрещенные руки".

Цель: обеспечение эмоционального разогрева и сплочения участников.

2. Обсуждение сказки: "Два дерева".

Цель: формирование представления об уникальности смысла жизни для каждого человека.

3. Медитация "Мудрец".

Цель: интуитивное познание собственной приоритетной ценности.

4. Упражнение "Ранжирование ценностей"

Цель: осознание испытуемыми личной ценностной иерархии.

5. Рефлексия

Занятие №6

1. Упражнение "Подарок"

Цель: эмоциональный разогрев участников группы.

2. Упражнение "Чемодан".

Цель: выявление рефлексии изменений, произошедших в процессе развивающей программе с элементами тренинга.

3. Упражнение "Особые дары".

Цель: выражение чувств участников друг к другу и группе.

4. Общий групповой рисунок.

Цель: получение позитивных эмоций от совместной деятельности.

5. Рефлексивное сочинение (наводящие вопросы, в помощь к написанию)

Цель: получение обратной связи.

Программа состоит из шести занятий, которые проводились на протяжении месяца. Более подробное описание формирующей программы в Приложении В.

После окончания формирующей работы будет проведена повторная диагностика.

Таким образом, разработанная программа ориентирована на формирование ценностных ориентаций и социальных установок у

менеджеров управления персоналом образовательных организаций. Это достигается путем реализации задач программы:

1) познакомить испытуемых с понятиями "ценность", "ценностные ориентации", с уровнями формирования ценностных ориентаций и их видами;

2) показать менеджерам значение соответствия ценностных ориентаций, социальных установок личности и культуры, в которой участник находится;

3) сформировать у педагогических работников представления о собственных особенностях ценностных ориентаций и социальных установках.

Критерием эффективности программы является формирование и развитие ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

При работе по формированию ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров, важен комплексный подход.

Цель работы по формированию ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров: выявить ценностные приоритеты и осуществить формирование ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

Для достижения этой цели в процессе формирования должны

решиться следующие задачи:

1) познакомить с понятиями "ценность", "ценностные ориентации", с уровнями формирования ценностных ориентаций и их видами;

2) показать значение соответствия ценностных ориентаций личности и культуры;

3) сформировать представления о собственных особенностях ценностных ориентаций и социальных установках.

Для осуществления цели и задач необходимо использовать рекомендации по формированию ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

Рекомендации:

- Не допускать, проявления безразличия к деятельности, вялость, инертность;

- Крайне важно научиться его понимать чувства и эмоции других людей.

Разбирайте мотивы поступков его сверстников, родных;

- Помнить, что менеджеры служат непосредственным образцом поведения;

- Вырабатывать умение тормозить себя, нежелательные реакции;

- Развивайте уверенность в своих силах, а для этого необходимо спокойнее относиться к неудачам. Есть замечательные слова: «Трудности показывают, на что способен человек»;

- Помните о себе, не задерживайтесь за работой до поздней ночи. Найдите время для спорта и танцев. Не забывайте о театрах и кино. Вы нужны здоровыми. Сильными, бодрыми, с хорошим настроением и оптимистическим настроением;

- Помни о том, что все люди разные, каждый человек уникален и не повторим. В жизни не стоит относить человека к какому-то типу, классифицировать людей;

- Научись смотреть на себя и свои поступки как бы со стороны, глазами других и ты многое поймешь;

- Оставайся всегда и во всем самим собой, иди своим путем. В этом случае ты состоишься как личность и достигнешь желаемого результата. В противном случае ты всегда будешь попутчиком и придешь к тому, чего хотят другие, а не ты сам;

- Помни: нет безвыходных ситуаций. Никогда не опускайте руки. Пока мы живем, мы способны улучшить свою жизнь;

- Самое ценное в нашей жизни – здоровье. О нем нужно заботиться. Спать столько, сколько требует организм. Больше двигаться, рационально питаться, объявить войну курению;

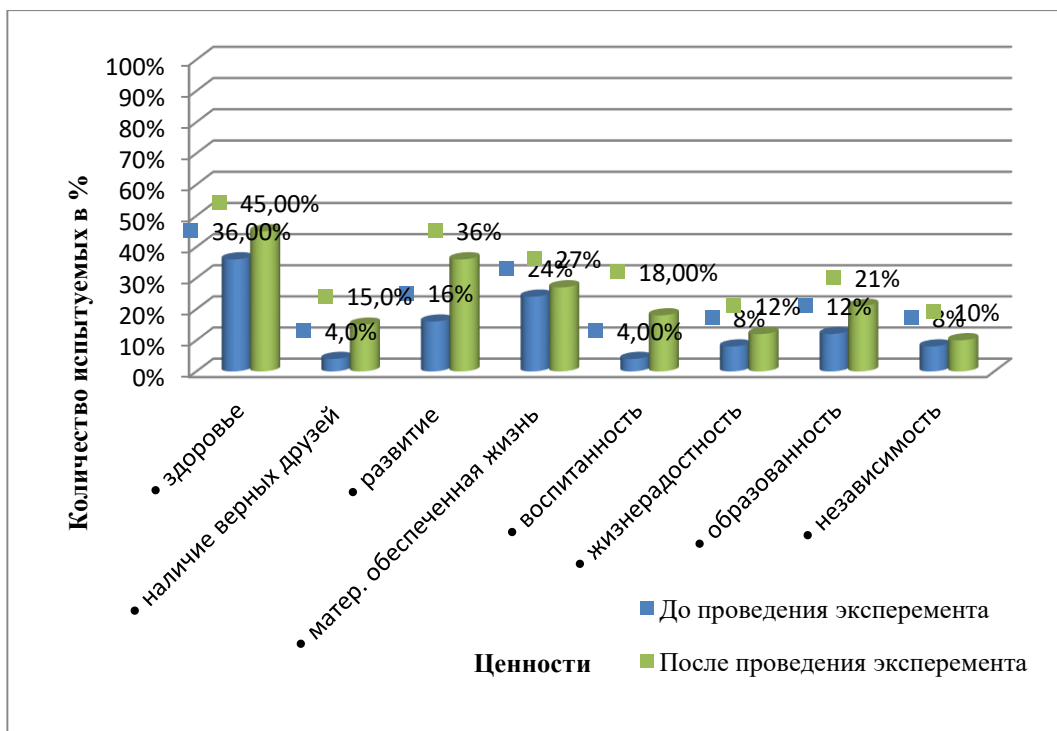
Таким образом, при работе по формированию ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров важен принцип комплексного подхода.

2.3. Анализ результатов формирующего эксперимента по исследованию ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров

После проведения диагностики была сформирована группа в количестве 41 человек. В программе развития будет участвовать весь педагогический коллектив, так как у большинства испытуемых конфликтность реализации внешних ценностных ориентаций выше, чем конфликтность реализации внутренних ценностных ориентаций, а для остальных формирующая программа будет проводиться в целях профилактики.

После реализации программы формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров, была проведена повторная диагностика ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров по методикам: тест М. Рокича "Ценностные ориентации", диагностика ценностных ориентаций (М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой), методика «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева).

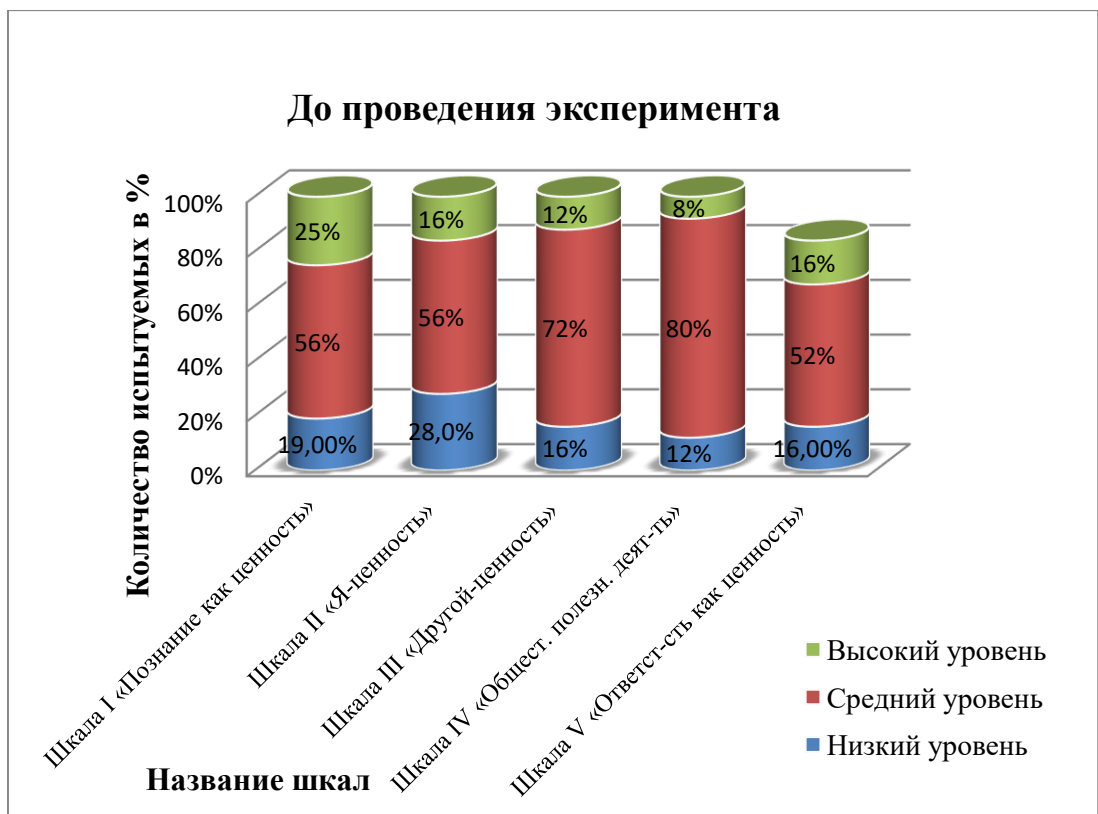
Результаты исследования формирования ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров до и после реализации программы по методике: тест М. Рокича "Ценностные ориентации" представлены на рисунке 6, таблице Г.5 Приложения Г.



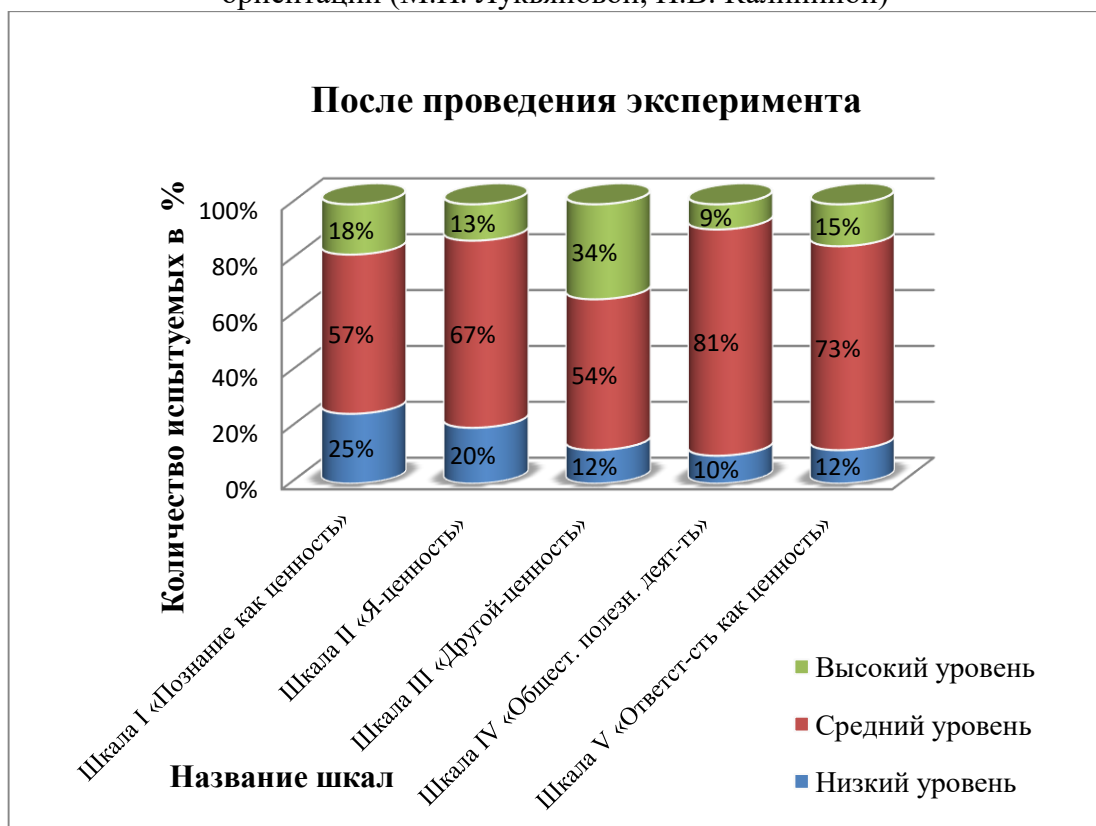
«Рисунок 6» Результаты исследования формирования ценностных ориентаций до и после эксперимента по методике: тест М. Рокича "Ценностные ориентации"

На рисунке 6 видно, что такие ценности как: здоровье повысилось с 36% (14 человек) до 45% (18 человек), наличие хороших и верных друзей повысилось с 4% (человека) до 15% (6 человек), развитие повысилось с 16% (6 человека) до 36% (14 человек), материально обеспеченная жизнь повысилось с 24% (9 человек) до 27% (10 человек), жизнерадостность повысилось с 8% (3 человек) до 12% (4 человек), образованность повысилось с 12% (4 человек) до 21% (7 человек) и независимость повысилось с 8% (3 человек) до 10% (4 человек), имеют лидирующие позиции, и каждая из названных ценностей увеличилась.

Результаты исследования диагностики ценностных ориентаций (М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой).



«Рисунок 7» Результаты исследования формирования ценностных ориентаций менеджеров до реализации программы по методике: диагностики ценностных ориентаций (М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой)



«Рисунок 8» Результаты исследования формирования ценностных ориентаций менеджеров после реализации программы по методике: диагностики ценностных ориентаций (М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой)

На рисунке 8 видно, что после реализации программы формирования, количество менеджеров с высоким, средним и низким уровнями ценностных шкал, изменился.

I шкала «Познание как ценность» соответствует в анкете содержательному блоку I, после эксперимента имела следующие значения:

Высокий ур. –с 25% (10 человек) понизилось до 18% (7 чел.)

Средний ур.-с 56% (23 чел.) повысилось до 57%(24 чел.)

Низкий ур. –с 19% (8 чел.) повысилось до 25%(10 чел.).

Преобладающие уровни свидетельствуют о потребности в познании у менеджеров. Низкий уровень говорит о том, что испытуемый избегает ситуаций, которые требуют от него приложения каких-либо усилий при решении познавательных задач или при освоении новых видов учебной деятельности.

II шкала «Я-ценность» представлена в анкете содержательным блоком II, после эксперимента имела следующие значения:

Высокий ур. –с 16% (7 человек) понизилось до 13%(4 чел.)

Средний ур.-с 56% (23 чел.) повысилось до 67%(28чел.)

Низкий ур. –с 28% (7 чел.) понизилось до 20%(9 чел.).

Значения выше среднего говорят о том, что данная шкала определяет характер отношения испытуемого к себе, степень выраженности у него восприятия себя как личности и индивидуальности, способность ценить свои достоинства, осознание собственной значимости и неповторимости.

