



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Формирование благоприятного психологического климата в
академической группе студентов**

**Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Психологическое консультирование»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

90,2 % авторского текста
Работа рекомендуется к защите
рекомендована/не рекомендована
«12» 09 2023 г.
зав. кафедрой ТиП
О.А. Кондратьева Кондратьева О. А.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ 510/227-5-1
Табачникова Елена Константиновна
Научный руководитель:
кандидат психологических наук
Мельник Елена Викторовна

Челябинск
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 4 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЕ СТУДЕНТОВ..... | 8 |
| 1.1 Понятие психологического климата в научной литературе..... | 8 |
| 1.2 Особенности психологического климата в академической группе студентов..... | 14 |
| 1.3 Теоретическое обоснование модели формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов..... | 22 |
| ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЕ СТУДЕНТОВ..... | 32 |
| 2.1 Этапы, методы и методики исследования психологического климата студентов..... | 32 |
| 2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента..... | 38 |
| ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЕ СТУДЕНТОВ..... | 45 |
| 3.1 Программа формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов..... | 45 |
| 3.2 Анализ результатов формирующего эксперимента..... | 51 |
| 3.3 Психолого-педагогические рекомендации по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов..... | 61 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 68 |

| | |
|--|----|
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ..... | 71 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Методики диагностики психологического климата в академической группе студентов..... | 78 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Результаты исследования психологического климата в академической группе студентов..... | 85 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Программа формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов..... | 88 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Результаты опытно-экспериментального исследования формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов..... | 99 |

ВВЕДЕНИЕ

Психологический климат в коллективе – это важный фактор, влияющий на продуктивность и эффективность деятельности данного коллектива.

Немаловажную роль психологический климат играет в студенческих группах, он оказывает значительное влияние на успеваемость студентов, эффективность их учебной деятельности, продуктивность совместной деятельности, формирование личности студентов как части социума и налаживания между участниками группы коммуникативных связей.

В настоящее время проблемы формирования психологического климата интересуют отечественных и зарубежных ученых и психологов (Е.С. Кузьмин, К.К. Платонов Л. П. Буева, Н. Н. Обозов, А. К. Уледов, А.Н. Лутошкин и др.), которые озабочены поиском методов и способов формирования положительной психологической и эмоциональной коллективной среды. Однако сегодня нет четкого регламента применения данных методов в практической деятельности психологов, что связано с недостаточной разработанностью алгоритма определения программ и методик формирования психологического климата в зависимости от индивидуальных особенностей развития всех участников группы [66, с. 256].

Актуальность заявленной темы заключается в том, что создание благоприятного психологического климата в коллективе – это необходимое условие повышения эффективности и продуктивности деятельности коллективов, но для определения программ, методов и методик улучшения психологического климата необходимо проводить полноценное исследование существующего уровня психологического климата и основных особенностей его формирования.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально

исследовать формирование благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Объект исследования: психологический климат в академической группе студентов.

Предмет исследования: формирование благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Гипотеза исследования: формирование благоприятного психологического климата в академической группе студентов будет эффективным в результате реализации психолого-педагогической программы.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ психолого-педагогической литературы.

2. Проанализировать особенности психологического климата в академической группе студентов.

3. Теоретически обосновать модель формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

4. Определить этапы, методы, методики исследования психологического климата в академической группе студентов.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать и реализовать программу формирования психологического климата в академической группе студентов.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Дать психолого-педагогические рекомендации родителям, преподавателям, студентам по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Методологической базой исследования является теоретико-

методологический аспект формирования психологического климата в академической группе студентов (М. Аргайл, В.В. Бойко, А.И. Донцов Б.Д. Парыгин и др.).

Методы исследования:

1. Теоретические: целеполагание, моделирование, анализ, синтез, обобщение

2. Эмпирические: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические:

1) экспресс-методика оценки социально-психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто);

2) методика определения индекса групповой сплоченности (К. Сишора);

3) методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин);

4. Математико-статистические: критерий выявления направленности и выраженности изменений в уровне исследуемого признака Т-критерий Вилкоксона.

Практическая значимость исследования: разработанные рекомендации по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов могут быть использованы психологами и педагогами университета в практической деятельности.

Базой исследования являлся колледж Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. Общее количество испытуемых 20 человек. Возраст испытуемых от 16 до 19 лет.

Квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЕ СТУДЕНТОВ

1.1. Понятие психологического климата в научной литературе

Важнейшим условием повышения эффективности деятельности коллективов является их функционирование в благоприятных условиях, к которым относятся не только какие-либо материально-технические характеристики, но и психологические условия функционирования.

Одним из важнейших условий является психологический климат коллектива, который сегодня активно исследуется учеными, педагогами и психологами всего мира с целью выявления его роли и значения в деятельности различных коллективов.

Важной особенностью психологического климата является то, что благодаря ему можно пронаблюдать психологическое состояние всех проявлений коллективной жизни, так как психологический климат включает в себя широкое взаимодействие социальных, групповых и личностных факторов как условий труда.

Отношение одного человека оказывает влияние на отношение общающегося с ним другого человека. Следовательно, именно так устанавливается эмоциональная связь, которая состоит из эмоций, чувств, мнений и настроения людей.

Психологический климат является комплексной психологической характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива [30, с. 40].

В психологии часто употребляются схожие категории: «социально-

психологический климат», «морально-психологический климат», «психологический климат», «психологическая атмосфера коллектива».

Благоприятный психологический климат способствует желанию трудиться с высокой степенью самоотдачи, в то время как неблагоприятный существенно снижает мотивацию и, как следствие, конечные объемы работ.

«В советской науке психологический климат включал в себя целый комплекс явлений, поддающихся контролю, прогнозированию и развитию. Именно это понимание было взято за основу в исследованиях психологического климата коллективов, которые осуществлялись посредством отражения соотношений внешних и внутренних условий в детерминации поведения» [48, с.15].

Однако, стоит отметить, что понятие психологический климат в нашей стране появилось не так давно. Итак, приступим к более подробному рассмотрению этого феномена.

Климат - статистический режим условий погоды, характерный для данного района за период в несколько десятилетий [4, с.203].

Соответственно, опираясь на данное определение, становится ясным, что, говоря и о психологическом климате, речь ведется о сложившейся за некоторый период системе отношений, однако несклонной к статичности.

В отечественной литературе существует большое количество определений «психологический климат», которые были рассмотрены ведущими психологами и педагогами современной науки (В.В. Новиковым, Е.С. Кузьминым, К.К. Платоновым и другими) [18, с. 110].

Впервые термин «психологический климат» был введен отечественным психологом Н.С. Мансуровым, который рассматривал производственные коллективы, определяя ведущим фактором их эффективности эмоциональный фон и взаимоотношения между участниками.

Полноценное содержание данного термина было обосновано В.М. Шепелем, который определил психологический климат, как эмоциональную

окраску совокупности психологических связей между членами коллектива, которая возникает на основании их симпатии, совпадения характеров и интересов, близости склонностей и целей функционирования. Ученый рассматривал психологический климат, как совокупность трех климатических зон:

1. Социальный климат, который характеризуется осознанием коллективом целей и задач осуществляемой деятельности, а также гарантированием конституционных прав и обязанностей всех участников коллектива.

2. Моральный климат коллектива – совокупность моральных ценностей, которые приняты в данном обществе.

3. Психологический климат – неофициальные отношения между участниками коллектива, находящимся в постоянном взаимодействии. Данный вид климата локальнее социального и морального климата, он оказывает наибольшее влияние на всех участников [9, с. 100].

В.Н. Машков говорил о том, что психологический климат – это совокупный эффект от воздействия разнообразных факторов, которые оказывают влияние на членов коллектива. По мнению ученого, данный эффект проявляется в мотивации членов коллектива на продуктивное ведение деятельности, их общение и налаживание межличностных и групповых связей.

К.К. Платонов говорил о том, что психологический климат является важнейшим компонентом развития группы в целом, но помимо данного климата туда входит звуковой, цветовой климат, который определяется внешней обстановкой, шумом и звуками, окружающими коллективную деятельность [16, с. 99].

А.С. Чернышов выдвинул точку зрения, что психологический климат всегда определяется наличием специфической атмосферы в условиях совместной деятельности коллектива, в общем, и эмоционального состояния

каждого индивида, в частности.

А.В. Морозов под понятием «психологический климат» рассматривал только устойчивые черты, возникающие во время функционирования определенной группы людей, которые связаны между собой определенной общей целью [20, с. 33].

Таким образом, анализ научной литературы показывает, что единого подхода к пониманию и изучению климата коллектива в психологии пока нет.

Согласно психологическому словарю, психологический климат— качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [5, с.168].

В соответствии с педагогическим словарем, психологический климат - межличностные отношения, типичные для трудового или учебного коллектива, которые определяют его основное настроение [34,с.186].

По мнению А.М. Нагимовой, психологический климат—«наиболее целостная психологическая характеристика группы, связанная с особенностями отражения группой отдельных объектов (явлений, процессов), имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности. К числу наиболее значимых объектов отражения относятся взаимоотношения «по - горизонтали» и «по - вертикали», содержание деятельности, некоторые ситуационные элементы деятельности. Особенности отражения членами группы этих объектов (явлений, процессов) выступают в качестве эмпирических показателей психологического климата» [26, с.24].

Так, например, в подходах к соотношению понятий «социально-психологический климат», «психологический климат», «нравственно-психологический климат» и т.д. можно выделить две точки зрения:

Представители первого направления (И.П. Волков Б.Д. Парыгин, Е.С. Свенцицкий, В.Е. Семенов и др.) отождествляют эти понятия, вкладывая в них идентичный смысл.

Исследователи, придерживающиеся второй точки зрения (В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Парфенов, К.К. Платонов, И.Е. Шварц и др.), разделяют понятия [30, с. 55].

В современной отечественной психологии сегодня выделяют четыре подхода к исследованию психологического климата:

1. Рассмотрение психологического климата, как общественно-психологического феномена, который является результатом состояния коллективного сознания. Данное явление во многом зависит от условий труда коллектива, методов стимулирования, явлений и знаний участников коллектива.

2. Рассмотрение психологического климата, как общего эмоционально-психологического настроения участников группы, который обозначается как групповое настроение.