III шкала «Другой- ценность» отражается содержательно в блоке III, после эксперимента имела следующие значения:

Высокий ур. –с 12% (5 человек) повысилось до 34%(12 чел.)

Средний ур.-с 72% (29 чел.) понизилось до 54%(19 чел.)

Низкий ур. –с 16% (7 чел.) понизилось до 12%(5 чел.).

Уровень набранных баллов выше среднего по этой шкале, подтверждает наличие у менеджеров ценности восприятия индивидуальности другого

человека. Высокий балл свидетельствует о склонности испытуемых воспринимать природу человека в целом как положительную, а потому и способности к быстрому установлению тесных эмоциональных контактов с другими людьми при их безусловном восприятии и ориентации на их индивидуальные особенности очевидны.

Значения ниже среднего являются демонстрацией отсутствия восприятия другого человека как ценности и индивидуальности, отсутствие уважительного отношения к окружающим, недостаток умения общаться с ними доброжелательно и конструктивно.

IV шкала «Общественно полезная деятельность» соответствует содержательному блоку IV, после эксперимента имела следующие значения:

Высокий ур. –с 8% (3 человек) повысилось до 9%(5 чел.)

Средний ур.-с 80% (33 чел.) повысилось до 81%(34 чел.)

Низкий ур. –с 12% (5 чел.) понизилось до 10%(3 чел.).

Высокое значение подтверждает готовность испытуемых приносить пользу своей деятельностью всему обществу или конкретной группе, быть активными в общей деятельности. Высокий балл свидетельствует о наличии у менеджеров такой ценностной ориентации, как общественно полезная деятельность.

Низкий результат показывает, что испытуемый не осознает значимость участия каждого отдельного индивида в общественно полезной деятельности и не представляет своей роли в ней. Низкий балл свидетельствует об отсутствии у менеджера такой ценностной ориентации, как общественно полезная деятельность; он не считает общественно полезную деятельность важной личностной ценностью.

V шкала «Ответственность как ценность» представлена в анкете содержательным блоком V, после эксперимента имела следующие значения:

Высокий ур. –с 32% (13 человек) понизилось до 15%(4 чел.)

Средний ур.-с 52% (22 чел.) повысилось до 73%(29 чел.)

Низкий ур. –с 16% (6 чел.) понизилось до 12%(5 чел.).

Наибольший результат, свидетельствует о наличии у менеджеров чувства ответственности как особо важной личностной характеристики, а также о признании ответственности в качестве базовой характеристики личности. У таких испытуемых преобладает интернальный (внутренний) контроль, достаточно сильно развита рефлексивная позиция и стремление к самоанализу.

Противоположный показатель означает, что испытуемый в очень малой степени либо вообще не осознают необходимости ответственности человека за его поступки в жизни, за выбор модели поведения. В этом случае преобладает экстернальный (внешний) контроль в жизненно важных ситуациях. Личность не считает ответственность ценностью, проявляет при этом низкий уровень рефлексии.

Результаты исследования формирования ценностных ориентаций до реализации программы по методике: «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева).

До проведения эксперимента

ГРУППА	Ср А	Ср Б	Ср В	Ср Г
МЕНЕДЖЕРЫ				
41 ч.= 28ж+13м.	3,81	3,91	3,34	3,59
Ж 28 ч.	3,83	3,97	3,35	3,73
М 13 ч.	3,80	3,85	3,335	3,45

«Рисунок 9» Результаты исследования развития ценностных ориентаций менеджеров до реализации программы по методике: «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева).

После проведения эксперимента

ГРУППА	Ср А	Ср Б	Ср В	Ср Г
МЕНЕДЖЕРЫ				
41 ч.= 28ж+13м.	4	3,84	3,26	3,50
Ж 28 ч.	3,95	3,82	3,24	3,41
М 13 ч.	3,93	3,83	3,25	3,49

«Рисунок 10» Результаты исследования формирования ценностных ориентаций менеджеров после реализации программы по методике: «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева).

Главные показатели ценностных ориентаций испытуемого:

1 – Значимость внешних ценностей (Ср А)

2 – Значимость внутренних ценностей (Ср Б)

3 – Реализация внешних ценностей (Ср В)

4 – Реализация внутренних ценностей (Ср Г)

На рисунке 10 видно, что после реализации программы развития, главные показатели ценностных ориентаций испытуемых изменились.

Значимость внешних ценностей (Ср А) увеличилась на 0,19; значимость внутренних ценностей (Ср Б) уменьшилась на 0,07; реализация внешних ценностей (Ср В) уменьшилась на 0,08; реализация внутренних ценностей (Ср Г) уменьшилась на 0,09.

По данным результатам характерна равнозначность внутренних ценностей и внешних, центрация на саморазвитии, на широких связях со всем миром, а не только с людьми. Наши данные показывают частую встречаемость данного соотношения у менеджеров.

Главные показатели ценностных ориентаций испытуемых изменились. До развивающей программы реализация внешних ценностей имела высокие показатели в группе, после проведения программы внутренние ценности стали равнозначны внешним. Это говорит о том, что испытуемые стали более конструктивно решать проблемные ситуации.

Для большей достоверности подвергнем выборку качественному анализу по методике: «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева).

Для проверки гипотезы исследования о том, что будут развиты ценностные ориентации у менеджеров в результате реализации программы развития, была выполнена математическая обработка экспериментальных данных с помощью Т- критерия Вилкоксона. Сопоставлены показатели первичной и вторичной диагностики «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева).

Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Составим таблицу сдвигов (Приложение 4, Таблица 7). Мы сопоставляем выраженность сдвигов в том и ином направлениях по абсолютной величине. Для этого мы сначала ранжируем все абсолютные величины сдвигов, а потом суммируем ранги. Если сдвиги в положительную и в отрицательную сторону происходят случайно, то суммы рангов абсолютных значений их будут примерно равны. Если же интенсивность сдвига в одном из направлений перевешивает, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях.

Первоначально мы исходим из предположения о том, что типичным сдвигом будет сдвиг в более часто встречающемся направлении, а нетипичным, или редким, сдвигом - сдвиг в более редко встречающемся направлении.

Сформулируем гипотезы:

H₀: сформированность ценностных ориентаций у менеджеров является случайным.

H₁: сформированность ценностных ориентаций у менеджеров является не случайным.

Проверим гипотезу, за нетипичный сдвиг было принято «уменьшение значения» с учетом 0 сдвига.

Первый шаг в подсчете T критерия – вычитание каждого индивидуального значения "до" из значения "после" (можно вычитать значения "после" из значений "до", это никак не повлияет на расчет

критерия). Мы видим из таблицы (Приложение 4, Таблица 7) что из полученных разностей: 20 – отрицательные, остальные 5- положительные значения.

Из таблицы (приложение Г, Таблица Г.8) мы видим, что сумма рангов нетипичных сдвигов равна 46.

$$T_{\text{эмп}} = \sum Rr$$

Где Rr – ранговое значение сдвигов с более редким знаком.

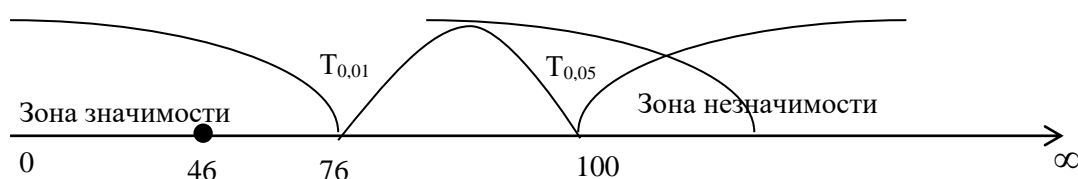
$$T_{\text{эмп}} = 0$$

Критические значения T при $n = 41$

n	Ткр	
	0,01	0,05
41	76	100

Рис.11 Критическое значение T

Построим «Ось значимости» изображенную на «Рисунке 12»



«Рисунок 12» Ось значимости

В данном случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости, это значит, что сдвиг является не случайным.

H_1 принимается, а H_0 отвергается. Итак, формирование ценностных ориентаций у менеджеров является не случайным.

T критерий знаков помог нам определить, не слишком ли много наблюдается «нетипичных» сдвигов, чтобы сдвиг в «типичном» направлении считать преобладающим.

Критические значения T при $n = 41$, значит интенсивность сдвигов в направлении повышения показателей ценностных ориентаций превышает

интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей ценностных ориентаций.

Выявлено, что формирование ценностных ориентаций имело значение. Так как было выявлено, что внутренние ценности стали равнозначны внешним. Это говорит о том, что испытуемые стали более конструктивно решать проблемные ситуации.

Таким образом, интенсивность сдвигов значима, т.е. уровень ценностных ориентаций у менеджеров изменился, в результате проведения программы развития ЦО. Гипотеза исследования доказана.

Выводы по II главе

Исследование ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров проводилось в несколько этапов: 1 – поисково-подготовительный, 2 – опытно-экспериментальный, 3 – обработка данных, 4 – формирующий, 5 – контрольный, 6 – заключительный.

В работе был использован комплекс методов: теоретические: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, метод «Дерево целей» (автор В.И. Долгова), моделирование; эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: Тест М. Рокича "Ценностные ориентации", диагностика ценностных ориентаций, М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой, методика «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева), математико-статистическая обработка (Т-критерий Вилкоксона).

Охарактеризованы методы исследования: анализ, обобщение, эксперимент констатирующий и формирующий, тестирование.

В исследовании приняли участие 41 человек, в г. Челябинск, «ГБПОУ Челябинском радиотехническом техникуме».

По результатам диагностики по методике, тест М. Рокича "Ценностные ориентации", выявили, что ведущими ценностями являются: здоровье (физическое и психическое) 36% (14 человек); материально обеспеченная жизнь 24% (9 человек); развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование) 16% (6 человека); воспитанность (хорошие манеры) 4% (1 человек); жизнерадостность (чувство юмора) 8% (3 человека); образованность (широта знаний, высокая общая культура) 12% (4 человека); независимость (способность действовать самостоятельно, решительно) 8% (3 человек).

Методика диагностики ценностных ориентаций М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой, выявила, преобладающее большинство испытуемых имеет средний уровень по всем пяти шкалам, это говорит о понимании педагогическими работниками значения учения, познания в целом как ценности в жизни, но полного осознанного самоопределения по отношению к этой ценности не произошло, также менеджеры уделяют своему «Я» много внимания, стараются быть позитивными в своём самовосприятии, а также серьёзно задумывается о способах самовыражения. Менеджеры признают индивидуальность другого как ценность, стараются уважать других людей, однако не всегда удаётся овладеть безусловным принятием другого человека и конструктивно общаться на основе учёта его индивидуальных особенностей. Испытуемые понимают и принимают важность общественно полезной деятельности и готовы отдавать ей некоторую часть своего времени и сил, но не всегда это выходит на уровень их личной инициативы и самостоятельности в выборе форм общественно полезной деятельности. И заключительный блок шкалы свидетельствует о признании педагогами важности ответственности как личностного качества, о стремлении проявлять её в своих поступках. Однако не всегда для них бывают возможными понимание и осознание мотивов своих действий. Наряду с интернальным достаточно частым бывает и экстернальный контроль.

Для участия в программе развития были отобраны все менеджеры. Таким образом, в программе развития ценностных ориентаций будут участвовать 41 человек.

В данной главе была составлена программа формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров. Целью программы является формирование ценностных ориентаций и социальных установок. Задачи программы определены как:

1) познакомить менеджеров с понятиями "ценность", "ценностные ориентации", с уровнями формирования ценностных ориентаций и их видами;

2) показать испытуемым значение соответствия ценностных ориентаций, социальных установок личности и культуры, в которой участник находится;

3) сформировать у испытуемых представления о собственных особенностях ценностных ориентаций и социальных установок.

Охарактеризованы этапы и блоки реализации программы. Дано описание занятий развития ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

После проведения программы сформированных ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров был проведен повторный срез.

После проведения формирующего эксперимента по методике : тест М. Рокича "Ценностные ориентации", было выявлено, что приоритетные ценности, выбранные ранее, имеют важное значение в жизни педагогических работников. Выбор ценностей определяет сторону направленности личности менеджера и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности, основу жизненной концепции и "философии жизни".

После проведения формирующего эксперимента по методике: диагностика ценностных ориентаций (М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой), было выявлено, что после реализации программы развития, количество испытуемых с высоким, средним и низким уровнями ценностных шкал, изменился.

После проведения формирующего эксперимента по методике: «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева), было выявлено, что реализация внешних ценностей имела высокие показатели в группе, после проведения формирующей программы внутренние ценности стали равнозначны внешним. Это говорит о том, что испытуемые стали более конструктивно решать проблемные ситуации.

Для проверки гипотезы исследования о том, что ценностные ориентации у менеджеров будут сформированы в результате реализации программы развития ценностных ориентаций, была выполнена математическая обработка экспериментальных данных с помощью Т-критерия Вилкоксона. Сопоставлены показатели первичной и вторичной диагностики развития ценностных ориентаций у менеджеров. Интенсивность сдвигов в направлении повышения показателей ценностных ориентаций превышает интенсивность сдвигов в направлении уменьшения показателей ценностных ориентаций.

Интенсивность сдвигов значима, т.е. уровень ценностных ориентаций и социальных установок у испытуемых изменился, в результате проведения программы формирования ценностных ориентаций и социальных установок. Гипотеза исследования о том, что ценностные ориентации и социальные установки у менеджеров будут развиты при проведении программы развития, экспериментально доказана.

Заключение

Ценностные ориентации и социальные установки, являются частью мотивационной сферы личности, регулирующей поведение.

Ценности делятся на ценности жизни (жизнь, здоровье, радости жизни, общение с себе подобными), ценности культуры (материальные и духовные) и социально-политические ценности (общественный порядок, мир, безопасность, свобода, справедливость, человечность и равенство).

Под ценностными ориентациями мы понимаем относительно устойчивое, социально обусловленное, избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных благ и идеалов. Они определяют отношения личности с окружающей действительности.

Изучением ценностных ориентаций занимались такие ученые как: И. Кант, А.Г. Здравомыслов, В.А. Сластенин, В.П. Тугаринов, В.Э. Франкл, И.А. Бердяев и др. Опираясь на мнение авторов, можно сформулировать следующее определение, что ценностные ориентации- относительно устойчивое, социально обусловленное, избирательное отношение человека к совокупности материальных и духовных благ и идеалов.

Таким образом, в выпускной квалификационной работе проанализирована проблема формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров в управлении персоналом организации, в психолого-педагогической литературе.

Выявлены особенности развития ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров. А именно, характерными чертами формирования ценностных ориентаций у педагогических работников являются: быстро меняющийся образ мира, эгоцентризм, стереотипы, различные типы противоречий в процессе общения с другими людьми. Многие испытуемые считают, что не знания правят миром, а деньги. С этим трудно бороться, так как социальное влияние очень сильно. Прежние

нравственные ценности отторгаются, а новые представления о мире ещё не стали для них привычными. В наш век высоких технологий менеджерам труднее приспособиться к современным условиям. Чтобы педагогические работники быстрее и лучше осваивались, нужно, чтобы они осознали ценности личной жизни. Всё это может иметь неблагоприятные последствия для развития личности и привести к неправильно расставленным приоритетам в их жизни.

Составлено дерево целей развития ценностных ориентаций и социальных установок, где генеральная цель заключается в осуществлении формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров. В соответствии с этим была составлена и проанализирована модель формирования ценностных ориентаций и социальных установок у педагогических работников, которая состояла из четырех блоков: теоретический, диагностический, формирующий, аналитический. Анализируя модель формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров было выявлено, что необходимо использовать адекватные для возраста методики, принципы, методы, формы формирования, а также осуществлять проверку эффективности формирующего воздействия.

Были определены этапы исследования формирования ценностных ориентаций и социальных установок у педагогических работников – подготовительный, экспериментальный, заключительный. Определены методы, методики исследования формирования ценностных ориентаций – констатирующий эксперимент, методика диагностики: тест М. Рокича "Ценностные ориентации", диагностика ценностных ориентаций. М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой, методика «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева), метод математической обработки (Т- критерий Вилкоксона).

Исследование проводилось на базе «ГБПОУ Челябинском радиотехническом техникуме», в исследовании приняли участие педагогические работники, в количестве 41 человек.

В дальнейшем была проведена характеристика выборки и проанализированы результаты исследования формирования ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров, по методике: тест М. Рокича "Ценностные ориентации", было выявлено, что приоритетные ценности, имеют важное значение в жизни испытуемых.

Анализ методики: диагностика ценностных ориентаций (М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой), было выявлено количество менеджеров с высоким, средним и низким уровнями ценностных шкал.

Согласно результатам методики: «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева) показал, что реализация внешних ценностей преобладают над внутренними ценностями. Это говорит о том, что менеджеры не могут конструктивно решать проблемные ситуации.

В дальнейшем была разработана и реализована программа формирование ценностных ориентаций и социальных установок у менеджеров.

После реализации программы, в результате анализа опытно-экспериментально исследования, выявлено, что по методике: тест М. Рокича "Ценностные ориентации", было выявлено, что приоритетные ценности приобрели еще большую значимость, и увеличили свое значение на 68%, это говорит о том, что, выбранные ценности имеют важное значение в жизни менеджеров.

По методике: диагностика ценностных ориентаций (М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой), было выявлено, что количество менеджеров с низким, высоким и средним уровнем, показали следующие значения:

Высокий ур.(среднее значение) повысился на 0,8%; средний ур. Повысился на 5,6%, а показатель низкого ур. понизился на 15%, это говорит

о том, что испытуемые осознают необходимость ответственности за поступки в жизни, за выбор модели поведения. В этом случае преобладает внутренний контроль в жизненно важных ситуациях.

По методике: «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева), было выявлено увеличения среднего значения на 0,43%, это говорит о равнозначности внутренних ценностей и внешних, центрации на саморазвитии, на широких связях со всем миром, а не только с людьми.

Проведенная математическая обработка показала, что сдвиг в типичном направлении является достоверным. Гипотеза исследования, о том, что развитии ценностных ориентаций и социальные установки у участников будет при проведении психолого-педагогического развития, включающих комплекс упражнений подтвердилась.

Список используемых источников

1. Акрушенко А.В. Психология развития и возрастная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Акрушенко А.В., Ларина О.А., Катарьян Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 127 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6328>.— ЭБС «IPRbooks».
2. Ананьев Б.Г. К постановке проблемы развития детского самосознания. Психология развития: хрестоматия / Б.Г. Ананьев; ред. Е.Строганова. – СПб.: Питер, 2011. – С. 111-115.
3. Аралова М.А. Справочник психолога ДОУ. М., «ТЦ Сфера», 2011
4. Аракелова Г.Г Учителям и родителям о психологии подростка М.: Высшая школа, 2011. - 303 с.
5. Аронсон Э. Социальная психология: Психологические законы поведения человека в социуме – М: Олма-Пресс, 2006 - 558 с.
6. Бартенева О.А., Шапиро, В.Д., Ольдерогге, Н. Г. Корпоративный и проектный менеджмент: толковый англо-русский словарь-справочник [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.convdocs.org/docs/index-99495.html?page=4> (дата обращения: 15.02.2014).
7. Битянова М.Р. Практикум по психологическим играм с детьми и подростками, Издательство: Питер, 2011.- 304 с.
8. Битянова М.Р. Социальная психология. М.: Международная педагогическая академия, 2010. - 106 с.
9. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды/Под ред. Д.И. Фельдтейна; Вступительная статья Д.И. Фельдштейна. - 3-е изд. - М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2008. - 352 с.
10. Большой психологический словарь / ред. Б.Г Мещеряков, В.П.Зинченко. СПб.: «Прайм-Еврознак», 2008. 672 с.
11. Бороздина Л.В. Исследование уровня притязаний: учебное пособие/ Л.В.Бороздина. – М.: Инс-т Психологии РАН РФ, 2009. 141с.
12. Будасси С.А. Способ исследования количественных характеристик личности в группе // Вопросы психологии. 2007. – 459 с.
13. Бэрн Р. Социальная психология: ключевые идеи – СПб: Питер, 2006. - 507 с.
14. Вачков И.В Психологический тренинг. Методология и методика проведения, Издательство: Эксмо, 2010.- 560 с.

15. Венгер А. Л. Психологическое консультирование и диагностика. Практическое руководство. М.: Генезис, 2008. - 224 с.
16. Волков Б.С. Психология подростка. М.: Педагогическое общество России, 2011.-160 с.
17. Выготский Л.С. Проблема возраста // Хрестоматия по детской психологии: от младенца до подростка: Учебное пособие / Ред.-сост. Г.В. Берменская. 2-е изд. М., 2005. – 600 с.
18. Гамезо М.В., Петрова Е.А., Орлова Л.М. Возрастная и педагогическая психология: Учеб. пособие для студентов всех специальностей педагогических вузов. - М.: Педагогическое общество России, 2006. - 512 с.
19. Головин С.Ю. Словарь практического психолога / С.Ю. Головин. – Изд-во: Харвест, 2009. 800с.
20. Гнатышина Е.А., Гнатышина Е.В., Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю., Саламатов А.А., Уварина Н.В. Менеджмент: теория и практика управления, коллективная монография / Челябинск, 2016.
21. Главатских М.М , Леонов М. Многомерные статистические методы анализа данных в психологических исследованиях, Издательство: МОДЭК, МПСИ, 2011.-128 с.
22. Грановская Р. М. Элементы практической психологии.- 2-е изд.- Л.: Издательство Московского университета. 2007.-560 с.
23. Григорьева Т.Г., Линская Л.В., Усольцева Т.П. Основы конструктивного общения. Методическое пособие для преподавателей. Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та; М.: Совершенство, 2010. - 173 с.
24. Головей Л.А., Рыбалко Е.Ф. Практикум по возрастной психологии. СПб.: Речь, 2005. - 694 с.
25. Головин С.Ю. Словарь практического психолога / С.Ю. Головин. – Изд-во: Харвест, 2009. - 800с.
26. Гордин А.Ю., М.З. Боцманова и др. Мир детства. Редкол. А.Г. Хрипкова и др. 2-е изд., доп. -М.: Педагогика, 2005. -285 с.
27. Грановская Р. М. Элементы практической психологии.- 2-е изд.- Л.: Издательство Московского университета. 2007,-560 с.
28. Грецов А.Г. Практическая психология. - СПб. и др.:Питер, 2006.-214 с.
29. Данилова Е.А. Психология. - Ижевск, 2013. - 192 с.
30. Джемс У. Психология / У. Джемс. – М.: Педагогика, 2011. 368с.

31. Долгова В. И., Аркаева Н. И. Смысложизненные ориентации: формирование и развитие. – Челябинск: ООО «Искра-Профи», 2012. – С. 1.
32. Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография / В.И. Долгова. – Москва: КДУ, 2009. 228с., с. 228
33. Долгова В.И. Формирование эмоциональной устойчивости личности / В.И. Долгова, А.А. Напримерова, Я.В. Латюшин; – Санкт – Петербург: РГПУ им. А.И. Герцена, 2002. – 167 с.
34. Дубровина И. В. Практическая психология образования: учебник для студ. высш. и сред. спец. учеб. завед / И.В. Дубровина. – М.: ТЦ «Сфера», 2008. 528 с.
35. Ермолаева М.В. Психология развития: методич. пособ. для студ. заочн. и дистанцион. форм обуч / М.В. Ермолаева. – М.: Моск. псих-социал. институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2008. 376 с.
36. Квинн В.Н. Прикладная психология / Квинн В.Н. – СПб.: Питер, 2010. 560 с.
37. Климова Е.А. Итоги психологии труда в России / Е.А. Климова, О.Г. Носкова. – М.: Моск. ун-т, 2012. 134 с.
38. Козлов В.В. Гендерная психология [Электронный ресурс]/ Козлов В.В., Шухова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014. 177 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18948>.— ЭБС «IPRbooks».
39. Кон И.С. Психология ранней юности: кн. для учителя / И.С. Кон. – М.: Просвещение, 2009. 255 с.
40. Кондаков И.М.. Психологический словарь. – СПб., 2004. – 356 с.
41. Корецкая И.А. Психология развития и возрастная психология, Издательство: Евразийский открытый институт, 2011.- 120 с.
42. Кордуэлл М. Психология. А - Я: Словарь-справочник / пер. с англ. К.С.Ткаченко. — М.: ФАИР-ПРЕСС, 2000. 234 с.
43. Корнеева Н.Ю., Корнеев Д.Н., Саламатов А.А. Оценка эффективности управления персоналом: генезис проблемы в сборнике: проблемы экономики, управления и права современной России. Сборник научных трудов по материалам I региональной научно-практической конференции. 2016. С. 111-116.
44. Краткий психологический словарь/ под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского: сост. Л.А. Карпенко [Электронный ресурс] –

- Ростов н/Д: Феникс. 1998. URL: <http://vocabulary.ru> (дата обращения: 14.03.2014).
45. Кричевский Р.Л., Дубровская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект-Пресс, 2006. – 310 с.
46. Кулагина И. Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. / И.Ю. Кулагина, В.Н. Колюцкий // М.: “Сфера - Юрайт”, 2013. 464с.
47. Лаптенко С.Д. Духовно - нравственный мир учащейся молодежи: Пособие для педагогов и руководителей школ. Минск, 2005. – 198 с.
48. Лафренье П. Эмоциональное развитие детей и подростков, Издательство: Прайм-Еврознак, 2014.-250 с.
49. Манухина С.Ю. Основы практической психологии [Электронный ресурс]: хрестоматия. Учебно-методический комплекс/ Манухина С.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 88 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11045>.— ЭБС «IPRbooks»
50. Марковская И.М. Социометрические методы в психологии: Учебное пособие. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2006.– 46 с.
51. Моросанова В.И. Самосознание и саморегуляция поведения [Электронный ресурс]/ Моросанова В.И., Аронова Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Когито-Центр, Институт психологии РАН, 2010.— 214 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15631>.— ЭБС «IPRbooks»
52. Мурзина К.Е. Формирование ценностных ориентаций у старшеклассников // Концепт. – 2015. – Спецвыпуск № 1. – ART 75045. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/75045.htm>. – ISSN 2304-120X.
53. Мухина В. С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: учебник для студ. вузов. - М.: Академия, 2007. - 456 с.
54. Мухина В.С. Возрастная психология: феноменология развития: учебник для пед. вузов/В.С. Мухина.- 10-е изд., перераб. и доп.-М.: Академия, 2006. - 607 с.
55. Обухова Л.ф. Возрастная психология. Учебник, Издательство: Юрайт, 2015.- 460 с.
56. Пахальян В.Э. Практическая психология. Введение [Электронный ресурс]/ Пахальян В.Э.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 198 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29297>.— ЭБС «IPRbooks»

57. Пашкевич Т.Д. Проектирование эффективного взаимодействия педагогов с детьми. Волгоград, «Учитель», 2012
58. Психологический словарь/ авт. – сост. В.Н. Коропулина, М.Н. Смирнова, Н.О.Гордеева, Л.М. Балабанова; Под общей ред. Ю.Л. Неймера. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2003. 640 с.
59. Психологический словарь / под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – М.: Педагогика - Пресс, 2011, 440 с.
60. Психология. Словарь /Под общей редакцией А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. Изд. 2-е, испр. и доп. - М.: Политиздат 2011. - 494 с.
61. Рогов Е.И., Настольная книга практического психолога / Е.И. Рогов. – В 2-х книгах. - М: Наука, 2009. 480с.
62. Романко В.К. Статистический анализ данных в психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Романко В.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2012.— 313 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6507>.— ЭБС «IPRbooks».
63. Рубинштейн С. Я. Экспериментальные методики патопсихологии и опыт применения их в клинике. (Практическое руководство) – М.: Апрель-Пресс, изд-во Института психотерапии, 2004, 224 с.
64. Рыжковская Т.Л. Основы психологии и педагогики [Электронный ресурс] – Минск.: Изд-во МИУ, 2010. URL: <http://psyera.ru/issledovaniya-v-oblasti-samoocenki-839.htm> (дата обращения : 24.01.15).
65. Свенцицкий А.Л. Краткий психологический словарь/ А.Л.Свенцицкий. – Москва: Проспект. 2011. 512 с.
66. Слободчиков В.И. Основные ступени развития субъектности человека/ В.И.Слободчиков– М.: Смысл; Изд. центр Академия, 2000. 352 с.
67. Столин В.В. Самосознание личности/ В.В.Столин. – М.: Академия, 2009. 284с.
68. Смит М. Тренинг уверенности в себе: Пер. с англ. СПб.: ООО «Речь», 2007. - 244 с.
69. Толочек В. Современная психология труда: глоссарий. / В. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. 479 с.
70. Фолкэн Ч.Т. Психология – это просто / Ч.Т. Фолкэн. - М.: Гранд, 2012. 640 с.
71. Хрестоматия по возрастной психологии / Семенюк Л.М. М.: - Институт практ-й психологии, 2008. 352с.

72. Хрестоматия по детской психологии: от младенца до подростка. Пособие / Ред.-сост. к. психол. н. Г.В.Бурменская / Изд. 2-е, расш. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005 - 656 с.
73. Шаповаленко И.В. Возрастная психология: учеб. для вузов/ И.В. Шаповаленко.-М.: Гардарики, 2005. -349 с.
74. Шейнов В.П. Психологическое влияние, Минск: Амалфея, 2012.-288
75. Шибутани Т. Социальная психология – М.: АСТ; Ростов н/Д: Феникс, 2006 - 539 с.
76. Шэффер Д. Дети и подростки: психология развития/Д. Шэффер; Ред. А.С. Батуев. - 6-е изд. -СПб. и др: Питер, 2005. - 973 с.: ил.
77. Шейнов В.П. Психологическое влияние, Минск: Амалфея, 2012.-288
78. Широкова Г.А. Практикум для детского психолога / Г.А. Широкова, Е.Г. Жадько. – Изд. 9-е. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. – 316 с.
79. Чеснокова И.И. Самосознание личности / И.И. Чеснокова // Теоретические проблемы психологии личности. –М.: Педагогика 2010. 225 с.
80. Чуприкова Н.И Теория развития: Дифференциально-интеграционная парадигма/ Н.И. Чуприкова – М.: Языки славянских культур, 2009. 224 с.
81. Эльконин Д. Б. Детская психология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / ред. – сост. Д.Б. Эльконин.— М.: Издательский центр «Академия», 2007. 384 с.
82. Эриксон Э.Г. Детство и общество: пер. с англ. и науч. ред. А.А. Алексеев.- 2-е изд.,перераб. и доп.- СПб.:ЗАО ИТД "Летний сад", 2005.-415 с.