3. Социально-психологический климат рассматривается с точки зрения определения стиля взаимоотношений людей, которые находятся постоянно в непосредственном контакте друг с другом. Во время формирования психологического климата развивается система межличностных отношений, которая определяет социальное и психологическое состояние каждого индивида группы.

4. В данном направлении психологический климат определяется как совокупность психологической совместимости участников группы, их морально-психологического единства и сплоченности, а также наличия общих мнений, традиций, обычаев и целей [17, с. 69].

На основании данных направлений, можно выделить общие черты, обозначив психологический климат, как некое состояние коллективной психики, которое определяется особенностями жизнедеятельности данной

группы.

Психологический климат является фактором, через который преломляется, опосредуется любая деятельность коллектива. При этом преобладающий настрой людей определяет не только меру включенности каждого в деятельность, но и характер ее направленности, ее эффективность. Естественно, что влияние психологической атмосферы на личность может быть двояким – как стимулирующим, так и тормозящим, подавляющим творческую инициативу, активность и энергию. Одним из более очевидных проявлений благоприятной атмосферы, способствующей продуктивности совместной деятельности, является внимание, расположение, симпатия человека к человеку [25, с. 36].

Другим свойством здорового климата коллектива является настроение духовного подъема, жизнерадостности.

Здоровый психологический климат – один из важнейших факторов успешной жизнедеятельности человека. В тех случаях, когда в коллективах недооценивается роль тех или иных факторов, благоприятно влияющих на психологический климат, может сложиться нездоровая атмосфера, проявляющаяся в напряженности человеческих отношений, в конфликтах между членами коллектива. Человек, оказавшийся втянутым в конфликт, остро и болезненно переживает возникшую ситуацию, а особенно раздраженность своих отношений с другими. Кроме того, даже когда и конфликтуют двое, то отвлекаются от работы многие на выяснение причин и преодоление противоречий [42, с. 700].

Итак, климат коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой. Он может иметь как положительную (увлеченность, энтузиазм, радость), так и отрицательную окраску (возмущение, агрессивность, депрессия и т.д.).

Таким образом, изучив психолого-педагогическую литературу и различные точки зрения ученых и психологов, можно сказать о том, что

психологический климат – это система межличностных отношений между членами одного коллектива, которая характеризуется общим настроением.

1.2 Особенности психологического климата в академической группе студентов

Студенческая группа – это ближайшая среда функционирования студента, в которой он реализует свои профессиональные и учебные способности, принимает участие в разнообразных видах учебно-профессиональной деятельности, знакомится с существующими критериями отношения к себе как к субъекту будущей профессиональной деятельности, определяет установки, которые непосредственно связаны с будущей профессией [40, с. 87].

Студенческий коллектив – объединение студентов, которое формируется на основании общих целей, интересов и ценностей, а также ведении совместной деятельности и общения, взаимозависимости и самоуправления [41, с. 130].

Студенческие группы осуществляют свою деятельность на основании самоуправления через построение системы формальных и неформальных лидеров, которые подвергаются определенному взаимодействию со стороны преподавателей, кураторов, психологов и т.д.

В студенческой группе формируются такие социально-психологические явления, как коллективные переживания и настроения, мнения, явления, подражания, внушаемость или конформизм, а также явления соревнования [35, с. 47].

Студенческие группы основаны на тех же признаках и условиях, что и ученические (рис. 1).



Рисунок 1 – Процесс формирования студенческих и ученических групп

Учебная деятельность - основной вид деятельности студенческой группы.

По исследованиям психологов факторы учебного сплочения во многом слабее, чем они же в производственных процессах, именно поэтому зачастую сплоченный учебный коллектив не складывается [37, с. 90].

Студенческая группа в процессе формирования проходит несколько стадий от ассоциации до корпорации или коллектива.

Ассоциация – это группа, которая характеризуется взаимоотношениями только на основании лично значимых ценностей (группы друзей, приятелей и т.д.).

Кооперация – это группа, которая отличается наличием определенной структуры, межличностные отношения которой носят деловой характер.

Корпорация – это группа студентов, которая отличается процессом

объединения коллектива только на основании внутренних целей ведения деятельности студентами, которая не выходит за рамки коллектива. На данном этапе члены коллектива стремятся осуществить групповые цели и задачи любой ценой, в том числе и за счет других групп.

Коллектив – это уже высшая ступень развития студенческой группы, которая характеризуется своей устойчивостью во времени, содержащая в своей структуре специфические органы управления, которые объединены целями совместной деятельности, направленной на выделение продуктивности и эффективности. Коллектив обладает сложной динамической системой формальных и неформальных взаимоотношений между членами группы [37, с. 60].

Студенческий коллектив представляет собой сложное социальное образование, имеющее определенную структуру. Основой этой структуры является академическая группа, затем идут коллективы курса, факультета, вуза.

Все типы коллективов с учетом своей специфики принимают участие в решении вопросов воспитания студентов посредством организации тех или иных видов их деятельности: научной, трудовой, спортивной, туристической, экологической и т.д.

Все академические группы студентов и студенческие коллективы обладают рядом признаков:

- а) наличие общей цели;
- б) общность интересов, ценностей, обычаев и традиций;
- в) духовное и моральное единство;
- г) наличие совместной деятельности;
- д) сплоченность коллектива, взаимная требовательность и взаимозависимость;
- е) наличие органов студенческого самоуправления (рис. 2) [19, с. 130].



Рисунок 2 – Органы самоуправления студенческой группы

Студенческая академическая группа – разновидность малых социальных групп, социальный организм, коллектив, обладающий особенностями и закономерностями, обусловленными спецификой учебной деятельности и этапами развития группы от первого к последнему курсу [11, с. 360].

В академической группе выделяется четыре этапа становления студенческого коллектива:

Первый этап характеризуется формированием коллектива, который происходит на основании определения цели взаимодействия, определяемой педагогом-куратором группы, преподавателями, деканатами, старостами и студенческими активами.

Второй этап характеризуется становлением и укреплением коллектива, которое начинает свое формирование на 2-3 курсе. На данном этапе студенты уже адаптированы к своему учебному заведению, они чувствуют себя полноправными участниками коллектива. Пытаются выстроить уважительные отношения с другими участниками группы, самостоятельно выдвигают цели деятельности, стремятся проводить большое количество времени совместно.

Третий этап начинается на 3-4 курсе и характеризуется процессом

совершенствования деятельности коллектива. Организатором и инициатором коллективной жизнедеятельности становится весь коллектив группы, без какого-либо выделения лидеров в группе. На данном этапе большую роль на процесс совершенствования коллектива оказывает общественное мнение. У студентов сформировано чувство защищенности и уверенности в себе, а также в своем коллективе, студенческое самоуправление развито на высоком уровне. Преподаватели не принимают никакого участия в становлении коллектива, кроме оказания консультационной помощи.

Четвертый этап является заключительным в формировании студенческого коллектива. По времени он совпадает с выпускным курсом студентов и характеризуется общностью профессиональных интересов участников коллектива [8, с. 45].

Создаются семьи, рождаются дети. Появившиеся новые заботы, связанные с необходимостью выполнять разнообразные роли (например, отца, матери), ослабляют интерес многих студентов к коллективной жизнедеятельности в условиях академической группы, она становится для них менее коллективной и значимой.

После получения диплома академическая группа как студенческий коллектив прекращает своё функционирование. Но традиции, ценности, законы, которые создавались в течение пяти лет, ещё долгое время будут оказывать влияние на молодых специалистов. Это происходит в том случае, если в академической группе действительно был создан развитый воспитательный коллектив [1, с. 64].

Выделение этапов процесса формирования студенческого коллектива в академической группе в известной мере условно, нередко бывает трудно определить тот или иной этап. В каждом коллективе складывается своя ситуация его сплочения, формирования, развития. Для одной академической группы важно знакомство и хорошее узнавание друг друга; для другой – совместное проведение досуга; для третьей – организация разнообразной

деятельности.

Среди особенностей студенческой группы, влияющих на устанавливаемые в ней межличностные отношения, можно выделить следующие:

- 1) цель, состоящая из овладения знаниями, умениями, навыками и подготовки к профессиональной деятельности;
- 2) учеба как основной вид деятельности;
- 3) индивидуальные формы труда;
- 4) отсутствие отношений «по вертикали»;
- 5) относительная возрастная однородность;
- 6) ограниченность периода существования [9, с. 89].

Таким образом, студенческий коллектив, как и любой другой, характеризуется общественно значимой целью деятельности, организованностью, наличием руководства, сплочённостью, относительной устойчивостью, продолжительностью существования, профессиональными ценностными ориентациями. Каждый студент, войдя в новый коллектив, с одной стороны, испытывает на себе известное влияние строя мыслей и воли других студентов, а с другой – сам воздействует на них.

Психология студенческой группы и социально-психологический климат в ней отличаются от других коллективных образований тем, что они строятся с «нуля» между индивидами, у которых первоначально нет каких-либо общих интересов, наличия совместного опыта и т.д.

Одной из особенностей студенческой группы, которая влияет на социально-психологический климат в ней, является простейшая структура данной группы, которая не видоизменяется на протяжении всего времени функционирования коллектив [13, с. 115].

А.С. Макаренко определил, что на процесс формирования групповой психологии большое влияние оказывает навыки коллективного мышления, а также согласование взглядов различных участников группы, разработка

единого мнения.

Климат студенческой группы находится под влиянием технических и санитарно-гигиенических факторов, а так же обеспеченность учебной литературой, оснащение аудиторий, разработанность программ обучения и т.д. Разумеется, что все процессы формирования психологического климата испытывают влияние индивидуальных особенностей студентов, и их сочетание, которое способствует или мешает формированию духа общности в коллективе [11, с. 22].

Индивидуально-личностный фактор обуславливает ролевые, статусные и лидерские процессы. Одни студенты становятся более популярными, играют более значимые роли, становятся лидерами, другие испытывают трудности в групповой динамике, пребывая в течение некоторого времени в качестве аутсайдеров. Если группа для таких студентов не становится референтной, то они могут компенсировать свой низкий статус участием в других группах, более лично значимых для него на курсе, факультете или за пределами учебного заведения.

К студентам, занимающим высокий статус, тянутся другие, и в итоге образуются микрогруппы по 3 – 5 человек. Каждая микрогруппа относительно обособлена, имеет свой социально-психологический климат, особый стиль отношений в зависимости от индивидуально-психологических особенностей своих членов. Студенты, входящие в микрогруппы, поддерживают друг друга, стремятся проводить вместе время. Происходит и дальнейшая дифференциация – на уровне микрогрупп [26, с. 79].