Стимульный материал к методикам
Тест Рокича "Ценностные ориентации"

М. Рокич различает два класса ценностей:

терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Инструкция: "Сейчас Вам будет предъявлен 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".

МЕТОДИКА "ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ" (М. Рокич)

Бланки для испытуемых.

Ф.И.О. _____

Дата _____

Список А (терминальные ценности):

– активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);	
–жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);	
– здоровье (физическое и психическое);	
– интересная работа;	
– красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);	
– любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);	
– материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);	
– наличие хороших и верных друзей;	
– общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);	
– познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);	
– продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);	
– развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);	
– развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);	
– свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);	
– счастливая семейная жизнь;	
– счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);	
– творчество (возможность творческой деятельности);	
– уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).	

Список Б (инструментальные ценности):

– аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;	
– воспитанность (хорошие манеры);	
– высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);	
– жизнерадостность (чувство юмора);	
– исполнительность (дисциплинированность);	
– независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);	
– непримиримость к недостаткам в себе и других;	
– образованность (широта знаний, высокая общая культура);	
– ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);	
– рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);	
– самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);	
– смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов;	
– твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);	
– терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);	
– широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);	
– честность (правдивость, искренность);	
– эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);	
– чуткость (заботливость).	

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым 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 ориентации. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

Методика «ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ» вар. 2 (О.И. Мотков, Т.А. Огнева)

Инструкция 1:

Оцените, пожалуйста, значимость и степень осуществления возможных ценностей Вашей жизни по следующей 5-балльной шкале:

1	2	3	4	5
Очень низкая ст.	Низкая ст.	Средняя ст.	Высокая степень	Очень высокая степень

Сначала Вы оцениваете значимость характеристики (ценности), зачеркивая одну из пяти цифр, соответствующую степени ее значимости, в Шкале «Значимость». Затем оцениваете степень ее осуществления, зачеркивая соответствующую вашему выбору цифру в Шкале «Осуществление». И так – каждую характеристику. Пожалуйста, оцените все характеристики, не делая пропусков. Сохранение тайны Ваших ответов гарантируется.

Задание № 1

№	ХАРАКТЕРИСТИКА	Шкала "Значимость"					Шкала "Осуществление"				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Хорошее материальное благополучие										
2	Саморазвитие личности										
3	Известность, популярность										
4	Уважение и помощь людям, отзывчивость										
5	Физическая привлекательность, внешность										
6	Теплые, заботливые отношения с людьми										
7	Высокое социальное положение										
8	Творчество										
9	Роскошная жизнь										
10	Любовь к природе и бережное отношение к ней										
		А					В				
		Б					Г				

Инструкция 2:

Оцените, пожалуйста, по той же 5-балльной шкале степень влияния различных причин на осуществление ваших возможных ценностей:

1	2	3	4	5
Очень низкая ст.	Низкая ст.	Средняя ст.	Высокая степень	Очень высокая степень

Сначала оцените степень влияния «Внешних обстоятельств» на реализацию вашей возможной ценности № 1 «Хорошее материальное благополучие», зачёркнув в соответствующем столбце одну из пяти цифр, связанную с вашим выбором. Затем оцените таким же способом влияние следующей причины «Мои природные данные» на осуществление данной ценности, и далее – влияние «Собственных усилий». Так вы оцениваете и все последующие ценности.

Будьте внимательны, не пропускайте ни одной причины и ни одной ценности! Сохранение тайны ваших ответов - долг проводящего исследование.

Задание № 2

№	ЦЕННОСТЬ	ПРИЧИНЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕННОСТЕЙ		
		Внешние обстоятельства	Мои природные данные	Собственные усилия
1	Хорошее материальное благополучие	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2	Саморазвитие личности	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3	Известность, популярность	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4	Уважение и помощь людям, отзывчивость	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5	Физическая привлекательность, внешность	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6	Теплые, заботливые отношения с людьми	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7	Высокое социальное положение	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8	Творчество	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9	Роскошная жизнь	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10	Любовь к природе и бережное отношение к ней	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	А			
	Б			

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Цель методики: изучение степени значимости и реализации ценностных ориентаций (ЦО) личности, а также их индивидуальной и групповой структуры (соотношения друг с другом), конфликтности и атрибуции (приписывания) причин их осуществления.

Понятия «ценностная ориентация» и «ценность» используются как синонимы.

ЭТАП 1 (Задание № 1). Изучается степень значимости и осуществления 10 ценностных ориентаций. Они, в соответствии с теорией самодетерминации Э.Л. Диси и Р.М. Руаяна, разделены на внешние и внутренние ценности.

Методику рекомендуется применять с 14 лет.

КЛЮЧ

Внешние ценности: №№ 1, 3, 5, 7, 9.

Внутренние ценности: №№ 2, 4, 6, 8, 10.

Сначала определяются главные показатели ценностных ориентаций испытуемого:

- 1 – Значимость внешних ценностей (Ср А)
- 2 – Значимость внутренних ценностей (Ср Б)
- 3 – Реализация внешних ценностей (Ср В)
- 4 – Реализация внутренних ценностей (Ср Г)

С учетом ключа сначала подсчитываются главные показатели - средние арифметические по каждому из четырех показателей Ср А, Ср Б, Ср В, Ср Г.

Например, Значимость внешних ценностей (показатель Ср А) определяем по формуле:

$$\text{Ср А (Средняя значимость внешних ценностей)} = \\ = \Sigma (\text{сумма баллов по шкале "Значимость" по №№ 1з, 3з, 5з, 7з, 9з}) / 5.$$

Т.е. сумму баллов по пунктам, соответствующим значимости пяти внешних ценностей, делим на 5.

Далее подсчитываем среднее по показателю Ср Б – Значимость внутренних ценностей (по шкале "Значимость" по №№ 2з, 4з, 6з, 8з, 10з).

Затем аналогичным образом - средние по показателям Реализации внешних ценностей Ср В и Реализации внутренних ценностей Ср Г (по шкале "Осуществление").

ЭТАП 2 (задание № 1). После этого проводим расчёт показателей конфликтности осуществления ценностей, т.е. величины разности между значимостью и реализацией отдельно внешних и внутренних ЦО, а также всех ЦО.

Конфликтность осуществления внешних ЦО: $K_{\text{внеш}} = \text{срА} - \text{срВ}$.

Конфликтность осуществления внутренних ЦО: $K_{внут} = срБ - срГ$.

Конфликтность осуществления всех ЦО: $K_{общ} = (K_{внеш} + K_{внут}) : 2$.

Примерные уровни конфликтности осуществления ценностей

Уровень	Диапазон (в баллах)
Высокий	1,50 ÷ 4,00
Средний	0,90 ÷ 1,49
Низкий	0,00 ÷ 0,89

Высоким уровнем конфликтности осуществления любого вида ЦО является разница между значимостью и реализацией ценностей в 1,5 и более балла: $K \geq 1,56$.

Данные каждого испытуемого экспериментальной группы вписываются в общую таблицу, в которую заносятся все первичные числовые ответы по значимости и реализации всех

10 ценностных ориентаций, а также средние арифметические по главным показателям значимости и реализации внешних и внутренних ценностей. Кроме того, в таблице записываются данные по показателям конфликтности осуществления ценностей.

Примечания: Ср А – значимость внешних ЦО; Ср Б – значимость внутренних ЦО; Ср В – реализация внешних ЦО; Ср Г – реализация внутренних ЦО. $K_{внеш}$ – конфликтность осуществления внешних ЦО, $K_{внут}$ – конфликтность реализации внутренних ЦО. $K_{общ}$ – конфликтность реализации всех ЦО.

ЭТАП 3 (Задание № 2). Если изучается и АТРИБУЦИЯ (приписывание, оценка) испытуемыми причин осуществления ценностей, т.е. их субъективные оценки степени влияния каждой из трёх предложенных причин на реализацию ценностей, то обследуемым предлагается выполнить и Задание № 2. Изучается влияние следующих причин:

Внешние обстоятельства - ВО

Мои природные данные (как физические, так и психологические) - МПД

Собственные усилия (по реализации ценности) – СУ

Очевидно, что Мои природные данные и Собственные усилия составляют внутренние причины осуществления ценностей, тогда как Внешние обстоятельства – внешние причины.

Анализируем оценки влияния изучаемых причин отдельно на реализацию внешних (А) и внутренних (Б) ЦО:

Внешние ценности (А): №№ 1, 3, 5, 7, 9.

Внутренние ценности (Б): №№ 2, 4, 6, 8, 10.

Сначала определяем влияние причины «Внешние обстоятельства» ВО на осуществление внешних ценностей А путем вычисления среднего арифметического балла в колонке ВО по пунктам внешних ценностей 1, 3, 5, 7 и 9, т.е. показатель влияния ВО на реализацию внешних ценностей А:

$ВО А = \Sigma$ (сумма баллов по шкале ВО по №№ 1, 3, 5, 7, 9) : 5.

Аналогично вычисляем показатель влияния ВО на реализацию внутренних ценностей Б:

$ВО Б = \Sigma$ (сумма баллов по шкале ВО по №№ 2, 4, 6, 8, 10) : 5.

Таким же образом в соответствующих колонках подсчитываем показатели влияния внутренних причин МПД и СУ на осуществление внешних и внутренних ЦО: МПД А, МПД Б, СУ А и СУ Б.

И с п №	Возраст	Пол	Значимость ценности (балл)										Реализация ценности (балл)										С р	С р	С р	С р	К внеш	К внутр	К общая							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								А	Б	В	Г	А - В	Б - Г	все ЦО
1	14	Ж																																		
2	15	Ж																																		
3	14	Ж																																		
4	15	М																																		
5	15	М																																		
6	15	М																																		
...																																				
Сре дне е		Ж																																		
Сре дне е		М																																		
Сре дне е		О б- щ е е																																		

Показатель влияния внешних причин ВО на реализацию всех ценностей А + Б определяем путём вычисления среднего арифметического балла по всем десяти ценностям: $ВО\ A+B = \Sigma(\text{сумма баллов по шкале ВО по №№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10}) : 10$.

Аналогично определяем в соответствующих колонках показатели влияния внутренних причин МПД и СУ на реализацию всех ценностей, т.е. показатели МПД А+Б и СУ А+Б.

Форма таблицы общегрупповых данных № 1

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Большая выраженность внешних или внутренних ценностей связана со степенью удовлетворения базовых, существующих изначально, психологических потребностей личности:

- в автономии (самостоятельности и независимости),
- в компетентности и эффективности,
- в значимых межличностных отношениях.

"Под автономией понимается восприятие своего поведения как соответствующего собственным интересам и ценностям (Ryan, 1993); в основе автономии лежат поддержка (ОМ – самоподдержка) и отсутствие контроля со стороны других людей. Потребность в компетентности – это склонность к овладению своим окружением и к эффективной деятельности в нем; она поддерживается такой средой, которая выдвигает перед человеком задачи оптимального уровня сложности и дает ему положительную обратную связь. Наконец, под потребностью в связи с другими понимается стремление к близости с другими людьми; она развивается, если человек получает тепло и заботу от окружающих.

Удовлетворение базовых психологических потребностей ведет к личностному развитию и психологическому здоровью, к развитию внутренних ценностей личностного роста, привязанности и любви, служения обществу, здоровья, творчества. Положительное влияние на их развитие оказывает родительская поддержка автономности, эмоциональная вовлеченность родителей в жизнь своих детей, структурированность и понятность требований родителей и других воспитателей, участие детей в интересных, развивающих видах деятельности. Т.е. семья может способствовать адекватной реализации базовых потребностей детей и развитию внутренних ценностей. Исследования показали, что более высокий уровень развития автономности и саморегуляции ребенка способствует более высокой мотивации и адаптации в школе.

Слабое удовлетворение базовых психологических потребностей ведет к развитию беспокойства, проблем с психологическим здоровьем личности, к развитию большей ориентации на внешние ценности видимого благополучия и к частичному обесцениванию внутренних ценностей. Преобладающая ориентация на внешние ценности – это своего рода проявление психологической защиты и стремления к самоутверждению в социуме (если не удастся утвердиться в семье, то постараюсь – в социуме). Негативно на удовлетворение базовых потребностей влияет жестко контролирующий, эмоционально холодный, равнодушный стиль отношений родителей и учителей к детям, причем в любой культуре. Внешние ценности ориентируют человека преимущественно на отношения к себе со стороны других и оценку в социальной среде своей значимости, т.е. на эгоистическое социальное самоутверждение (смотрите, вот я какой!). Тогда как внутренние ценности больше ориентируют на значимость другого в социальной среде (вот вы какой!) и, помимо этого, на развитие внутреннего личностного мира и его самовыражение в творчестве, на бескорыстное и эстетическое ценностное отношение к природе. Т.е. внутренние ценности существенно более широки и альтруистичны, чем ценности внешние.

ДИАГНОСТИКА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИИ

Диагностические категории — показатели теста (качественный анализ)

В соответствии с установленными нами в предыдущей главе ценностями были определены и основные диагностические шкалы.

I шкала

Шкала «Познание как ценность» соответствует в анкете содержательному блоку I. Вопросы анкеты нацелены на выявление у учащихся потребности в познании и эмоционального восприятия процесса познания (позитивного или негативного). Важно определить такие проявления ценности познания, как увлеченность учебной работой в школе, стремление к получению представлений об основных законах природы и общества, творческий подход к выполнению той или иной задачи (в том числе учебной), готовность прилагать определенные усилия в познавательной деятельности и в процессе освоения новых видов деятельности.

Собственно, шкала определяет степень выраженности у учащихся стремления к приобретению знаний об окружающем мире и их отношение к познанию.

Высокий (1) уровень баллов, набранных по этой шкале, свидетельствует об истинной роли в жизни конкретного подростка учебного процесса и о месте образования в его жизни вообще. У учащихся, достигших высокого уровня, велика потребность в познании, а познавательный процесс вызывает позитивные эмоции, доставляет удовольствие и является важным содержательным моментом в жизни.

Средний (2) уровень баллов свидетельствует о понимании учащимися значения образования, о восприятии познания как важной ценности в жизни, хотя полного осознанного самоопределения по отношению к этой ценности в сознании подростков, достигших среднего уровня, не произошло.

Низкий (3) уровень баллов свидетельствует о незначительной ценности познания для конкретной личности либо об отсутствии этой ценности в сознании личности вообще (при результате 0 баллов — 0%). Потребность в познании в этом случае минимальная или фактически отсутствует. Учащийся избегает ситуаций, которые требуют от него приложения каких-либо усилий при решении познавательных задач или при освоении новых видов учебной деятельности.

II шкала

Шкала «Я- ценность» представлена в анкете содержательным блоком II. Вопросы ориентированы на выявление отношения подростка (позитивного или негативного) к себе, на определение степени самовосприятия, характера образа «Я». Как известно, в поведении подростка эти факторы проявляются в наличии уверенности в собственных силах, веры в свои достижения и успехи, в открытости и искренности при общении с другими людьми, в знании собственных позитивных качеств и в умении опираться на свои сильные стороны и способности. Шкала «Я-ценность» позволяет обратить внимание на то, формируются ли у подростков такие важные личностные характеристики, как стремление к самопознанию, осознание собственных чувств и поступков, интерес к себе как к личности и индивидуальности, способность принимать себя таким, как есть.

Таким образом, данная шкала определяет характер отношения подростка к себе, степень выраженности у него восприятия себя как личности и индивидуальности, способность ценить свои достоинства, осознание собственной значимости и неповторимости.

Высокий (1) уровень баллов, набранных по этой шкале, свидетельствует о практически сформировавшейся структуре «Я» подростка, высокой степени позитивного

самовосприятия, об умении самовыражаться, уважительном отношении к себе как к личности и индивидуальности.

Средний (2) уровень показывает, что учащийся уделяет собственному «Я» достаточно много внимания, старается быть позитивным в своем самовосприятии, а также серьезно задумывается о способах самовыражения.

Низкий (3) уровень баллов по данной шкале означает, что старшеклассник редко задумывается или вообще не уделяет внимания самовосприятию, самовыражению и собственной индивидуальности, негативно относится к себе. Ценностное отношение к себе как к личности в основном не сформировано, присутствует низкий уровень самопринятия и самоуважения.

III шкала

Шкала «Другой-ценность» отражается содержательно в блоке III анкеты и указывает на то, какие установки (позитивные или негативные) формируются у подростков по отношению к другим людям, готовы ли они воспринимать другого человека как индивидуальность, как личность, стремятся ли проявлять доброжелательность, уважительность, доверие, веру в личностный потенциал другого.

Этот показатель определяет степень выраженности восприятия подростком другого человека как индивидуальности, уважения к другому и умения конструктивно выстраивать межличностные отношения.

Высокий (1) уровень баллов, набранных по этой шкале, подтверждает наличие у старшеклассников ценности восприятия индивидуальности другого человека. Высокий балл свидетельствует о склонности учащегося воспринимать природу человека в целом как положительную, а потому и способности к быстрому установлению тесных эмоциональных контактов с другими людьми при их безусловном восприятии и ориентации на их индивидуальные особенности очевидны.

Средний (2) уровень баллов свидетельствует, что старшеклассники признают индивидуальность другого человека как ценность, стараются уважать других людей, однако не всегда им удается безусловно воспринимать другого человека и конструктивно общаться с ним на основе учета его индивидуальных особенностей.

Низкий (3) уровень баллов по данной шкале демонстрирует отсутствие восприятия другого человека как ценности и индивидуальности, отсутствие уважительного отношения к окружающим, недостаток умения общаться с ними доброжелательно и конструктивно.

IV шкала

Шкала «Общественно полезная деятельность» соответствует содержательному блоку IV и показывает, в какой степени на данный момент учащийся разделяет важность общественно полезной деятельности как личностной ценности. Вопросы анкеты позволяют определить, в какой степени старшеклассник обладает характеристиками, свидетельствующими о развитии данной ценности: ориентация на общественную значимость выполняемого дела; интерес к участию в общественно полезном труде; стремление приносить пользу другим людям и бескорыстие; поддержка деловитости и активности окружающих людей, поощрение их инициативности; стремление к развитию собственной деловитости и творческого отношения к любому виду деятельности; нацеленность на полезность и важность своей деятельности для других.

Таким образом, эта шкала определяет степень выраженности у учащихся сознательного отношения к общественно полезной деятельности или, иными словами, уровень осознания сущности человека как существа общественного.

Высокий (1) уровень баллов, набранных по этой шкале, подтверждает готовность старшеклассников приносить пользу своей деятельностью всему обществу или конкретной группе, быть активными в общей деятельности. Высокий балл свидетельствует о наличии у учащихся такой ценностной ориентации, как общественно полезная деятельность.

Средний (2) уровень баллов свидетельствует о том, что старшеклассники понимают важность общественно полезной деятельности и готовы отдавать ей некоторую часть своего времени и сил, но не всегда это становится результатом их личной инициативы и самостоятельности.

Низкий (3) уровень баллов показывает, что старшеклассник не осознает значимость участия каждого отдельного индивида в общественно полезной деятельности и не представляет своей роли в ней. Низкий балл свидетельствует об отсутствии у учащегося такой ценностной ориентации, как общественно полезная деятельность; он не считает общественно полезную деятельность важной личностной ценностью.

V шкала

Шкала «Ответственность как ценность» представлена в анкете содержательным блоком V. Вопросы, адресованные учащимся, выявляют степень ответственности старшеклассника за то, что случается с ним в его жизни; определяют, испытывает ли подросток потребность в обосновании и объяснении совершаемых им действий, стремится ли анализировать свои поступки и считает ли самоанализ важным началом в психологии взрослого человека; выясняют, руководствуется ли молодой человек при

принятии решений принципами, основанными на чувстве долга, «обременяет» ли себя добросовестным отношением к выполняемым делам.

Данную шкалу следует признать крайне важной в плане формирования социально-адаптивной личности.

Высокий (1) уровень баллов, набранных по данной шкале, свидетельствует о наличии у старшеклассников чувства ответственности как особо важной личностной характеристики, а также о признании ответственности в качестве базовой характеристики личности. У таких учащихся преобладает интернальный (внутренний) контроль, достаточно сильно развита рефлексивная позиция и стремление к самоанализу.

Средний (2) уровень баллов свидетельствует о признании старшеклассниками важности ответственности как личностного качества, о стремлении проявлять ее в своих поступках. Однако не всегда для подростков бывают возможными понимание и осознание мотивов своих действий. Наряду с интернальным, достаточно частым бывает и экстернальный контроль.

Низкий (3) уровень баллов показывает, что учащиеся в очень малой степени либо вообще не осознают необходимости ответственности человека за его поступки в жизни, за выбор модели поведения. В этом случае преобладает экстернальный (внешний) контроль в жизненно важных ситуациях. Личность не считает ответственность ценностью, проявляет при этом низкий уровень рефлексии.

Анкета

Ф.И.О. _____

Дата _____

Предлагаем ответить на вопросы анкеты. Из двух утверждений, обозначенных буквами «А» и «Б», выбери то, которое тебе больше нравится и лучше согласуется с твоим мнением. Поставь знак «+» напротив того утверждения, которое в большей степени соответствует твоей точке зрения. Помни, что здесь нет плохих и хороших, правильных или неправильных ответов, а самым лучшим ответом будет тот, который ты выберешь по первому побуждению.

I

1. А. Я думаю, что выражение «век живи — век учись» неверно.
Б. Выражение «век живи — век учись» я считаю правильным.
2. А. Большая часть из того, что я делаю на занятиях в школе, доставляет мне удовольствие.
Б. Лишь немногие из учебных занятий в школе по-настоящему меня радуют.
3. А. Усилия, которых требует процесс познания, слишком велики.
Б. Усилия, которых требует процесс познания, стоят того, ибо доставляют удовольствие и приносят пользу.
4. А. Я думаю, что смысл жизни заключается в творчестве и познании.
Б. Вряд ли в творчестве и познании можно найти смысл жизни.
5. А. Сверстники, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, иногда вызывают у меня раздражение.
Б. Сверстники, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию.
6. А. Мне кажется, что каждый человек должен иметь представление об основных законах природы и общества.
Б. Мне кажется, что без знания основных законов бытия многие люди вполне могут обойтись.
7. А. На уроках мне чаще всего бывает скучно.
Б. На уроках мне никогда не бывает скучно.
8. А. Я очень увлечен учебой в школе.
Б. Я не могу сказать, что очень увлечен учебой в школе.
9. А. Мне нравится учиться в школе, даже если порой у меня не все получается.
Б. Мне не нравится учиться в школе.

10. А. Если бы была возможность решать самому, я бы занятия в школе посещал по своему выбору.

Б. Я огорчаюсь, когда из-за болезни или по иной уважительной причине мне приходится пропускать занятия в школе.

II

1. А. Я чувствую себя неловко, когда мне говорят комплименты.

Б. Я прихожу в восторг, когда мне говорят комплименты.

2. А. Я не могу сказать, что я себе нравлюсь.

Б. Я определенно себе нравлюсь.

3. А. Я верю в себя тогда, когда чувствую, что способен справиться с проблемами, возникающими передо мной.

Б. Я верю в себя даже тогда, когда неспособен справиться со своими проблемами.

4. А. Мое чувство самоуважения зависит от того, чего я достиг.

Б. Мое чувство самоуважения лишь в небольшой степени зависит от моих достижений.

5. А. Иногда я стыжусь проявлять свои чувства.

Б. Я никогда не стыжусь проявлять свои чувства.

6. А. Я всегда уверен в себе.

Б. Не могу сказать, что я всегда уверен в себе.

7. А. Самоанализ всегда необходим для человека.

Б. Излишнее самокопание иногда имеет дурные последствия.

8. А. Мне всегда удается руководствоваться в жизни собственными чувствами и желаниями.

Б. Мне не часто удается руководствоваться в жизни собственными чувствами и желаниями.

9. А. Иногда мне трудно быть искренним, даже тогда, когда мне этого хочется.

Б. Мне всегда удается быть искренним.

10. А. Мне кажется, что у меня есть немало позитивных качеств.

Б. Мне кажется, что мне нечем гордиться.

III

1. А. Я думаю, что большинству людей можно доверять.

Б. Думаю, что без крайней необходимости людям доверять не следует.

2. А. Люди редко раздражают меня.

- Б. Люди часто раздражают меня.
3. А. Большинство людей стремится выбирать легкий путь.
Б. Думаю, что большинство людей не склонно искать легкие пути.
4. А. Зависть свойственна только неудачникам, которые считают, что судьба к ним несправедлива.
Б. Многие люди завистливы, хотя и пытаются это скрыть.
5. А. О человеке никогда нельзя сказать с уверенностью, добрый он или злой.
Б. Обычно оценить человека очень легко.
6. А. По-моему, недостатки людей гораздо заметнее, чем их достоинства.
Б. Достоинства человека заметить гораздо легче, чем его недостатки.
7. А. Люди стремятся к тому, чтобы понимать и доверять друг другу.
Б. Замыкаясь в кругу собственных интересов, люди не понимают окружающих.
8. А. Я проявляю свое расположение к человеку независимо от того, взаимно ли оно.
Б. Я не проявляю своего расположения к человеку, не будучи уверенным в том, что оно взаимно.
9. А. Мне нравится большинство людей, которых я знаю.
Б. Большинство людей, которых я знаю, мне не нравится.
10. А. В беседе я уделяю максимум внимания мнению своего собеседника.
Б. В беседе с другим человеком я прилагаю максимум усилий к тому, чтобы моя точка зрения была услышана и принята.

IV

1. А. Главное в жизни — нравиться людям.
Б. Главное в жизни — приносить пользу людям.
2. А. Выбирая для себя занятие, я всегда стремлюсь к тому, чтобы оно было общественно значимо, полезно не только мне, но и другим.
Б. Человек должен заниматься прежде всего тем, что ему интересно.
3. А. Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили.
Б. Я считаю, что имею право ожидать от людей правильной оценки того, что я для них делаю.
4. А. Если учитель обращается ко мне с какой-либо просьбой или поручением, то я этому радуюсь и выполняю с удовольствием.
Б. Дополнительные поручения или просьбы учителя меня не радуют, так как это отвлекает меня от других интересных для меня дел.

5. А. Мне нравится участвовать в субботниках или трудовых десантах.

Б. Я огорчаюсь, когда нужно участвовать в субботниках или трудовых десантах, так как это отвлекает от важных для меня дел.

6. А. Я всегда чувствую активность, сильное стремление к деятельности, присутствие значительного запаса энергии,

Б. Думаю, что чрезмерная активность и деловитость могут повредить человеку.

7. А. Люди, которые всегда активны и деловиты, меня раздражают.

Б. Мне нравятся активные, энергичные, деловые люди.

8. А. Низко оплачиваемая работа не может приносить удовлетворения.

Б. Интересное, творческое содержание работы — само по себе награда.

9. А. Я считаю необходимым всегда следовать правилу «не трать времени даром».

Б. Я не считаю необходимым всегда следовать правилу «не трать времени даром».

10. А. Я стремлюсь к тому, чтобы сделать для себя и окружающих что-нибудь значительное, и переживаю, если это не удастся.

Б. Я никогда не переживаю из-за того, что не делаю ничего значительного для себя и окружающих.

V

1. А. У меня часто возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю по собственному желанию.

Б. У меня никогда не возникает потребности найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю по собственному желанию.

2. А. Я стараюсь относиться добросовестно ко всему, что я делаю.

Б. Я не слишком расстраиваюсь от того, что выполнил какое-то дело не очень добросовестно.

3. А. Я считаю, что люди должны заниматься самоанализом.

Б. Я считаю, что самоанализ приносит больше вреда, чем пользы.

4. А. Осуществление моих планов в будущем лишь в незначительной степени зависит от того, будут ли у меня друзья.

Б. Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня друзья.

5. А. Я не огорчаюсь, если по объективным причинам не удастся выполнить какие-либо обещания, данные другим людям.

Б. Мне бывает очень неприятно, если я нарушил обещание даже по не зависящим от меня причинам.

6. А. Думаю, что благополучие и успех в школьном обучении возможны для меня только при активной помощи и поддержке родителей.

Б. Думаю, что я должен сам нести ответственность за собственные неудачи в школе.

7. А. Я выполню задачу или поручение качественнее и лучше, если буду знать, что меня контролируют.

Б. Я самостоятельно доведу порученное мне дело до конца, если меня никто не контролирует.

8. А. Могу уверенно сказать, что к обучению в школе я отношусь ответственно.

Б. Не могу сказать, что к обучению в школе я отношусь ответственно.

9. А. Могу сказать, что у меня есть чувство долга.

Б. Не могу сказать, что я строго слеую принципам, основанным на чувстве долга.

10. А. Я всегда чувствую ответственность за все, что случается в моей жизни.

Б. Иногда я думаю, что за многое из того, что случается в моей жизни, ответственны те люди, под влиянием которых я стал таким, каков я есть.

Спасибо за ответы!

Благодарим за участие в анкетировании!

Обработка и интерпретация результатов анкетирования

Анкета состоит из пяти содержательных блоков (шкал), каждый из которых содержит 10 вопросов. Максимальная оценка каждого из показателей — 10 баллов, так как за каждый ответ, совпадающий с ключом, начисляется 1 балл.

Необходимо подсчитать сумму баллов, набранных старшеклассником по каждому содержательному блоку, то есть определяется присутствие каждой названной ценности. Это позволит определить степени выраженности у учащегося той или иной ценностной ориентации, увидеть, какие из пяти базовых ценностей личности проявлены в большей степени, а какие требуют усилий для их развития.

Для изучения наличия ценностных ориентации как одного из показателей результативности образовательного процесса предлагается рассматривать три уровня проявления названных ценностей: 1 — высокий; 2 — средний; 3 — низкий.

Определение уровней ценностных ориентации

Показатели ценностных ориентации	Уровни ценностных ориентации		
	1, в баллах	2, в баллах	3, в баллах
I. Познание	8—10	5—7	0—4
II. Я-ценность	8—10	4—7	0—3
III. Другой-ценность	8—10	4—7	0—3
IV. Общественно полезная	9—10	4—8	0—3
V. Ответственность	9—10	6—8	0—5

Результаты диагностики ценностных ориентаций у менеджеров на констатирующем этапе исследования.

Результаты исследования по методике: Тест Рокича "Ценностные ориентации", представлены в «Таблице Б.1», «Таблица Б.2».