Все эти процессы и явления концентрируются, в конечном счете, в психологическом климате группы. Благоприятный климат в группе каждым человеком переживается как состояние удовлетворенности отношениями с однокурсниками, преподавателями, своей работой, обучением, процессами и результатами. Это повышает настроение человека, положительно влияет на желание учиться и развивать свои творческие навыки. Если группа успешно

справляется со своими задачами, то ее члены испытывают теплые взаимные чувства и гордятся своим групповым членством и своей группой. Благоприятный социально-психологический климат является условием повышения интереса к обучению [12, с. 56].

Недостаточно сплоченную группу трудно нацелить на решение какой-либо задачи. Неблагоприятный климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями в группе, условиями и содержанием обучения. Это сказывается на настроении человека, на его посещаемости учебных занятий. Именно таким образом социально-психологический климат студенческой группы оказывает свое влияние на успеваемость студентов.

Студенческая группа – психологический центр формирования специалиста. Именно здесь формируются высокие нравственные качества, правильное отношение к учебе. Эта группа способна существенно повысить эффективность индивидуального процесса усвоения знаний. Но для этого нужно, чтобы студенческая группа стала коллективом (командой), где каждый готов помочь каждому, где существует культ учения и знания, атмосфера научного поиска или, другими словами, чтобы в группе установился благоприятный социально-психологический климат [26, с. 239].

Создание благоприятного социально-психологического климата в студенческой группе является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знания его природы и средств регулирования. Формирование хорошего социально-психологического климата требует понимания психологии людей, обучающихся в вузе, их эмоционального состояния, отношений друг с другом, особенностей индивидуальной и коллективной учебной деятельности.

Таким образом, процесс формирования социально-психологической среды в студенческих группах отличается тем, что он происходит с самых первоначальных этапов между людьми, которые до вступления в данный

коллектив не обладали общими интересами и целями своей жизнедеятельности, они никак не взаимодействовали между собой.

Социально- психологический климат влияет на процесс образовательной деятельности, продуктивности и эффективности усвоения знаний студентами, решении учебных задач и т.д. [39, с. 98].

Влияние может быть, как положительным, так и отрицательным. Оно зависит от того, какой климат сложился в данной группе и какими особенностями он обладает. Положительный, дружелюбный настрой участников студенческого коллектива по отношению друг к другу приводит к повышению эффективности деятельности и успешному освоению программ профессиональной подготовки.

Конфликтные ситуации, недоброжелательность, специфические отношения негативизма приводят к снижению работоспособности студентов и, как следствие, к невозможности освоения ими образовательных программ [24, с. 49].

Сегодня учеными и психологами обозначена высокая роль педагогов по оказанию помощи студентам по формированию благоприятного социально-психологического климата в группах. Данный процесс возможен только при условии изучения особенностей группы и уровня сформированного у них социально-психологического климата.

1.3 Теоретическое обоснование модели формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов

Для того, чтобы теоретически обосновать модель формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов, необходимо воспользоваться методами моделирования и целеполагания.

Формирование – это процесс целенаправленного и организованного овладения социальными субъектами целостными, устойчивыми чертами и качествами, необходимыми для обеспечения качественной жизнедеятельности.

Модель – это графически представленная упрощенная версия конкретного объекта или явления, повторяющая его свойства [6, с. 64].

Модель необходима для графического и аналитического конструирования рассматриваемого объекта или явления.

Долгова В.И. определяет модель – как упрощенный мысленный или знаковый образ, какого-либо объекта или системы объектов, используемые в качестве их «заместителя» и средство оперирования.

Психологическое моделирование включает в себя искусственное происхождение и разработку особых критериев, инициирующих нужные по цели исследования (анализ, научение) ответные реакции, воздействия или же взаимосвязь природных носителей психики (человека или же зверей).

Иными словами, экспериментатор в зависимости от предмета и задач изучения делает для изучаемого объекта своеобразную психогенную историю, в итоге чего моделируется его поведение (для человека в форме работы и общения).

В связи с большой значимостью проектирования и внедрения инновационных технологий, моделирование является важнейшей задачей современной педагогики и психологии [33, с. 314].

Моделирование – это научный метод, суть которого заключается в осуществлении различных манипуляций, связанных с моделью (создание, трансформация, интерпретация) [31, с. 299].

Моделирование - опосредованное практическое и теоретическое исследование объекта, при котором непосредственно изучается некоторая вспомогательная искусственная или естественная система (модель):

- а) находящаяся в некотором объективном соответствии с

познаваемым объектом;

б) способная замещать его на определенных этапах познания и дающая при исследовании, в конечном счете, информацию о самом моделируемом объекте [28, с. 16].

Любова Е.К. определяет моделирование, как метод исследования и познания объектов и явлений на их моделях.

Модель характеризуется определенными признаками: ее структуру определяют конкретные методологические принципы; все блоки модели четко определены и имеют ключевые компоненты; она является компактной, что значительно облегчает ее запоминание; все блоки модели и их компоненты взаимосвязаны, при утере любого ее компонента, целостность модели сразу нарушается.

Также модель имеет некоторые ключевые свойства:

- модель должна соответствовать объекту, на основании которого она разработана – адекватность;

- модель должна отражать происходящие с объектом изменения непрерывно – динамичность [19, с. 61].

Первым этапом процесса моделирования формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов, является целеполагание. Основой целеполагания является этап построения «Дерева целей».

Метод «дерева целей» был предложен Ч. Черменом и Р. Акоффом в 1957 году и представлял собой упорядочивающий инструмент, позволяющий формировать компоненты общей целевой программы развития и соответствия со специфическими целями различных уровней и областей деятельности [21, с. 57].

Доктор психологических наук, В. И. Долгова определила дерево целей как «структурно-построенную по иерархическому принципу (распределенную по уровням, проранжированную) совокупность целей

экономической системы, плана, программы, в которой определяется генеральная цель («вершина дерева») и подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»).

Уникальность данного метода заключается в отображении способа достижения генеральной цели через составление иерархического перечня понятных и достижимых целей нижнего уровня. Перед построением «дерева целей» необходимо решить перечень задач, которые соответствуют этапам его построения.

На первом этапе необходимо определить главную (общую) цель и проанализировать ее, сопоставив с психолого-педагогическими задачами.

Второй этап подразумевает разделение общей цели второстепенные цели (подцели 1-го уровня). На этом прослеживается смысловая связь с генеральной целью.

Во время третьего этапа подцели 1 уровня подразделяются на подцели 2-го уровня. Здесь между ними также должна присутствовать логическая связь.

На четвертом этапе проводится разделение подцелей 2-го уровня на различные блоки деятельности, элементы, то есть детальные составляющие (подцели 3-го уровня).

На заключительном этапе необходимо проверить, чтобы все цели соответствовали содержанию работы и, каждый компонент «дерева целей» был направлен на единый результат.

Обобщая все вышесказанное, можно утверждать, что «дерево целей» должно быть единой системой взаимосвязанных элементов [17, с. 99].

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально исследовать формирование благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

1. Теоретически обосновать проблему изучения формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

1.1. Проанализировать проблему психологического климата.

1.2. Выявить особенности формирования психологического климата в академической группе студентов

1.3. Обосновать модель формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

2. Организовать и провести опытно-экспериментальное исследование психологического климата в академической группе студентов.

2.1. Определить этапы, методы, методики проведения исследования психологического климата в академической группе студентов.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать полученные результаты исследования психологического климата в академической группе студентов.

3. Провести опытно- экспериментального исследования формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

3.1. Разработать и реализовать программу формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

3.2. Проанализировать результаты опытно- экспериментального исследования формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

3.3. Составить психолого-педагогические рекомендации для педагогов, родителей и студентов по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов [23, с. 201].

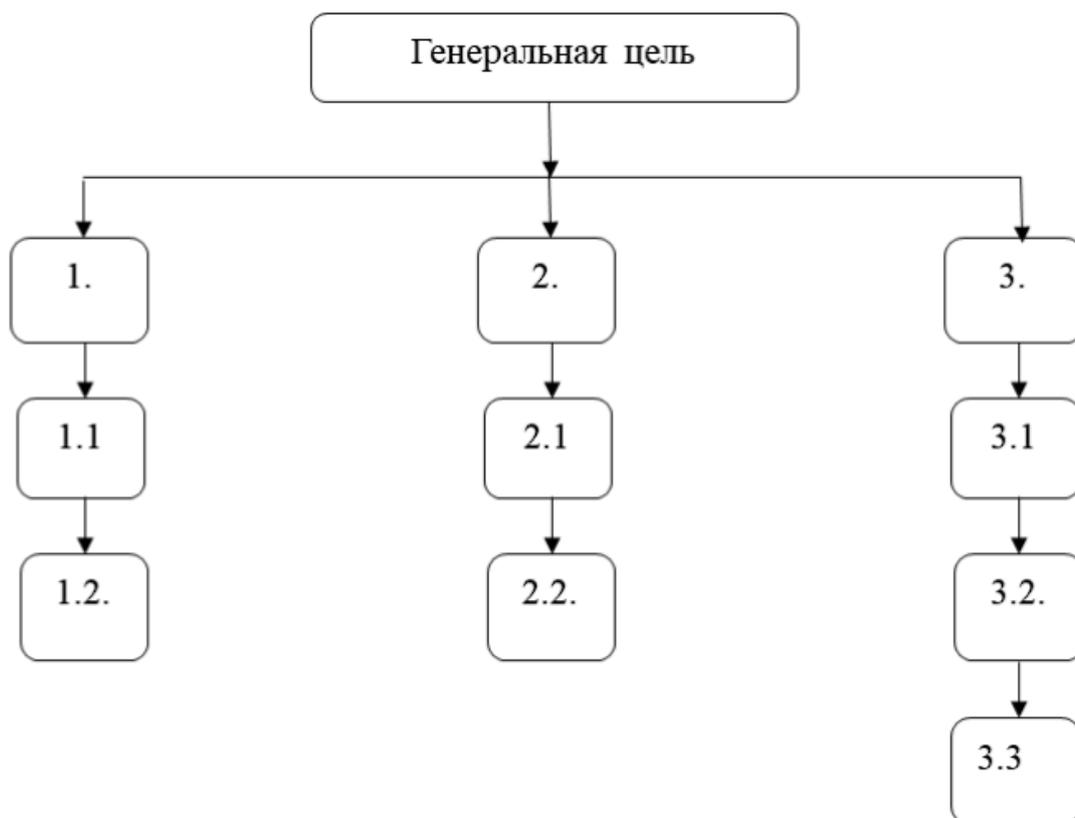


Рисунок 3 — Дерево целей формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов

Таким образом, было разработано дерево целей, которое предполагает структурированную, проработанную от общего к целому, совокупность целей системы, программы, плана, в которой определены генеральная цель; подчиненные ей подцели первого, второго уровней.