«Таблица Б.1»

№ п.п.	Кол-во испыт-х	Место терминальной ценности	Название ценности
1.	1	7	активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
2.	0	10	жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
3.	12	1	здоровье (физическое и психическое);
4.	0	9	интересная работа;
5.	2	4	красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
6.	3	8	любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
7.	0	15	материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
8.	2	6	наличие хороших и верных друзей;
9.	0	14	общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
10.	1	18	познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
11.	3	2	продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
12.	4	5	развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
13.	1	17	развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
14.	1	16	свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
15.	0	11	счастливая семейная жизнь;
16.	2	13	счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
17.	2	3	творчество (возможность творческой деятельности);
18.	1	12	уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

№ п.п.	Кол-во испыт-х	Место инструмент-й ценности	Название ценности
1.	0	8	аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
2.	6	2	воспитанность (хорошие манеры);
3.	1	9	высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
4.	4	4	жизнерадостность (чувство юмора);
5.	1	10	исполнительность (дисциплинированность);
6.	2	6	независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
7.	0	12	непримиримость к недостаткам в себе и других;
8.	10	1	образованность (широта знаний, высокая общая культура);
9.	5	3	ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);
10.	2	15	рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);
11.	3	5	самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
12.	1	7	смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов;
13.	1	11	твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);
14.	2	13	терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
15.	2	16	широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
16.	1	14	честность (правдивость, искренность);
17.	0	17	эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
18.	1	18	чуткость (заботливость).

Результаты исследования по методике: Диагностика ценностных ориентаций М.И.

Лукьяновой, Н.В. Калининой «Таблице Б.3».

«Таблица Б.3»

№ п.п.	Ф.И.	ШКАЛА I	ШКАЛА II	ШКАЛА III	ШКАЛА IV	ШКАЛА V
1	К.А.	6- СР. УР	9-ВЫС.УР.	6- СР. УР	1-НИЗ.УР.	10-ВЫС.УР.
2	У.А.	4-НИЗ.УР.	4- СР. УР	3-НИЗ.УР.	4- СР. УР	4-НИЗ.УР.
3	К.Е.	6- СР. УР	4- СР. УР	2- НИЗ.УР.	4- СР. УР	7- СР. УР
4	И.Я.	7- СР. УР	8 ВЫС.УР.	3-НИЗ.УР.	1- НИЗ.УР.	1-НИЗ.УР.
5	Ш.Д.	8- ВЫС.УР.	3-НИЗ.УР.	8- ВЫС.УР.	9-ВЫС.УР.	8- ВЫС. УР
6	Б.В.	7- СР. УР	9-ВЫС.УР.	5- СР. УР	6- СР. УР	10-ВЫС.УР.
7	С.А.	7- СР. УР	7- СР. УР	8- ВЫС.УР.	2-НИЗ.УР.	6- СР. УР
8	П.Н.	6- СР. УР	8-ВЫС.УР.	4- СР. УР	7- СР. УР	9-ВЫС.УР.
9	Д.А.	4-НИЗ.УР.	5- СР. УР	5- СР. УР	9-ВЫС.УР.	5-СР.УР.
10	В.М.	9-ВЫС.УР.	10ВЫС.УР	8-ВЫС.УР.	3-НИЗ.УР.	8-СР. УР
11	К.М.	2-НИЗ. УР.	1-НИЗ.УР.	8-ВЫС.УР.	7- СР. УР	2-НИЗ.УР.
12	П.Н.	3-НИЗ. УР.	1-НИЗ.УР.	3-НИЗ.УР.	3-НИЗ.УР.	7- СР. УР
13	Н.А.	7- СР. УР	6- СР. УР	2-НИЗ.УР.	7- СР. УР	9-ВЫС.УР.
14	Р.А.	4-НИЗ. УР.	3-НИЗ.УР.	8- ВЫС.УР.	3-НИЗ.УР.	7- СР. УР
15	З.Г.	9-ВЫС.УР.	2-НИЗ.УР.	6- СР. УР	8- СР. УР	9-ВЫС.УР.
16	С.М.	7- СР. УР	6- СР. УР	4- СР. УР	1-НИЗ.УР.	7- СР. УР
17	Л.Д.	9- ВЫС.УР.	9-ВЫС.УР.	3-НИЗ.УР.	6- СР. УР	9-ВЫС.УР.
18	Л.В.	9-ВЫС.УР.	10ВЫС.УР	3-НИЗ.УР.	3- НИЗ.УР.	7- СР. УР
19	А.Е.	4-НИЗ. УР.	3-НИЗ.УР.	4- СР. УР	4- СР. УР	8- ВЫС. УР
20	В.В.	9-ВЫС.УР.	4- СР. УР	6- СР. УР	5- СР. УР	6- СР. УР
21	С.Е.	4-НИЗ. УР.	6- СР. УР	2-НИЗ.УР.	3-НИЗ.УР.	4-НИЗ.УР.
22	Б.В.	3-НИЗ. УР.	2-НИЗ.УР.	4- СР. УР	1-НИЗ.УР.	4-НИЗ.УР.
23	К.М.	7- СР. УР	5- СР. УР	7- СР. УР	8- ВЫС. УР	8- ВЫС. УР
24	В.С.	8- ВЫС.УР.	1-НИЗ.УР.	1-НИЗ.УР.	2-НИЗ.УР.	9-ВЫС.УР.
25	Н.К.	10-ВЫС.УР	6- СР. УР	8-ВЫС.УР.	7- СР. УР	9-ВЫС.УР.

Результаты исследования по методике: «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков,
Т.А. Огнева) в «Таблица Б.4»

«Таблица Б.4»

№ п.п.	Возраст	Пол	Значимость ценности (балл)										Реализация ценности (балл)										Ср	Ср	Ср	Ср	К-внеш	К-внутр	К-общая
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10							
1	14	М	4	5	1	4	4	5	4	3	2	4	3	5	2	4	4	4	3	3	1	5	4	3	4,2	3,1	0,2	0,4	0,6
2	15	Ж	2	4	1	5	3	4	3	5	2	5	4	4	1	5	2	4	2	5	3	5	4,6	2	3,5	2,2	1,1	1,3	2,4
3	14	М	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	5	5	3	4	5	4	3	3	5,1	1,5	3,2	1,5	1,9	3,2
4	15	М	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	3,5	5	3	4,6	0,5	0,4	0,9
5	14	М	5	4	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4	1	4	5	4	4	2	5	2	3,4	3,2	3	3,2	0,4	0	0,4
6	14	М	5	3	5	3	5	3	5	1	5	2	3	5	5	3	5	5	5	2	5	2	4	2,4	4,5	2,4	0	0,5	0,5
7	15	Ж	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	2	4,4	4,5	0,4	0,4	0,5
8	15	М	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3,2	2,5	2,8	4	0,4	0,6	1
9	15	М	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4,2	4,8	1,5	0,8	1	1,8
10	15	Ж	5	5	2	5	4	5	3	5	3	5	5	5	2	5	4	5	3	5	3	5	3,4	4	3,4	3,2	0	0,8	0,8
11	15	М	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	4	2	4	5	3	5	3	5	3	4,6	5	4,4	3,4	0,2	1,6	1,8
12	14	Ж	4	4	3	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	2	3	3,6	4	3	4,2	1,2	1,8	3
13	14	М	4	2	1	3	5	5	3	5	5	2	2	4	4	4	3	4	2	3	1	3	3,6	3,5	2	6	1,2	0,8	3
14	15	Ж	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4,2	2,5	2,6	3	1	1,8	2,8
15	15	М	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3,2	3,8	0	0	0
16	14	М	3	5	1	5	1	5	1	2	3	4	4	3	2	3	4	1	1	2	4	5	1,8	4,5	3	2,8	0	1,9	1,9
17	14	Ж	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	4,4	4,4	4,6	4,8	0	0	0
18	15	Ж	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3,8	3,5	3,6	2	0,2	1,5	1,7
19	15	Ж	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	2	4	2	5	5	5	3	4,2	4,4	4,2	4	0	0,4	0,4
20	15	Ж	5	4	5	3	4	5	2	5	3	4	4	2	5	3	5	5	2	5	4	5	3,8	4	4	3,5	0	0,5	0,5
21	15	М	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	3	4	3	3	4	3	2	5	2,6	3,8	3,2	4	0	0	0
22	15	М	1	5	1	5	1	5	1	4	1	5	0	5	1	4	5	5	2	3	1	4	1,5	4	1,8	3,2	0,3	0,8	1,1
23	14	Ж	2	5	4	5	5	4	1	5	1	1	2	4	4	3	5	3	2	3	1	1	2,6	3	2,8	2,5	0	0,5	0,5
24	15	М	2	5	2	5	4	5	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2,4	4,2	4	4	0	0,2	0,2
25	15	М	4	5	3	1	4	1	2	3	3	4	4	5	2	2	4	1	2	3	2	4	3,2	2,8	2	3	0,8	0,1	0,9

Программа психолого-педагогического формирования ценностных ориентаций у менеджеров.

Цель формирующей программы: сформировать у менеджеров представления об особенностях собственных ценностных ориентаций.

Для достижения поставленной цели были выдвинуты следующие задачи:

- 1) познакомить испытуемых с понятиями "ценность", "ценностные ориентации", с уровнями формирования ценностных ориентаций и их видами;
- 2) показать педагогическим работникам значение соответствия ценностных ориентаций личности и культуры, в которой участник находится;
- 3) сформировать у испытуемых представления о собственных особенностях ценностных ориентаций.

Форма занятий: групповая.

Характеристика группы: исследование проводится в «ГБПОУ Челябинском радиотехническом техникуме», среди педагогических работников в количестве 41 человек.

Комплекс психолого-педагогических мероприятий рассчитан на 6 занятий, проводимых по 2 раза в неделю, в течение месяца. Продолжительность групповых занятий: 35 - 40 минут. В ходе которых, обязательно проводится совместное обсуждение протекания и результатов деятельности. Количество участников в группе не должно превышать 10 человек.

Занятие №1

1. Вступительное слово ведущего

Ведущий представляет информацию о себе, о программе и ее целях, о методах и упражнениях, которые будут использованы и т.д.

2. Упражнение "Посидите так, как сидит..."

Цель: снижение эмоционального напряжения.

Содержание: Участникам предлагается посидеть на своих стульях так, как сидели бы: король, курица на насесте, начальник милиции, преступник на допросе, судья, жираф, маленькая мышка, слон, бабочка и т.д.

Примечания: Это упражнение очень смешное, не нужно останавливать смех и "клоунов", лучше посмеяться вместе с ребятами.

3. Принятие правил групповой работы

Цель: выработать правила, по которым будет проходить каждое занятие; определить штрафные санкции для нарушителей.

Содержание: Ведущий рассказывает участникам, что несколько человек, которые объединяются в группу для реализации какой-либо деятельности, всегда действуют по правилам. Если эти правила предварительно не обсуждаются и не принимаются, в группе могут возникнуть разногласия и конфликты. Чтоб их не было в данной группе, ведущий предлагает принять правила. Они записываются на листе ватмана и вывешиваются на видном месте до окончания всех занятий.

Ведущий озвучивает все пункты, участники делают дополнения:

- 1) то, что происходит в группе не должно негативно влиять на взаимоотношения;
- 2) нельзя унижать и оскорблять;
- 3) нельзя употреблять нецензурные выражения;
- 4) обращаться друг к другу только по имени;
- 5) говорить по одному, при желании высказаться необходимо поднять руку;
- 6) указания тренеров не обсуждаются;
- 7) нельзя выходить из группы без разрешения тренера;
- 8) постоянное участие в работе группы. Если участник тренинга начинает работу в группе, то он принимает на себя обязательство посещать все занятия;
- 9) правило конфиденциальности. Нельзя выносить за пределы группы любую информацию личного характера, которую узнают в ходе работы участники группы.

Кроме того, определяются штрафные санкции для нарушителей. Вывод участника за дверь является крайней мерой наказания.

Самым оптимальным наказанием за нарушение правил является лишение права голоса на одно упражнение. Обычно подростки достаточно тяжело переживают, что им не разрешают высказать свое мнение, и этот фактор позволяет поддерживать дисциплину в группе.

Примечание: необходимо, чтобы подростки сами предлагали большинство пунктов правил. Это мотивирует их на выполнение: "Меня не заставляют, я сам так решил".

4. Упражнение "Покажи без слов"

Цель: снятие напряжения, сплочение группы.

Содержание: ведущий просит выйти к нему одного из участников. Затем предлагает жестами, без слов показать ситуацию. Остальные участники пытаются угадать то, что изображает их одноклассник. Тот, кто угадает становится на место ведущего.

Примеры ситуаций: "Завтра не будет математики", "Дай списать", "Пойдем в столовую", "Давай прогуляем урок", "Завтра будет дискотека" и т.д.

5. Психодиагностическая игра "Автопортрет".

Цель игры: просмотреть процессы самоидентификации, самоанализа у каждого подростка, овладение подростками навыками эмпатии.

Содержание игры: слова ведущего: "Сейчас каждый из вас получит чистый лист бумаги и цветные карандаши. Вам будет необходимо погрузиться в свое "Я" и нарисовать себя. Здесь не важны ваши способности к рисованию, а важно самопогружение и способность выразить свое "Я" в рисунке. Пусть это будет спонтанный, без внутренней цензуры рисунок. Рассредоточитесь по аудитории, чтобы не мешать друг другу и не подглядывать. Как только вы выполните задание, сверните рисунок вчетверо и бросьте его в шляпу, лежащую в середине комнаты". Когда все участники закончат рисовать, все автопортреты перемешиваются.

Затем, каждый участник вытягивает чей-то автопортрет (если случайно вытянул свой, то должен поменять), изучает рисунок, а затем говорит какие ассоциации вызывает данный рисунок и с кем из группы ассоциируется. Почему? Объяснение очень важно. Тот, на кого выпадает "попадание", сидит абсолютно спокойно, не показывая: правильно ли сделан выбор. По ходу высказываний любой участник может, по желанию, высказать дополнения, возражения, иные версии авторства тех или иных рисунков.

Затем, каждый берет свой автопортрет, объясняет его и говорит о том, что он чувствовал, когда его рисунок интерпретировали другие. Ведущий говорит о своем "Я - рисунке".

Рефлексия игры. Все участники могут высказать свои чувства, мнения и пожелания.

6. Рефлексия занятия.

Участникам предлагается ответить на следующие вопросы: "Как вы себя сейчас чувствуете?", "Какие чувства вы испытывали, когда делились с группой своими переживаниями?", "Как вы считаете, что происходило сегодня в группе?", "Что нового вы узнали сегодня?", "Что понравилось или не понравилось (обрадовало, удивило или огорчило) вас сегодня на занятии?", "Что хочется делать по-другому после занятия?" и др.

Занятие №2

1. Упражнение "Старый автомобиль"

Цель: обеспечение эмоционального разогрева группы.

Содержание: группе предлагается построить автомобиль, в котором каждый из подростков будет какой-либо его частью (мотором, тормозом, колесом, коробкой передач и т.д.). после того как роли распределили, автомобиль изображается в движении.

Примечание: подростки, не участвующие в конструкции "автомобиля" могут изображать дождь, ветер, деревья и т.д.

2. Анкета - диалог.

Цель: выявить уровень значимости для участников тренинга определенных ценностей и качеств личности.