Далее, на основе «дерево целей» разрабатывается модель формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Спроектированная нами модель формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов представлена следующими структурными компонентами:

- теоретический (изучить теоретические основы исследования формирования благоприятного психологического климата в академической

группе студентов);

– диагностический (проведение диагностического исследования по проблеме исследования);

– формирующий (разработка и реализация программы формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов);

– аналитический (проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования и оценить эффективность программы) [27, с. 301].

Теоретический компонент.

Цель: изучить теоретические основы формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Методы: анализ, обобщение, сравнение, моделирование, целеполагание.

Диагностический компонент.

Цель: определить психологического климата в академической группе студентов.

Методы: констатирующий эксперимент и тестирование.

Методики:

Экспресс-методика оценки социально- психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто), методика определения индекса групповой сплоченности К. Сисора, методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин).

Формирующий компонент.

Цель: разработать и реализовать программу формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Методы: психологические игры и упражнения, беседа.

Аналитический компонент.

Цель: провести анализ результатов опытно- экспериментального исследования, проверить эффективность программы формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Методы: формирующий эксперимент, тестирование, математико-статистический метод Т-критерий Вилкоксона.

Методики: Экспресс-методика оценки социально- психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто), методика определения индекса групповой сплоченности К. Сншора, методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин). [39, с. 103]

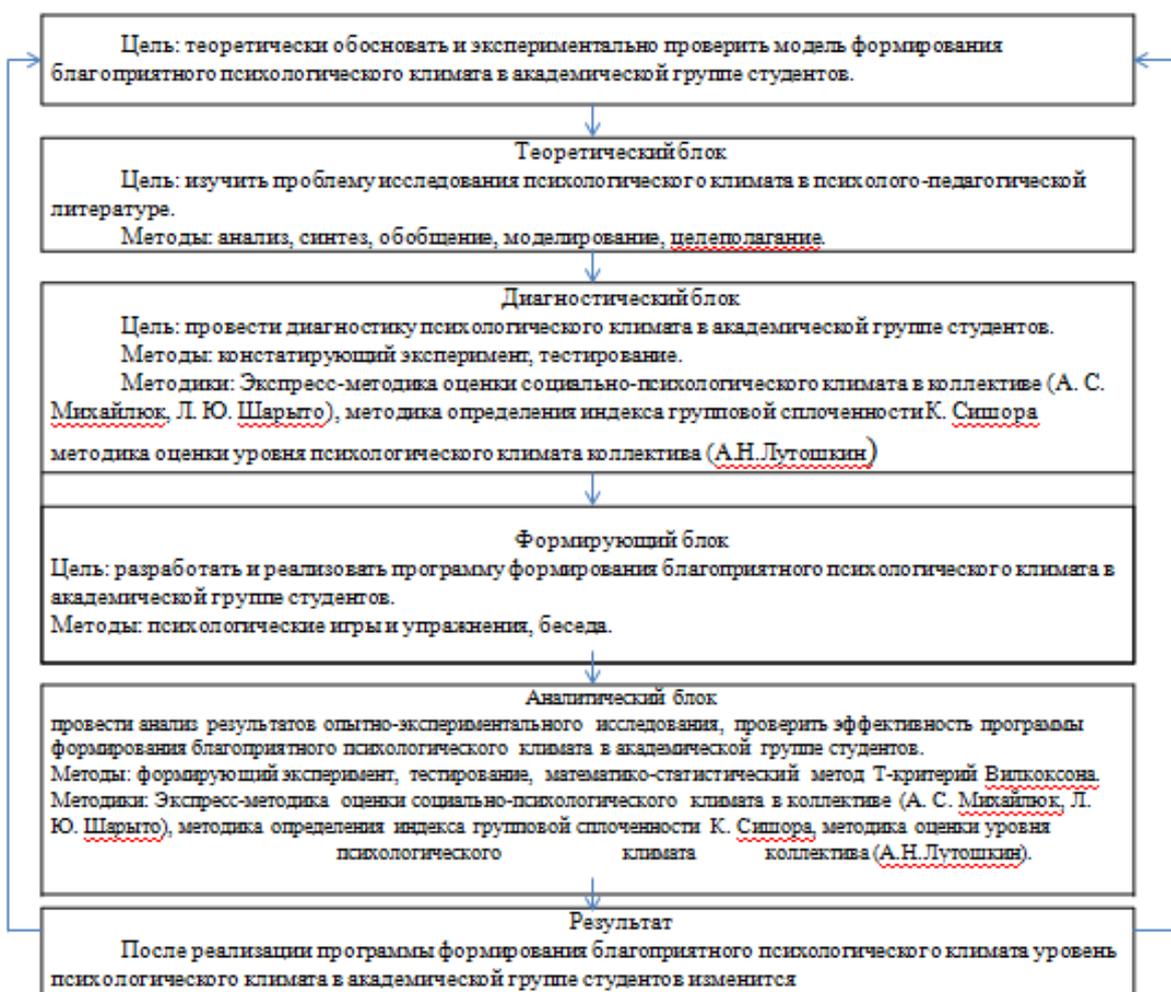


Рисунок 4 — Модель формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов

Таким образом, модель формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов состоит из следующих структурных компонентов: теоретический (изучить теоретические основы исследования психологического климата); диагностический (проведение диагностического исследования по проблеме исследования); формирующий (разработка и реализация программы формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов); аналитический (проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования и оценить эффективность программы формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов).

Выводы по первой главе

Мы рассмотрели и проанализировали большое многообразие подходов, раскрывающих понятие психологический климат коллектива, и пришли к выводу, что оптимальный психологический климат в коллективе – это такое психологическое состояние, которое включает в себя отношение как внутри малой группы, так и внутри коллектива в целом.

Это многообразие отношения людей к своему труду, к окружающим его людям, умению слушать и быть услышанным, способность принимать новое и получать новые знания. Ведь именно от атмосферы внутри коллектива и зависит включенность каждого его члена.

В процессе изучения литературы по формированию студенческой группы, мы узнали, что, группа проходит ряд этапов своего создания. В процессе становления на группу влияет ряд факторов, которые способствуют его сплочению.

Психологический климат является комплексной психологической

характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности студентов различными факторами жизнедеятельности студенческого коллектива.

Анализ научной литературы показывает, что единого подхода к пониманию и изучению психологического климата коллектива в психологии пока нет. В отечественной психологии наметились четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата коллектива. Обобщая эти подходы, в нашем исследовании под социально-психологическим климатом коллектива будем понимать устойчивую систему внутренних связей, которая проявляется в эмоциональном настрое коллектива, его общественном мнении, результатах деятельности.

При формировании модели благоприятного психологического климата в академической группе студентов мы выделили генеральную цель, а также построили «Дерево целей».

В конечном итоге модель формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов состоит из следующих структурных компонентов: теоретический, диагностический; формирующий, аналитический.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЕ СТУДЕНТОВ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

В рамках написания выпускной квалификационной работы было проведено экспериментальное исследование психологического климата в академической группе студентов на базе колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета.

В эксперименте приняли участие 20 человек, являющиеся студентами, первого курса очного отделения по специальности «Дошкольное образование».

Исследование проводилось в три этапа:

1. Подготовительный этап.

На данном этапе нами была определена тема исследования, сделана выборка участников, методов и методик эксперимента.

Также была сформирована цель: теоретически обосновать и экспериментально исследовать формирование благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Определены задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ психолого-педагогической литературы.

2. Проанализировать особенности психологического климата в академической группе студентов.

3. Теоретически обосновать модель формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

4. Определить этапы, методы, методики исследования

психологического климата в академической группе студентов.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогического формирования психологического климата в академической группе студентов.

7. Проанализировать результаты опытно- экспериментального исследования.

8. Дать психолого- педагогические рекомендации родителям, преподавателям, студентам по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов

2. Опытнo-экспериментальный.

На данном этапе определена выборка, была проведена первичная диагностика в три этапа для достоверности результатов. На этапе были проанализированы результаты исследования, занесены данные в общие сводные таблицы, а также данные были представлены в виде гистограмм для лучшего визуального восприятия результатов: [28, с. 63]

- результаты по методике «Экспресс- методика оценки социально- психологического климата в коллективе» представлены на рисунке 5, в таблице 2.1. в Приложении 2;

- результаты по методике оценки уровня психологического климата коллектива представлены на рисунке 6, в таблице 2.2. в Приложении 2;

- результаты по методике « Определение индекса групповой сплоченности Сижора» на рисунке 7, в таблице 2.3. в Приложении 2.

Таким образом, был обоснован выбор экспериментальной группы, определено оптимальное содержание экспериментальной работы, ее структура и организационные формы, разработана и реализована программа формирования психологического климата в академической группе студентов. По итогу реализации программы была проведена повторная диагностика испытуемых.

3. Контрольно-обобщающий.

На данном этапе были интерпретированы ответы повторной диагностики, занесены данные в общие сводные таблицы, а также данные были представлены в виде гистограмм для лучшего визуального восприятия результатов:

- сравнение результатов по методике «Экспресс- методика оценки социально- психологического климата в коллективе» представлены на рисунке 5, в таблице 2.1. в Приложении 2;

- сравнение результатов по методике оценки уровня психологического климата коллектива представлены на рисунке 6, в таблице 2.2. в Приложении 2;

- сравнение результатов по методике «Определение индекса групповой сплоченности Сижора» на рисунке 7, в таблице 2.3. в Приложении 2.

По результатам исследования по трем методикам была проведена математико-статистическая обработка результатов, подтвердившая гипотезу.