Содержание: старшим школьникам раздаются анкеты, состоящие из 5 вопросов. В течение 5 минут анкеты заполняются. Затем, ведущий зачитывает вопросы, а участники по очереди высказывают свое мнение относительно того, как они ответили и объясняют почему. После того, как было выслушано мнение последнего участника, ведущий предлагает просмотреть свои анкеты. Задается вопрос: "Поменялось ли у кого-то мнение, по какому-то из вопросов? Почему?"

По завершению данного диалога ведущий делает акцент на том, что каждый человек в этой жизни должен уметь выделить приоритеты и на их основе сформировать свою систему ценностей. Для этого с самого раннего детства нужно понять, что для тебя важнее: родители или друзья, совесть или деньги, Родина или престиж... "Суметь познать самого себя - вот главная цель в нашей жизни! "Суди сам себя! Если ты сумеешь правильно осудить себя, то сможешь судить и других..." - это слова Антуана де Сент Экзюпери, именно они отражают ту главную рекомендацию, которую можно дать подросткам, присутствующим на сегодняшнем занятии.

Пример анкеты:

Какие жизненные проблемы волнуют вас больше всего:

- А) незащищённость личных прав и свобод;
- Б) поступление в ВУЗ;
- В) проблемы экологии;
- Г) отсутствие мест культурно - эстетического отдыха;
- Д) остальное, в частности и отсутствие ценностных ориентиров.

Что нужно сделать, в первую очередь, чтобы изменить вашу жизнь к лучшему:

- А) поднять зарплату родителям;
- Б) создать место культурно- эстетического отдыха и развития для молодёжи;
- В) создать условия для свободного предпринимательства;
- Г) создать необходимые условия для трудоустройства молодёжи;

Д) свой вариант: _____ .

Какие качества человека Вы считаете главными (можно отметить два варианта):

А) доброта; мотивация ценностный ориентация школьник спорт

Б) честность;

В) порядочность;

Г) ответственность;

Д) любовь,

Е) целеустремлённость.

Какие из нижеприведенных ценностей вы считаете главными:

А) семья;

Б) материальные блага;

В) образование;

Г) патриотизм;

Д) свой вариант: _____ .

Имеете ли вы цель в жизни, если да, то какую?

_____ .

3.Игра "Необитаемый остров"

Цель: выявления общественных норм и правил, которые участники принимают и которым стремятся следовать.

Содержание: участники делятся на группы по 5 - 6 человек.

Инструкция: "Представьте себе, что Вы все попали на необитаемый остров. Когда вас спасут и смогут ли вообще это сделать неизвестно. Перед Вами стоит задача, во-первых, выжить и, во-вторых, остаться при этом цивилизованными людьми. Сформулируйте "Кодекс острова", устанавливающий нормы (запреты) в различных сферах, в том числе в межличностных отношениях, общественных правилах поведения, отношении к пожилым людям, сбора налогов и обеспечения безопасности, заключения браков и разводов, права и обязанности обитателей острова, меры и виды наказаний за преступления, отношение к алкоголю, к наркотикам и т.д. На это вам дается 30 минут.

Затем происходит обсуждение результатов работы микрогрупп и выработка общих правил, которые оформляются на листе ватмана, подписываются всеми участниками группы.

Примечания: по результатам проведения данной игры можно судить о принятии или непринятии участниками микрогрупп общественных норм, законов, правил

поведения и т.д. Те нормы и правила, которые выдвигаются в качестве действующих на острове и отображены на общем ватмане и являются принятыми подростками.

4. Домашнее задание.

Ведущий предлагает подросткам подумать и ответить на вопрос: "Как я понимаю понятия "ценности общества" и "ценности личности"?"

Примечание: Задание может быть как устным, так и в виде эссе (сочинения), но следует указать участникам на его обязательное выполнение.

5. Рефлексия

Занятие №3

1. Упражнение: "Имя превратилось..."

Цель: создание благоприятной атмосферы для дальнейшей работы, эмоциональный разогрев участников.

Содержание: Участникам предлагается представить Страну имен, в которой все имена превратились в названия животных или растений. Затем каждый участник должен придумать, в кого превратится его собственное имя и какими особенностями оно будет обладать. Каждый участник выступает с презентацией своего имени.

2. Обсуждение Домашнего задания.

Цель: создание условия для того, чтобы участники смогли понять насколько разным могут быть представления о ценностях личности и культуры в понимании каждого человека.

Содержание: Каждый участник зачитывает или высказывает свое мнение по вопросам "домашнего задания". Затем ведущий просит высказать свое мнение тех участников, которые возможно, поменяли свою точку зрения и почему они так сделали.

3. Лекция-визуализация.

Цель: ознакомление подростков с уровнями ценностей личности и их видами.

Содержание: участникам предлагается просмотреть презентацию, в которой отображена информация о уровнях ценностных ориентаций их виды и т.д.

Возможная информация, которая может быть представлена подросткам в виде презентации:

Ценностные ориентации - устремления, желания, потребности человека, выступающие для него в качестве важнейших ценностей и целей жизнедеятельности. В системе ценностных ориентаций каждого человека происходят изменения, есть своя динамика и развитие. Непротиворечивость ценностных ориентаций - показатель устойчивости личности.

В роли ценностей способны выступать: ценности жизни - любовь, дружба, общение, семья и забота о потомстве; ценности цивилизации - материальное благосостояние, карьера, власть, гарантированная безопасность частной и общественной жизни и др.; ценности культуры - творчество, свобода как возможность духовной деятельности, отвечающей критерием истины, блага и красоты.

Одним из наиболее распространенных подходов к изучению ценностей и ценностных ориентации является концепция М. Рокича. В его теории под ценностями понимается вид убеждений, имеющий центральное положение в индивидуальной системе убеждений. Ценности представляют собой руководящие принципы жизни. Они определяют то, как нужно себя вести, каково желательное состояние или образ жизни, достойные или недостойные того, чтобы им соответствовать и к ним стремиться. Концепция человеческих ценностей М. Рокича включает в себя следующие постулаты:

общее число ценностей невелико;

все люди обладают одними и теми же ценностями, но одни и те же ценности имеют для разных людей разный "вес";

ценности организованы в системы;

истоки человеческих ценностей прослеживаются в культуре, обществе, общественных институтах и самой личности человека;

влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах.

Под ценностными ориентациями понимаются "абстрактные идеи, положительные или отрицательные, не связанные с определенным объектом или ситуацией, выражающие человеческие убеждения о типах поведения и предпочитаемых целях". М. Рокич выделяет два типа ценностей: терминальные и инструментальные.

Терминальные ценности - это убеждения в том, что определенные конечные цели индивидуального существования с личной и общественной точек зрения заслуживают того, чтобы к ним стремиться.

Инструментальные ценности - это убеждения в том, что определенный образ действий (например, честность, рационализм) с личной и общественной точек зрения является предпочтительным в любых ситуациях. Обобщая определения ценностей многих зарубежных теоретиков, Ш. Шварц и В. Билски выделяют следующие их основные характеристики:

1. Ценности - это убеждения (мнения). Но это не объективные, холодные идеи. Наоборот, когда ценности активизируются, они смешиваются с чувством и окрашиваются им;

2.Ценности - желаемые человеком цели (например, равенство) и образ поведения, который способствует достижению этих целей (например, честность, склонность к помощи);

3.Ценности не ограничены определенными действиями и ситуациями (то есть трансцендентные). Послушание, например, относится к работе или школе, спорту или бизнесу, семье, друзьям или посторонним людям;

4.Ценности выступают как стандарты, которые руководят выбором или оценкой поступков, людей, событий;

5.Ценности упорядочены по важности относительно друг друга. Упорядоченный набор ценностей формирует систему ценностных приоритетов. Разные культуры и личности могут быть охарактеризованы системой их ценностных приоритетов.

Примечание: поскольку данная информация достаточно сложна для восприятия подростками 14 - 15 лет, ведущему необходимо после каждого просмотренного слайда презентации задавать вопрос: "Кто как понял отраженную на экране информацию?" Если ответов мало или нет вообще, ведущий возвращает слайд и объясняет его заново, но уже более доступно для понимания и с примерами.

4.Упражнение "5 ценностей"

Цель: выявить уровень осознания подростками информации, представленной в презентации.

Содержание: ведущий предлагает каждому участнику индивидуально выделить, а затем и проранжировать пять самых главных для него ценностей в течение 5 минут. Затем участникам предлагается ответить на следующие вопросы: "Как бы это сделал человек, совершенный во всех отношениях?" "Как бы это сделал человек, ставший на преступный путь?" Также можно провести обсуждение по вопросам: "может ли быть хороший или плохой выбор ценностей?", "могут ли быть одинаковые ценности у преступника и законопослушного человека?", "влияет ли система ценностей на образ жизни человека? Как?"

В процессе обсуждения желательно акцентировать внимание на том, что не выбор ценностей делает человека преступником, а то, каким способом он к ним стремится, опирается ли он при этом на моральные нормы ("имеет совесть") или нет.

5.Рефлексия

Занятие №4

1.Упражнение "Ладощка"

Цель: повышение самооценки, обучение подростков умению находить в других людях положительные качества.

Содержание: На листке бумаги каждый участник обводит лошадку и внутри контура пишет качество, которое ему нравится в самом себе. Листик передается по кругу, а остальные участники дописывают те качества, которые им нравятся в хозяине лошадки. Листики необходимо подписать. Когда лошадки вернуться к своим хозяевам, все ребята благодарят друг друга. Обязательно необходимо зафиксировать внимание участников на том, что пишутся только положительные качества.

Примечание: в группе могут оказаться подростки, "лошадки" которых могут оказаться пустыми. Чтобы это предотвратить, нужно объявить всем, что если они не могут найти положительное в других, то значит, они ненаблюдательны, ведь не бывает такого, чтобы в человеке не было ничего хорошего.

2. Обсуждение домашнего задания

Если подростки затрудняются привести примеры отражения в литературных произведениях общечеловеческих ценностей, то ведущий сам называет произведения и просит участников поразмышлять над ними. Могут быть использованы такие произведения, как: "Евгений Онегин", "Капитанская дочка", "Барышня-крестьянка" А.С. Пушкина, "Ася" И.С. Тургенева, "Конь с розовой гривой" В.П. Астафьева, "Уроки французского" В.Г. Распутина, "Тарас Бульба" Н.В. Гоголя, "Данко" М. Горького, "Легкое дыхание", "Чистый понедельник", серия рассказов "Темные аллеи" и т.д. И.А. Бунина и т.д.

Примечание: литературные произведения выбираются исходя из содержания школьных уроков литературы с пятого по девятый класс, то есть те произведения, которые были прочитаны участниками на уроках литературы. Если данная формирующая программа проводится на старших классах, то целесообразно будет включить в нее произведения из программы 10-11 классов.

3. Игра "Вселенная моего "Я"

Цель: определение индивидуальных особенностей осознаваемых ценностей настоящего и будущего как важного компонента социальной зрелости личности.

Содержание: Ведущий просит подростков представить себя в виде вселенной, в центре которой находится то, что составляет сущность "Я" каждого, а вокруг располагаются планеты, которые являются самым дорогим и ценным в жизни. Затем ведущий просит участников закрыть глаза и постараться увидеть планеты своей вселенной. (Визуализация образа занимает 2-3 минуты). Теперь участники рисуют свою

вселенную в виде планет с различной удаленностью от центра в зависимости от их ценности. Планеты могут быть изображены в виде символических кругов или конкретных предметов, людей и обязательно описаны словесно. Время выполнения рисунка 10-15 минут.

Затем каждый участник выступает со своей вселенной, останавливаясь на таких аспектах как: сколько планет изображено, на каком они расстоянии от планеты, обозначающей самого подростка, какие по содержанию планеты максимально приближены к планете подростка, а какие отдалены, почему и т.д.

4. Упражнение "Кого я изображаю?"

Цель: формирование установки на социальную активность.

Содержание: Ведущий разлагивает на столе карточки по количеству участников. Далее дается следующая инструкция: выберите для себя любую карточку. Вы видите, что там написано слово, обозначающее этап в развитии человека. Сейчас вам предстоит представить себя на данном этапе и выразить особенности поведения человека в этот период развития с помощью мимики и пантомимы. Обратите внимание на то, что вы будете предьявлять этого человека не одни. Будут еще некоторые участники изображать этот период развития человека. Найдите их и объединитесь с ними в небольшие группы. На карточках написаны следующие этапы развития человека: ребенок, подросток, взрослый.

5. Презентация "Три пути осознания"

Цель: знакомство подростков с тремя основными путями осознания личности своих глубинных ценностей.

Содержание: подросткам представляется небольшая познавательная презентация.

Информация, которая может быть использована для создания презентации:

Существует три пути, которые приводят людей к осознанию своих глубинных ценностей.

Наиболее распространенный способ осознания своих ценностей реализуется, когда эти ценности нарушаются. Если происходит что-нибудь такое, от чего вы испытываете дискомфорт, начинаете расстраиваться или чувствуете некоторую неловкость, значит, задета какая-то ваша ценность. Если кто-то ведет себя неуважительно, и вас это раздражает, это раздражение возникает оттого, что вы цените уважительное отношение - то отношение, которое вы хотели бы видеть в тех людях, с которыми вам приходится общаться. Если вы испытываете волнение, будучи не вполне уверенным в том, что на предстоящем совещании сможете выступить достаточно хорошо, значит, в основе вашего

волнения лежит ценность качества того, что вы делаете. Нередко наиболее серьезные неприятности, происходящие в нашей жизни, и выявляют то, что мы ценим больше всего.

Второй путь к пониманию собственных ценностей пролегает через события, которые реализуют эти ценности. Если кто-то проявляет по отношению к вам глубокое уважение, например, оказывает вам помощь с риском для самого себя в тот момент, когда вы особенно в ней нуждаетесь, вам это особенно приятно. И эти чувства являются проявлением той ценности, которая определяет ваше отношение к уважительному общению между людьми. Когда вы смотрите свою любимую передачу о спортивных состязаниях или выступления любимого артиста и восхищаетесь великолепным исполнением, чувства, которые вы испытываете, оказываются проявлением ваших глубинных ценностей, как бы вы при этом их ни называли: мастерство, красота или как-то еще. Само чувство играет значительно более важную роль, чем его название. Ведь все эти названия еще в меньшей степени напоминают сами чувства, чем наименования блюд в ресторанном меню - сами блюда. Ценности - это набор чувств, которые указывают вам на то, что вы считаете для себя важным.

Третий путь, ведущий к пониманию собственных глубинных ценностей, это осознанное исследование. Используя глубокую медитацию, каждый из нас может открыть для себя и почувствовать свои ценности.

Следующая вещь, которую вы могли бы сделать со своими ценностями и принципами, заключается в том, чтобы связать их с грандиозным образом, объединяющим в себе все то, что вы могли бы сделать со своей жизнью.

Примечание: поскольку данная информация достаточно сложна для восприятия подростками 14 - 15 лет, ведущему необходимо после каждого просмотренного слайда презентации задавать вопрос: Кто как понял отраженную на экране информацию? Если ответов мало или нет вообще, ведущий возвращается на слайд и объясняет его заново, но уже доступно и с примерами.

6.Рефлексия.

Занятие №5

1.Упражнение "Кулак, ладонь, скрещенные руки".

Цель: обеспечение эмоционального разогрева и сплочения участников.

Содержание: по сигналу ведущий просит всех одновременно показать один из жестов - кулак, ладонь или скрещенные на груди руки. Игра продолжается до тех пор, пока в результате ряда попыток подростки не перейдут к общему для всех жесту.

2.Обсуждение сказки: "Два дерева".