В действительности формирование психологического климата будет эффективной, если средством реализации модели выступит программа психолого- педагогического формирования психологического климата в академической группе студентов, включающая упражнения, направленные на формирование навыков уверенного поведения и осознания собственных достоинств, а также направленные на развитие положительного взаимодействия внутри коллектива. Этому свидетельствуют выявленные с помощью математико– статистической обработки изменения в уровне психологического климата в академической группе студентов между данными первичной и повторной диагностики. Были даны рекомендации педагогам, непосредственно студентам и частично родителям по коррекции психологического климата в академической группе студентов. [32, с. 309]

В исследовании были использованы методы:

Теоретические:

Анализ – метод исследования, характеризующийся выделением и изучением необходимой психолого-педагогической литературы [22, с. 395].

Обобщение – данный метод применяется для реализации полученных данных в процессе исследования.

Данные методы использовались, так как для качественного проведения исследования нужны знания, отражённые в психолого- педагогической литературе.

Целеполагание – процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи.

Моделирование – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности.

Эмпирические:

Констатирующий эксперимент – это метод, предполагающий изучение некоторых психологических феноменов в некоторой выборке без дополнительного воздействия на эту выборку. Данный метод использовался, так как в рамках констатирующего исследования проводится анализ различий и взаимосвязей психологических показателей [8, с. 99].

Тестирование – кратковременное задание, выполнение которого может служить показателем совершенства некоторых психических функций. Задачей тестов является не получение новых научных данных, а испытание, проверка [25, с. 67].

Формирующий эксперимент предполагает активное, целенаправленное воздействие исследователя на испытуемых для того, чтобы выработать определенные свойства или качества. Это позволяет раскрыть механизмы, динамику, закономерности образования психических феноменов, определить условия их эффективного развития. Формирующий эксперимент направлен на активное преобразование, развитие тех или иных сторон психики

Также были использованы следующие методики, направленные на выяснение социально-психологического климата в студенческом коллективе (прил. 1):

1. Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто).

Методика позволяет диагностировать три компонента психологического климата: эмоциональный, поведенческий и когнитивный.

Для измерения эмоционального компонента используется критерий привлекательности — на уровне понятий «нравится — не нравится», «приятный — неприятный». Вопросы, направленные на измерение поведенческого компонента, конструируются на основе критерия «желание — нежелание работать в данном коллективе», «желание — нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга». Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание — незнание особенностей характера членов коллектива».

2. Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин).

Цель — изучить уровень благоприятности или неблагоприятности студенческого коллектива. Социально- психологический климат — это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

Социально- психологический климат (Б.Д. Парыгин) - важный показатель уровня развития коллектива. В предлагаемом задании уровень благоприятности психического климата определяется методом опроса.

Методика ценна тем, что позволяет изучать не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (-).

Данная методика позволяет нам оценить этап, на котором находится

группа сейчас по количеству итоговых баллов.

- а) 67-81 – коллектив;
- б) 66-50 – автономия;
- в) 49-34 – кооперация;
- г) 33-20 – ассоциация;
- д) 19 и менее – диффузная группа

3. Определение индекса групповой сплоченности Сижора.

Данный метод успел зарекомендовать себя как эффективное средство для исследования социально-психологического климата в коллективе, однако для более полного и глубокого анализа рекомендуется применять данный метод вкупе с другими методиками [27, с. 290].

Уровни групповой сплоченности:

- а) 15,1 баллов и выше – высокая;
- б) 11,6-15 балла – выше среднего;
- в) 7-11,5 – средняя;
- г) 4-6,9 – ниже среднего;
- д) 4 и ниже – низкая

4. Т-критерий Вилкоксона – критерий выявления направленности и выраженности изменений в уровне исследуемого признака. Это критерий, с помощью которого можно сопоставить показатели, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Данный метод использовался, так как с помощью него можно определить, является ли сдвиг показателей после применения программы формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов более интенсивным. [27, с. 294]

Подбор методики проходил по следующим критериям:

- валидность – означает пригодность методики для измерения именно того качества, на которое она направлена. Валидность методики

предполагает ответы на вопросы: «Для какой цели применяется методика?», «Что она изменяет?»;

- надёжность методики означает точность психологических измерений. Надёжность методики определяется посредством дисперсного и факторного анализа;

- научность методики означает её связь с фундаментальными исследованиями, её научную обоснованность [38, с. 163].

После проведение экспериментального исследования, были сделаны обобщенные выводы по всем методикам и определены особенности социально-психологического климата в обследуемой группе.

Таким образом, экспериментальное исследование социально-психологического климата в академической группе студентов было проведено в три этапа с использованием специализированных методик.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Экспериментальное исследование социально- психологического климата в академической группе студентов было проведено нами среди студентов-первокурсников в составе 20 человек.

Такая выборка исследования была сделана, потому что очень важно оценить уровень развития психологического климата в группе на первом году обучения. Это позволит вовремя выявить определенные проблемы и трудности, возникающие во взаимоотношениях в коллективе, что, в свою очередь, является важным условием для разработки программы по повышению благоприятного уровня развития психологического климата в последующие годы обучения.

Исследуемая нами группа состоит из студентов в возрасте от 16 до 19 лет, качественный состав по половой принадлежности состоит из 100 %

женского пола.

Первоначально было проведено наблюдение за группой студентов во время осуществления ими учебной деятельности, участия в занятиях дополнительного образования.

Во время наблюдения было выявлено, что участники коллектива достаточно легко взаимодействуют друг с другом, они дружелюбны, общаются друг с другом, имеют общие темы для разговоров. Однако были замечены и такие особенности их отношений, как разделение группы на несколько малых подгрупп (по 2-3 человека), возникновение незначительных конфликтных ситуаций во время обсуждения проблем, связанных с осуществлением ими учебной деятельности. Студенты не могут принять общее взвешенное решение самостоятельно без участия педагогов.

В рассматриваемой группе есть два человека, которые проявляют лидерские качества, оставшиеся студенты, разделились между данными лидерами.

Во время беседы с участниками эксперимента, нами было выяснено, что до сих пор (после 7 месяцев обучения), они так и не смогли определиться с органами самоуправления в группе, а избранный в начале года староста не проявляет инициативу, не является лидером.

Таким образом, исходя из наблюдения и беседы, можно сделать вывод, что, несмотря на достаточную сплоченность группы, существует сегодня некое разделение на две части, которые взаимодействуют между собой, но не имеют общности интересов.

Для более подробного исследования особенностей социально-психологического климата в группе нами были использованы авторские методики, приведенные в предыдущем параграфе.

Рассмотрим результаты, которые были получены по каждой методике в отдельности.

По итогам обработки результатов, полученных при проведении

экспресс- методики оценки социально- психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто), можно сделать следующий вывод:

1. Эмоциональный компонент психологического климата в коллективе сегодня находится на низком уровне, 15 (75%) человек из 20 выделили проблемы эмоциональной напряженности, повышенной конфликтности между студентами.

2. Поведенческий компонент находится на среднем уровне, что составляет 55% (11) студентов из общего списка опрошенных. Студенты, несмотря на достаточно напряженное эмоциональное состояние в группе, подчеркнули тот факт, что в коллективе существуют правила вежливого отношения друг к другу.

3. Когнитивный компонент находится в нестабильном состоянии, так как 7 студентов (35%) дали противоречивые ответы по данной методике.

Исходя из результатов исследования, мы видим, что психологический климат в коллективе неблагоприятный. Студенты, несмотря на вежливое отношение, не научились за период совместного обучения взаимодействовать и решать возникающие проблемы без посторонней помощи.

На рис. 5 представлены результаты по данной методике.

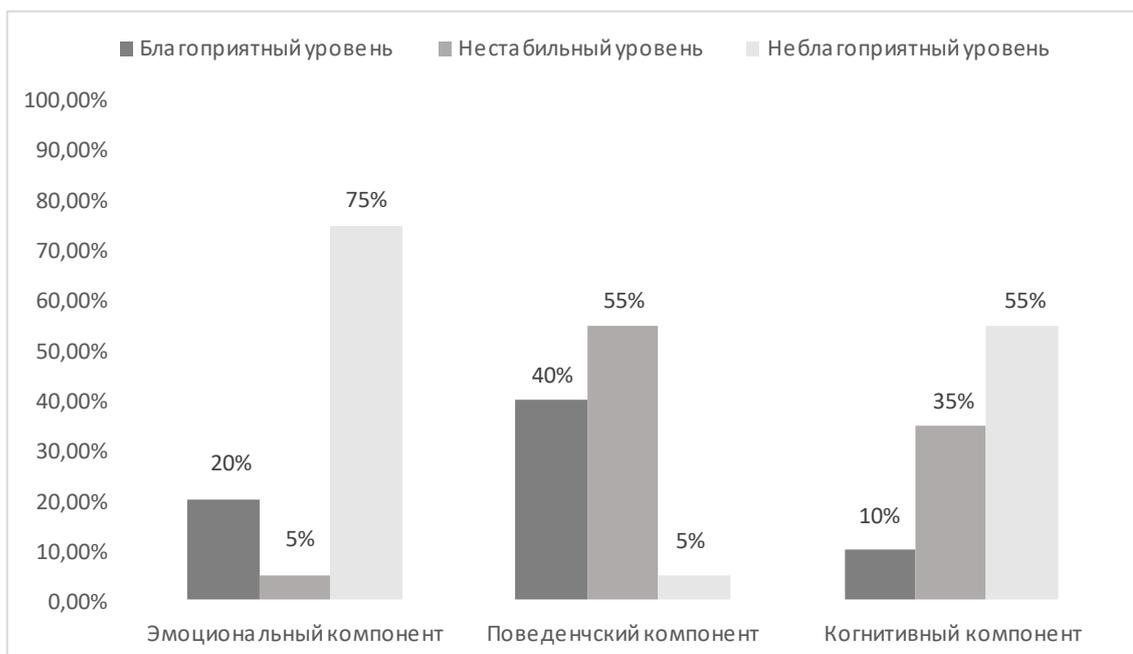


Рисунок 5 – Результаты исследования по экспресс-методике оценки социально-психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто)

По результатам проведенного исследования по методике оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин), мы видим, что 10 участников эксперимента, что составляет 50% от общего числа исследуемой группы студентов, отнесли свой коллектив к этапу его развития, как ассоциации.