Цель: формирование представления об уникальности смысла жизни для каждого человека.

Сказка: "Росли рядом два деревца. Одно мечтало о том, чтобы стать сильным и могучим, дать многочисленное потомство; другое - превратиться в красивую вещь и радовать людей своим видом.

Прошло время, и их желания исполнились. Первое деревце выросло и постепенно окружило себя густой молодой порослью - своими детьми. Второе - срубили и сделали из него прекрасную шкатулку, в которой молодая женщина хранила свои драгоценности.

Прошло еще много лет. Первое дерево состарилось, шкатулка разохлась, дети играли и разломали ее в щепки. Птицы подхватили щепки и, надо же было так случиться, свили гнездо на том первом дереве.

Так встретились старые друзья".

Вопросы для обсуждения: "Какое из деревьев прожило счастливую жизнь?", "Может ли быть правильный и неправильный смысл жизни?", "Может ли существовать смысл жизни, одинаковый для всех людей?"

3.Медитация "Мудрец".

Цель: интуитивное познание собственной приоритетной ценности.

Содержание: ведущий просит участников сесть поудобнее, расслабиться, используя приемы релаксации. Говоря негромко, ведущий предлагает представить себе, что они идут по лесу. По обе стороны лесной дороги тихо шелестят деревья. Участники выходят на поляну, посреди которой растет старое кряжистое дерево, под которым сидит мудрец. Ему нужно задать вопрос: "Что в моей жизни самое ценное?" и потом, терпеливо подождав, получить ответ. Затем все в удобном для каждого темпе возвращаются в комнату. После медитации участники делятся впечатлениями, рассказывая о том, что им сказал мудрец.

4.Упражнение "Ранжирование ценностей"

Цель: осознание подростками личной ценностной иерархии.

Содержание: ведущий говорит о том, что у каждого человека есть в жизни то, что для него наиболее ценно. И это не только материальные вещи. Затем участникам предлагается ранжировать ценности, которые имеют определенную значимость (можно предъявить уже готовый список ценностей на листе в алфавитном порядке или напечатанные на карточках, а также можно подросткам предложить самим сделать карточки, обеспечив им наличие необходимого материала: картона, фломастеров и

карандашей). Инструкция: "Сейчас каждый из вас должен разложить эти ценности по порядку значимости их в вашей жизни, от самой главной - к менее значимым".

Затем проводится обсуждение результатов. Подростки объясняют, почему они разложили ценности именно таким образом. Изменилось ли их мнение о значимости тех или иных ценностей с момента третьего занятия, когда им предлагалась анкета-дискуссия и т.д.

Список ценностей: Здоровье, Счастливая семейная жизнь, Дети, Любовь, Развлечения (приятное необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей), Друзья, Интересная работа, хорошая профессия, Материальный достаток (отсутствие материальных затруднений), Свобода, Творчество, Познание, развитие своих способностей, Власть над людьми, Быть нужным, помогать людям, Уважение других людей, Независимость, самостоятельность, Честь и достоинство, Внешняя привлекательность, Закон и порядок.

5.Рефлексия

Занятие №6

1.Упражнение "Подарок"

Цель: эмоциональный разогрев участников группы.

Содержание: первый участник без слов показывает, что он собирается подарить. Потом также без слов делает подарок другому участнику группы. Получивший подарок без слов благодарит за подарок и дарит свой подарок следующему. Подарки должны подарить и получить все участники тренинга.

2.Упражнение "Чемодан".

Цель: выявление рефлексии изменений, произошедших в процессе психологической коррекционно-развивающей программе с элементами тренинга.

Содержание: Один из участников выходит из комнаты, другие начинают собирать ему в дорогу "чемодан", складывая положительные качества, которые группа особенно ценит в этом человеке, то, что поможет ему в будущем.

Но отъезжающему обязательно напоминают, что будет мешать ему в дороге: те отрицательные качества, которые ему надо побороть, чтобы жизнь его стала лучше. Затем "отъезжающему" зачитывается и передается весь список. У него есть право задавать любой вопрос по прочитанному.

Затем выходит следующий участник и процедура повторяется до тех пор, пока все участники не получат по "чемодану".

3.Упражнение "Особые дары".

Цель: выражение чувств участников друг к другу и группе.

Содержание: ведущий предлагает участникам вспомнить и записать, что они получали от других членов группы такого, что можно было бы назвать "дар" в полном смысле слова. Потом рассказать о каком-нибудь из перечисленных ими даров - любом, на выбор. Спросить, нет ли по отношению к кому-либо из этих людей чувства невыраженной благодарности и предложить выразить ее (можно без слов).

4.Общий групповой рисунок.

Цель: получение позитивных эмоций от совместной деятельности.

Содержание: всем участникам предлагается на одном листе ватмана нарисовать общий рисунок.

5.Рефлексивное сочинение (наводящие вопросы, в помощь к написанию)

Цель: получение обратной связи.

Содержание: Участникам предлагается за 15 - 20 минут написать рефлексивное сочинение.

Наводящие вопросы, в помощь к написанию: "Что особенно понравилось или не понравилось во время посещения данного тренинга?", "Что ценного и важного Вы для себя узнали?", "Чем из того, чему вы научились, вы гордитесь больше всего?", "Как это вас изменило?"

Результаты опытно-экспериментального исследования развития ценностных ориентаций
и социальных установок у менеджеров.

«Таблица Г.5»

Результаты исследования по методике: Тест Рокича "Ценностные ориентации", в таблице
4.

№ п.п.	Кол-во испыт-х	Место терминальной ценности	Название ценности
1.	0	5	активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
2.	1	10	жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
3.	9	1	здоровье (физическое и психическое);
4.	0	6	интересная работа;
5.	4	16	красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
6.	2	7	любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
7.	1	4	материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
8.	4	2	наличие хороших и верных друзей;
9.	0	13	общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
10.	1	12	познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
11.	3	14	продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
12.	2	3	развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
13.	2	17	развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
14.	1	9	свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
15.	0	11	счастливая семейная жизнь;
16.	4	18	счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
17.	3	15	творчество (возможность творческой деятельности);
18.	2	8	уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

№ п.п.	Кол-во испыт-х	Место инструмент-й ценности	Название ценности
1.	0	10	аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
2.	6	1	воспитанность (хорошие манеры);
3.	4	16	высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
4.	2	2	жизнерадостность (чувство юмора);
5.	1	13	исполнительность (дисциплинированность);
6.	1	4	независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
7.	4	18	непримиримость к недостаткам в себе и других;
8.	3	3	образованность (широта знаний, высокая общая культура);
9.	1	8	ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);
10.	2	17	рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения);
11.	4	13	самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
12.	1	7	смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов;
13.	1	6	твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);
14.	3	11	терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
15.	4	15	широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
16.	0	5	честность (правдивость, искренность);
17.	0	12	эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
18.	0	9	чуткость (заботливость).

Результаты исследования по методике: Диагностика ценностных ориентаций М.И. Лукьяновой, Н.В. Калининой. в таблице 2.

№ п.п.	Ф.И.	ШКАЛА I	ШКАЛА II	ШКАЛА III	ШКАЛА IV	ШКАЛА V
1	К.А.	6- СР. УР	7- СР. УР	6- СР. УР	6- СР. УР	10-ВЫС.УР.
2	У.А.	4-НИЗ.УР.	4- СР. УР	3-НИЗ.УР.	4- СР. УР	4-НИЗ.УР.
3	К.Е.	6- СР. УР	4- СР. УР	4- СР. УР	4- СР. УР	7- СР. УР
4	И.Я.	7- СР. УР	8 ВЫС.УР.	3-НИЗ.УР.	4- СР. УР	7- СР. УР
5	Ш.Д.	6- СР. УР	3-НИЗ.УР.	5- СР. УР	9-ВЫС.УР.	8- ВЫС. УР
6	Б.В.	7- СР. УР	5- СР. УР	5- СР. УР	6- СР. УР	10-ВЫС.УР.
7	С.А.	7- СР. УР	7- СР. УР	4- СР. УР	7- СР. УР	6- СР. УР
8	П.Н.	6- СР. УР	6- СР. УР	4- СР. УР	7- СР. УР	9-ВЫС.УР.
9	Д.А.	4-НИЗ.УР.	5- СР. УР	5- СР. УР	9-ВЫС.УР.	5-СР.УР.
10	В.М.	9-ВЫС.УР.	10ВЫС.УР	8-ВЫС.УР.	7- СР. УР	8-СР. УР
11	К.М.	2-НИЗ. УР.	1-НИЗ.УР.	8-ВЫС.УР.	7- СР. УР	6- СР. УР
12	П.Н.	3-НИЗ. УР.	1-НИЗ.УР.	3-НИЗ.УР.	3-НИЗ.УР.	7- СР. УР
13	Н.А.	7- СР. УР	6- СР. УР	-7 СР. УР	7- СР. УР	9-ВЫС.УР.
14	Р.А.	4-НИЗ. УР.	3-НИЗ.УР.	5- СР. УР	-7 СР. УР	7- СР. УР
15	З.Г.	9-ВЫС.УР.	2-НИЗ.УР.	6- СР. УР	8- СР. УР	9-ВЫС.УР.
16	С.М.	7- СР. УР	6- СР. УР	4- СР. УР	5- СР. УР	7- СР. УР
17	Л.Д.	6- СР. УР	9-ВЫС.УР.	3-НИЗ.УР.	6- СР. УР	9-ВЫС.УР.
18	Л.В.	9-ВЫС.УР.	10ВЫС.УР	7- СР. УР	4- СР. УР	7- СР. УР
19	А.Е.	4-НИЗ. УР.	3-НИЗ.УР.	4- СР. УР	4- СР. УР	8- ВЫС. УР
20	В.В.	9-ВЫС.УР.	4- СР. УР	6- СР. УР	5- СР. УР	6- СР. УР
21	С.Е.	4-НИЗ. УР.	6- СР. УР	5- СР. УР	3-НИЗ.УР.	4-НИЗ.УР.
22	Б.В.	3-НИЗ. УР.	5- СР. УР	4- СР. УР	1-НИЗ.УР.	4-НИЗ.УР.
23	К.М.	7- СР. УР	5- СР. УР	7- СР. УР	8- ВЫС. УР	8- ВЫС. УР
24	В.С.	7- СР. УР	1-НИЗ.УР.	4- СР. УР	6- СР. УР	9-ВЫС.УР.
25	Н.К.	10-ВЫС.УР	6- СР. УР	8-ВЫС.УР.	7- СР. УР	9-ВЫС.УР.

Результаты исследования по методике: «Ценностные ориентации» вар. 2 (О.И. Мотков,
Т.А. Огнева).

№ п.п	Возраст	Пол	Значимость ценности (балл)										Реализация ценности (балл)										Ср	Ср	Ср	Ср	К внеш	К внутр	К общая
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10							
1	14	М	4	5	1	4	4	5	4	3	2	4	3	5	2	4	4	4	3	3	1	5	4,2	3	4,2	2,6	0	0,4	0,4
2	15	Ж	2	4	1	5	3	4	3	5	2	5	4	4	1	5	2	4	2	5	3	5	4,6	2,2	4,6	2,4	0	0	0
3	14	М	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	5	5	3	4	5	4	3	3,8	9,4	4	3,8	0	5,6	5,6
4	15	М	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	3,8	4,6	0,2	0,4	0,6
5	14	М	5	4	2	3	4	4	5	3	4	2	4	4	1	4	5	4	4	2	5	2	4	3,2	3,8	3,2	0,2	0	0,2
6	14	М	5	3	5	3	5	3	5	1	5	2	3	5	5	3	5	5	5	2	5	2	5	2,4	4,6	2,4	0,4	0	0,4
7	15	Ж	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4,8	4,8	4,4	4,4	0,4	0,4	0,8
8	15	М	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3,2	4	2,8	3,4	0,4	0,6	1
9	15	М	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4,6	4,2	4,8	3,8	0	0,4	0,4
10	15	Ж	5	5	2	5	4	5	3	5	3	5	5	5	2	5	4	5	3	5	3	5	3,4	5	3,4	5	0	0	0
11	15	М	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	4	2	4	5	3	5	3	5	3	4,6	5	4,4	3,4	0,2	1,6	1,8
12	14	Ж	4	4	3	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	2	3	3,6	4,4	3,4	4,2	0,2	0,2	0,4
13	14	М	4	2	1	3	5	5	3	5	5	2	2	4	4	4	3	4	2	3	1	3	3,6	3,4	2,4	3,6	1,2	0	1,2
14	15	Ж	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4,2	4,8	3,2	4	1	0,8	1,8
15	15	М	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3,8	0	0,2	0,2
16	14	М	3	5	1	5	1	5	1	2	3	4	4	3	2	3	4	1	1	2	4	5	1,8	4,2	3	2,8	0	1,4	1,4
17	14	Ж	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	4,4	4,4	4,6	4,8	0	0	0
18	15	Ж	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3,8	4	3,6	2,8	0,2	1,2	1,4
19	15	Ж	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	2	4	2	5	5	5	3	4,2	4,4	4,2	4	0	0,4	0,4
20	15	Ж	5	4	5	3	4	5	2	5	3	4	4	2	5	3	5	5	2	5	4	5	3,8	4,2	4	4	0	0,2	0,2
21	15	М	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	3	4	3	3	4	3	2	5	2,6	3,8	3,2	4	0	0	0
22	15	М	1	5	1	5	1	5	1	4	1	5	0	5	1	4	5	5	2	3	1	4	1	4,8	1,8	4,2	0	0,6	0,6
23	14	Ж	2	5	4	5	5	4	1	5	1	1	2	4	4	3	5	3	2	3	1	1	2,6	4	2,8	2,8	0	1,2	1,2
24	15	М	2	5	2	5	4	5	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2,4	4,2	4	4	0	0,2	0,2
25	15	М	4	5	3	1	4	1	2	3	3	4	4	5	2	2	4	1	2	3	2	4	3,2	2,8	2,8	3	0,4	0	0,4

Таблица результатов исследования ценностных ориентаций у менеджеров до и после проведенных развивающих занятий по критерию Т- Вилкоксона таблица 7.

«Таблица Г.8»

N	"До"	"После"	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	14	6,7	-6,7	6,7	15,5
2	13,8	11	-2,8	2,8	5
3	21	5,3	-15,7	15,7	25
4	17,4	12	-5,7	5,7	12
5	13,2	8,3	-4,9	4,9	11
6	14,4	7,7	-6,7	6,7	15,5
7	18,4	11,8	-12,71	12,71	23,5
8	13,4	10,2	-3,2	3,2	7
9	17,4	6,8	-10,6	10,6	20
10	16,8	15	-1,8	1,8	23,5
11	17,4	20	2,6	2,6	4
12	15,6	19	13,4	13,4	8
13	13	8,3	-4,7	4,7	9
14	16,2	5	-11,2	11,2	22
15	13,8	13	-0,8	0,8	2
16	11,5	11	-0,5	0,5	1
17	16,2	15	-1,2	1,2	3
18	14,2	19	4,8	4,8	10
19	16,8	9,9	-6,9	6,9	17
20	16	10	-6	6	13
21	13,6	7,5	-6,1	6,1	14
22	11,8	8	-10,8	10,8	21
23	12,2	15,2	3	3	6
24	14,6	6,4	-8,2	8,2	19
25	11,8	19	7,2	7,2	18
Сумма рангов нетипичных сдвигов:					46