На этой ступени более заметны усилия по сплочению коллектива, хотя это могут быть только первые шаги. Не все получается, нет достаточного опыта взаимодействия, взаимопомощи, достижение какой-либо цели происходит с трудом. Скрепляющим звеном зачастую являются формальная дисциплина и требования старших. Отношения в основном доброжелательные, хотя не скажешь, что ребята всегда внимательны и готовы прийти друг к другу на помощь. Если это и происходит, то изредка. Здесь существуют замкнутые приятельские группировки, которые мало общаются между

собой. Настоящего, хорошего организатора пока нет, или он не может себя проявить, или просто ему трудно, так как некому поддержать его.

На рис. 6 представлены результаты проведенного исследования.



Рисунок 6 – Результаты исследования по методике оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин)

По результатам исследования по методике «Определение индекса групповой сплоченности Сисшора». мы видим, что большинство студентов, а именно 35% испытуемых определяют уровень сплоченности, как средний, в то время как 30% студентов считают, что уровень сплоченности их группы ниже среднего. Это говорит о том, что сегодня в коллективе студентов наблюдается недостаточная сформированность сплоченности и общности интересов, но существует тенденция к ее активному формированию.

Таким образом, исходя из результатов проведенного экспериментального исследования, можно сделать вывод о том, что в настоящее время социально- психологический климат в рассматриваемой группе неблагоприятный, коллектив не обладает

сплоченностью и общностью интересов, нет четкого понимания ведения совместной деятельности для достижения общей цели. В коллективе существует эмоциональное напряжение и неопределенность по поводу выбора лидера коллектива.

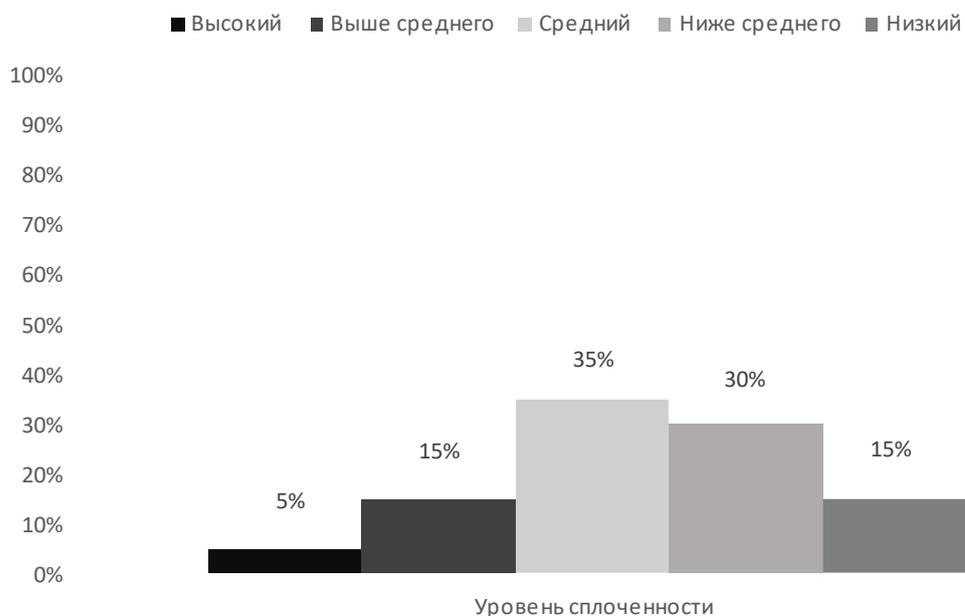


Рисунок 7 – Результаты исследования по методике «Определение индекса групповой сплоченности» (К. Сижора)

Учитывая специфические особенности развития студенческих групп на первом курсе обучения, можно сказать, что рассматриваемый нами коллектив развивается практически согласно установленным нормам, находясь на этапе «ассоциация», который характерен для первокурсников.

Выводы по второй главе

В процессе экспериментального исследования социально-психологического климата в академической группе студентов было

проведено в три этапа с использованием специализированных методик.

Исходя из результатов проведенного экспериментального исследования, можно сделать вывод о том, что в настоящее время социально-психологический климат в рассматриваемой группе неблагоприятный, коллектив не обладает сплоченностью и общностью интересов, нет четкого понимания ведения совместной деятельности для достижения общей цели. В коллективе существует эмоциональное напряжение и неопределенность по поводу выбора лидера коллектива.

Учитывая специфические особенности развития студенческих групп на первом курсе обучения, можно сказать, что рассматриваемый нами коллектив развивается практически согласно установленным нормам, находясь на этапе «ассоциация», который характерен для первокурсников.

Исходя из результатов проведенного констатирующего эксперимента, мы приходим к выводу, что для формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов необходимо разработать программу, которая будет способствовать повышению сплочённости и улучшению психологического климата.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЕ СТУДЕНТОВ

3.1 Программа формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов

В данном исследовании была выдвинута гипотеза о том, что психологический климат в академической группе студентов может измениться в результате реализации программы.

Формирующий эксперимент предусматривает внедрение в педагогическую практику результатов исследования с последующим изучением изменений, которые возникают вследствие подобных новаций.

Для формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов, нами была разработана программа развивающих психологических занятий «Я и мир: встреча двух достоинств».

Цель программы: формирование благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Задачи программы:

- 1) заложить основы личностного саморазвития;
- 2) помочь развить толерантное отношение к себе и другим людям;
- 3) сформировать позитивную установку на взаимодействие с окружающим миром, на поиск важного и полезного в любой ситуации;
- 4) помочь освоить техники самоанализа;
- 5) помочь приобрести навыки телесного и эмоционального расслабления.

Развивающие занятия могут посвящаться самым разным темам и при этом всегда включают в себя вопросы межличностного взаимодействия. Участники занятия учатся конструктивному толерантному общению в группе, преодолевать конфликтные ситуации и оставаться частью команды.

Одной из основных задач каждого развивающего занятия является обобщение его результатов. При этом мы использовали понятие «рефлексия» (обращение на себя, осмысление и оценка своих собственных действий). Цель рефлексии - продвинуться в понимание, выйти на более высокий уровень понимания и мышления.

Мы предложили многоступенчатую программу развивающих занятий, в результате чего формируется позитивная установка по отношению к себе и окружающим людям. Практический результат этой работы связан с повышением успешности в налаживании отношений в коллективе, учебной деятельности и в жизни.

Принципы программы:

1. Принцип ранней психолого-педагогической поддержки – принцип предполагает, что подготовка человека к сложным жизненным ситуациям должна осуществляться на всех этапах его развития. И чем раньше начнется эта подготовка, тем более адаптированным к трудностям будет человек, тем выше его стрессоустойчивость и успешнее социальная адаптация [42, с. 76].

2. Принцип деятельностного подхода – данный принцип рассматривает психолого-педагогический процесс как деятельность в связи с решением проблемных ситуаций. Предполагается стимулирование детей на активное разрешение проблемных ситуаций и социальное взаимодействие. Основным способом реализации этого принципа является организация и стимуляция активной деятельности детей, в ходе которой создаются условия для ориентировки в сложных и опасных ситуациях. Этот подход сформирован на базе психолого-педагогических концепций отечественных

ученых С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, Л.С. Выготского, Д.Б. Эльконина, П.Я. Гальперина и др.

3. Принцип единства диагностики и коррекции – в ходе коррекционно-развивающей работы должен осуществляться контроль за динамикой и эффективностью ее выполнения. Эффективная коррекционно-развивающая работа базируется на тщательном диагностическом исследовании, поэтому диагностический этап предшествует коррекционно-развивающей работе и дает психологу объективную картину личностного развития. [5, с. 38].

4. Принцип гуманистической направленности и дифференцированного подхода – работа по формированию навыков совладающего поведения строится на основе дифференцированного подхода и учета индивидуальных особенностей каждого ребенка. Предполагается использование разнообразных игр и упражнений (в том числе изобразительное творчество) на совместное взаимодействие детей (и взаимопомощь) в проблемной ситуации. Кроме того, предусматривается развитие у детей гуманных чувств и децентрации: чувства сопереживания (эмпатии) и способности оказать поддержку не только себе, но и другим людям, попавшим в трудную ситуацию.

5. Принцип комплексного подхода – для успешной психолого-педагогической работы необходимо привлечение ближайшего социального окружения – родителей, педагогов. Комплексная работа специалистов и родителей способствует успешной коррекции эмоциональных и поведенческих проблем, а также развитию личности ребенка, повышению его социальной компетентности [35, с. 396].

6. Принцип конфиденциальности – информация, полученная психологом в процессе проведения работы, не подлежит сознательному или случайному разглашению. Участие учащихся должно быть сознательным и добровольным.

7. Принцип компетентности – психолог чётко определяет и учитывает границы собственной компетентности.

8. Принцип ответственности – психолог заботится, прежде всего, о благополучии детей и не использует результаты работы им во вред

Одним из главных этических принципов наших психологических развивающих занятий является принцип безопасности участия в программе. Каждый имеет возможность участвовать и выбирать свою форму участия, если предложенная психологом противоречит его комфорту.

Участники программы: студенты первого курса колледжа - 20 человек.

Структура и содержание программы:

В структуру программы входят 3 основных раздела: вводный, основной и заключительный.

Продолжительность программы: 13 занятий по 45 минут.

Программа рассчитана на 2 месяца, периодичность занятий - 2 раза в неделю.

Каждое занятие состоит из вводной части, основного содержания и рефлексии.

Вводная часть состоит из ритуала приветствия, психологом устанавливается доверительный контакт с детьми, задается положительный настрой и благоприятная атмосфера.

Основное содержание занятия заключается в проведении различных упражнений, направленных на коррекцию неадекватной самооценки, формирование уверенности в себе и осознание своих достоинств.

Рефлексия, как завершающая часть занятия помогает студентам оценить собственные результаты и свою включенность в процессы, происходящие в группе. А также позволяет оценить занятие в эмоциональном (какие эмоции испытал на занятии, понравилось или нет) и смысловом (зачем мы это делали и почему это важно) аспектах.

Развивающие занятия проводились в групповой форме. В конце каждого занятия проводилась рефлексия.

Описание занятий:

Занятие 1. «Знакомство». Занятие с элементами тренинга.

Цель – установление контакта между участниками, создание положительной мотивации к совместному обучению в группе сверстников.

Занятие 2. «Адаптация в новых условиях». Занятие с элементами тренинга.

Цель – преодолеть разобщенность и научиться согласованному взаимодействию и сотрудничеству, основанному на доверии и взаимной поддержке.

Занятие 3. «Наши личностные особенности». Занятие с элементами тренинга.

Цель – помочь осознать необходимость саморазвития, самосовершенствования положительных черт и ситуаций, влияющих на нас, в которых мы действуем, познакомить студента с понятиями «личность», «индивидуальность» показать неповторимость, уникальность личности; дать представление о путях формирования личности.

Занятие 4. «Наши ценностные ориентации». Занятие с элементами тренинга.

Цель - научить решать свои жизненные проблемы, показать важность ценностей.

Занятие 5. «Наши особенности». «Самореализация». Занятие с элементами тренинга

Цель – научить открывать свои способности и использовать их.

Занятие 6. «Отношение к себе». Классный час.

Цель – способствовать формированию адекватной самооценки у студентов.

Занятие 7. «Доверие и сплочение». Занятие с элементами тренинга.

Цель – развить доверие между студентами, способствовать сплочению учебной группы.

Занятие 8. «Самооценка и коммуникативные навыки». Классный час.

Цель – осознание личного опыта коммуникативности, выявление барьеров в общении.

Занятие 9. «Сюжетно-ролевые игры». Занятие с элементами тренинга.

Цель – формирование у студентов новых моделей поведения в ситуациях межличностного общения, расширение гибкости поведения, благодаря возможности примерять роли разных участников общения.

Занятие 10. «Развитие сенситивности». Занятие с элементами тренинга.

Цель – способствовать повышению самопонимания и понимания других, чувственному пониманию групповых процессов, познанию социально-психологического климата своей учебной группы и развитию ряда поведенческих навыков.

Занятие 11. Игра «Сотворение мира».

Цель игры – творческое самораскрытие участников и повышение их компетентности в области социальной адаптации.

Занятие 12. Игра «Аукцион ценностей».

Цель игры – осознание своего жизненного плана, построение или вынесение во внешний план иерархии ценностных ориентаций, а также их «апробирование» в столкновении с «реалиями» игровой ситуации.

Занятие 13. «Что во мне изменилось?».

Цель – обсуждение результативности и ценности знаний, умений и навыков, полученных в ходе занятий каждым из участников.

Далее для проверки эффективности разработанной нами программы формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов, мы проведем повторное исследование.

Подводя итог, можно отметить, что формирующий эксперимент

предусматривает внедрение в педагогическую практику результатов исследования с последующим изучением изменений, которые возникают вследствие подобных новаций. Для психолого-педагогических условий формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов, нами была разработана программа развивающих психологических занятий.

Развивающие занятия могут посвящаться самым разным темам и при этом всегда включают в себя вопросы межличностного взаимодействия. Участники занятия учатся конструктивному толерантному общению в группе, преодолевать конфликтные ситуации и оставаться частью команды. Принимать друг друга во всем многообразии позиций, интересов и вкусов.

3.2 Анализ результатов формирующего эксперимента

После реализации программы формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов на базе колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета и для проверки её эффективности путём проведения математико-статистической обработки данных, была проведена повторная диагностика уровня психологического климата.

Программа формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов проводилась на той же выборке, на которой был проведен констатирующий эксперимент. Соответственно характеристика выборки соответствует той, что представлена в констатирующем эксперименте.

Оценка эффективности проводилась на основании сравнения показателей «До» и «После» реализации программы формирования.

Сравнение результатов диагностики психологического климата в академической группе студентов по экспресс-методике оценки социально-

психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто) до и после реализации программы.

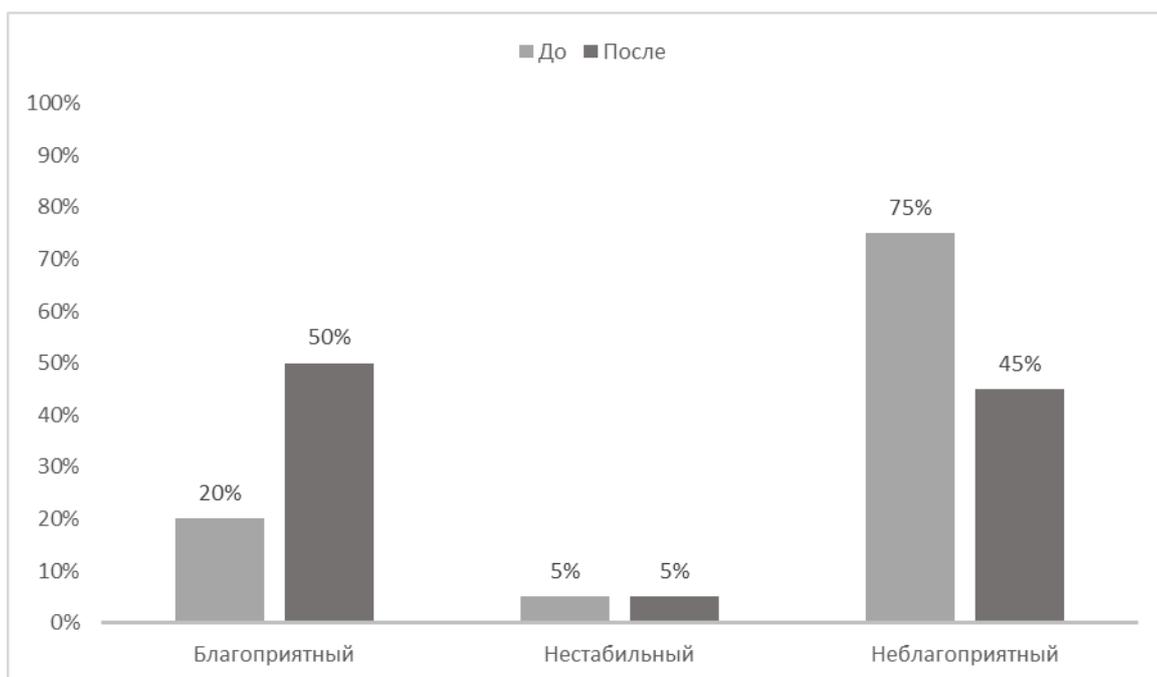


Рисунок 8. Результаты исследования эмоционального компонента по экспресс-методике оценки социально-психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто) до и после реализации программы

По результатам повторного исследования по экспресс-методике оценки социально-психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто) было выявлено:

- 50% студентов считают, что социально-психологический климат стал благоприятнее, что больше на 30% чем до реализации программы.

В то время как 5% студентов в академической группе не поменяли своего мнения, и все также считают, что социально-психологический климат в их группе находится на нестабильном уровне.

После проведения программы по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов 45% испытуемых по-прежнему считают, что уровень социально-психологического климата в их коллективе неблагоприятный, что на 30% меньше, чем было до реализации программы по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Таким образом, мы видим, что уровень эмоционального компонента вырос после проведения программы по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

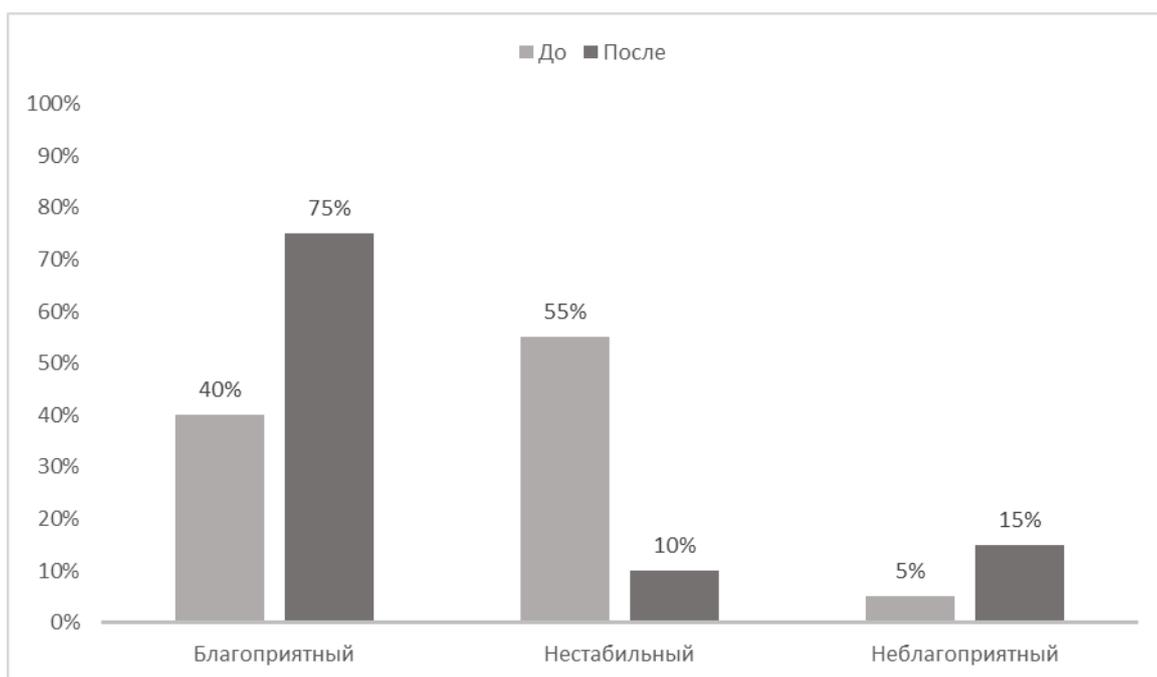


Рисунок 9. Результаты исследования поведенческого компонента по экспресс-методике оценки социально-психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто) до и после реализации программы

По результатам повторного исследования по экспресс-методике оценки социально-психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто) было выявлено:

-75% студентов считают, что в группе в связи с улучшением эмоциональной стороны отношение друг к другу стало лучше, что больше на 35% чем до реализации программы.

В то же время по результатам повторного исследования мы видим, что неблагоприятный уровень в поведенческом компоненте вырос на 10%. В то время как количество студентов, считающих, что нестабильный уровень их поведенческого компонента уменьшился на 45%.

Таким образом, мы видим, что благоприятный уровень поведенческого компонента вырос после проведения программы по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

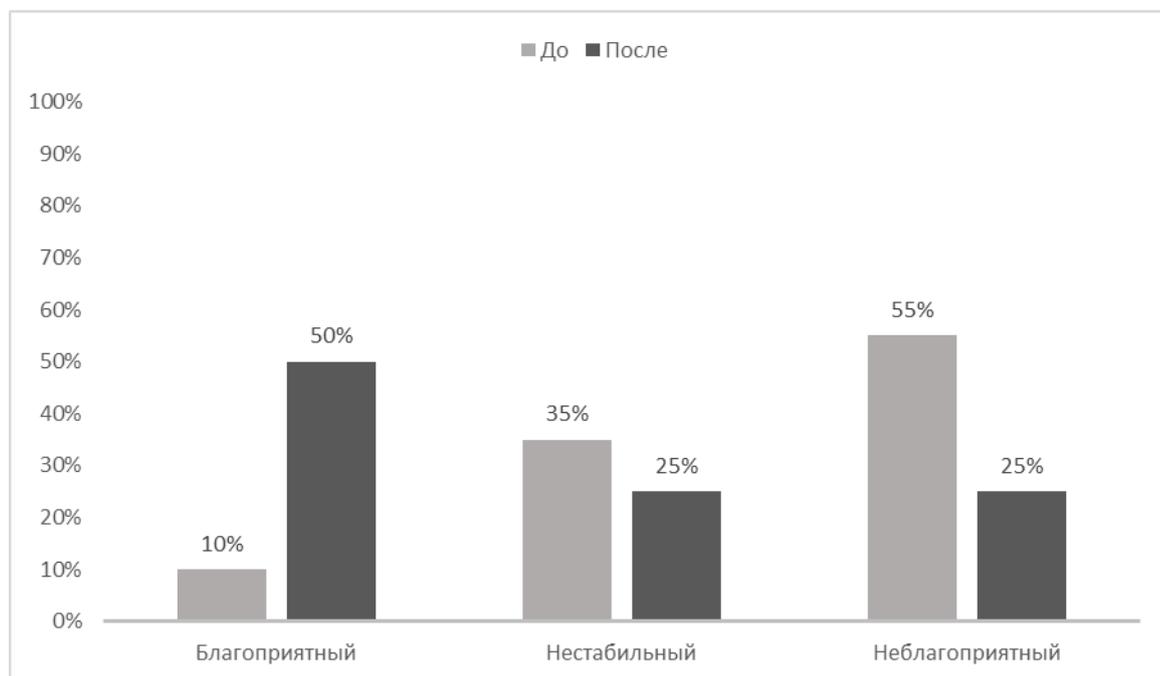


Рисунок 10. Результаты исследования когнитивного компонента по экспресс-методике оценки социально-психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто) до и после реализации программы

По результатам повторного исследования по экспресс-методике оценки социально-психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто) было выявлено:

- 50% студентов стали более уверенными в своем самовыражении и самовосприятии, что больше на 40% чем до реализации программы.

25% студентов все также находятся на нестабильном уровне самовосприятия, что меньше на 10% чем было до реализации программы по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Таким образом, мы видим, что программа по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов эффективна, так как неблагоприятный уровень когнитивного компонента снизился на 30% от общего числа студентов академической группы.

Сравнение результатов диагностики психологического климата в академической группе студентов по методике оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин).

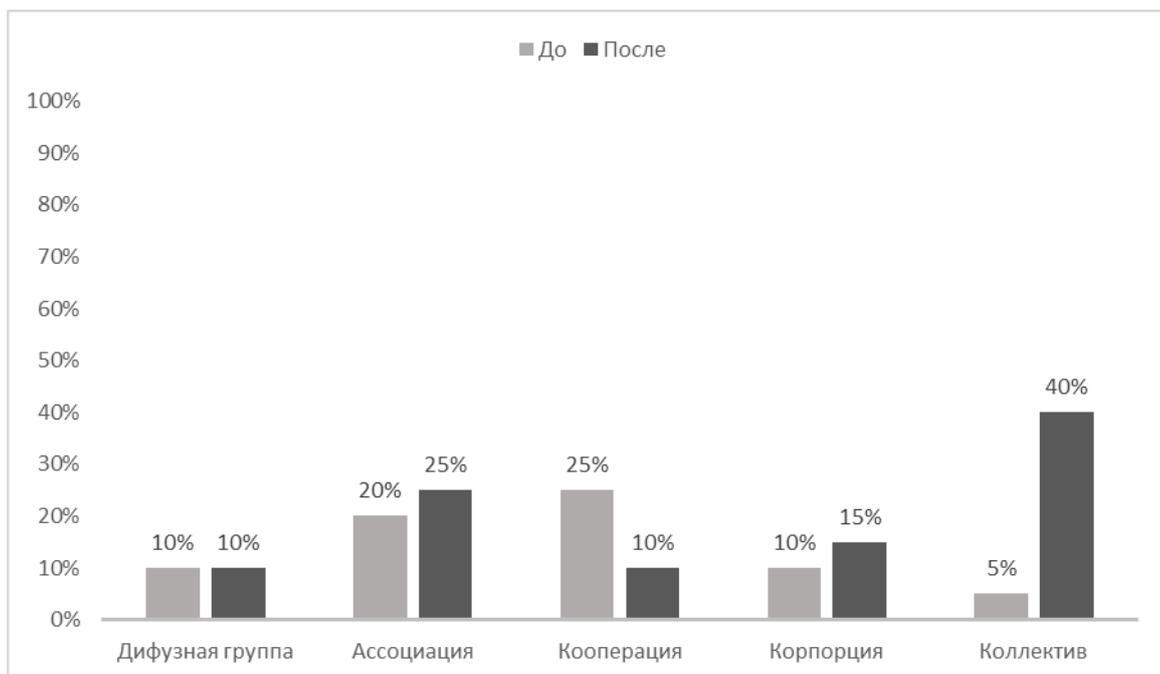


Рисунок 11. Результаты исследования по методике оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин) до и после реализации программы

По результатам повторного исследования по методике «Оценки уровня психологического климата коллектива» (А.Н. Лутошкин):

- 10% студентов считают, что они все еще находятся на уровне начала формирования коллектива;
- 25% студентов считают, что они находятся на стадии ассоциации, что на 5% больше, чем было до этого;
- 10% студентов считают, что они находятся на стадии кооперации, что на 15% меньше, чем было до этого;
- 15% студентов считают, что они находятся на стадии корпорации, что на 5% больше, чем было до этого;
- 40% студентов считают, что они находятся на стадии коллектива, что на 35% больше, чем было раньше.

Таким образом, мы видим, что уровень психологического климата в студенческом коллективе вырос после проведения программы по

формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Сравнение результатов диагностики психологического климата в академической группе студентов по методике «Определение индекса групповой сплоченности Сижора».

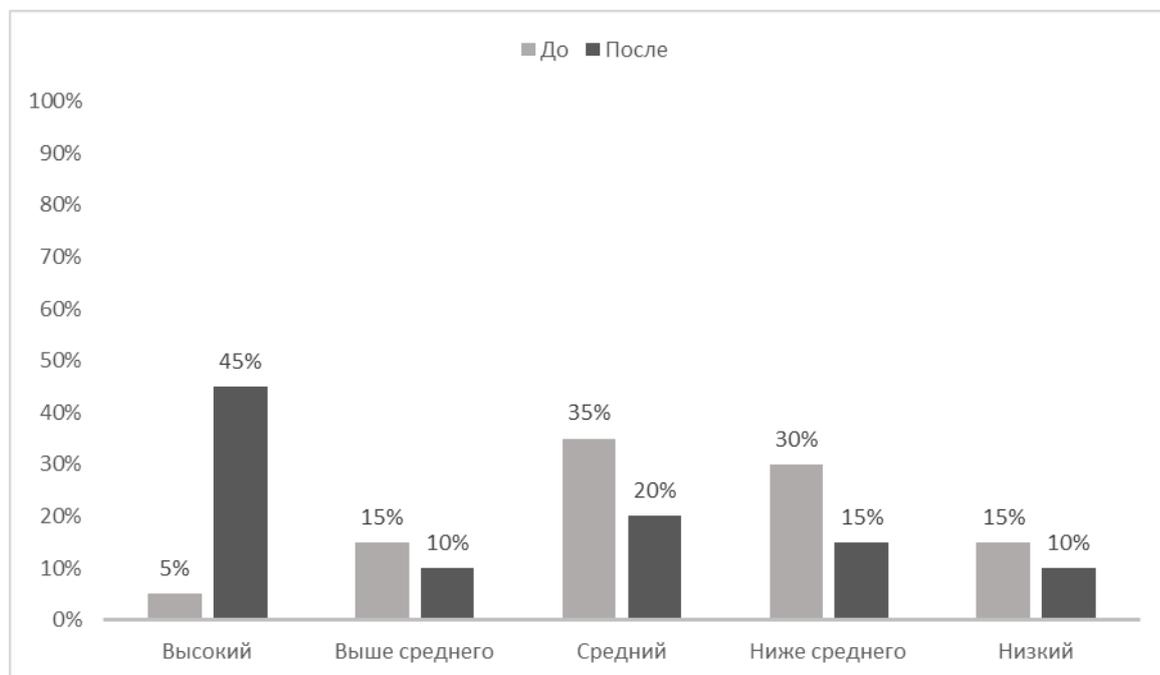


Рисунок 12. Результаты исследования по методике «Определение индекса групповой сплоченности» (К. Сижора) до и после реализации программы

По результатам повторного исследования по методике «Определение индекса групповой сплоченности Сижора».

- 45% студентов считают, что уровень сплоченности коллектива высокий, что на 40% больше, чем было до реализации программы по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов;

- 10% студентов считают, что уровень сплоченности коллектива выше среднего, что на 5% меньше, чем было до реализации программы по

формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов;

- 20% студентов после проведения программы по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов стали считать, что уровень сплоченности в группе не изменился и остался средним.

- 15% студентов считают, что уровень сплоченности коллектива ниже среднего, что на 15% меньше, чем было до реализации программы по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов;

- 10% студентов считают, что уровень сплоченности коллектива находится на низком уровне, что на 5% меньше, чем было до реализации программы по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

Подводя итоги по проведённой диагностике по трем методикам, можно сделать вывод, что программа формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов является эффективной, так как произошли качественные изменения в уровне психологического климата коллектива.

Представленная выше характеристика выборки и анализ результатов опытно-экспериментального исследования формирования благоприятного психологического климата в академической группе, позволяет наглядно увидеть положительные изменения в уровне развития психологического климата академической группы студентов, что говорит об эффективности программы. А также полученные результаты необходимы для выполнения математико-статистической обработки результатов исследования для выявления эффективности применения программы.

Для выполнения математико–статистической обработки результатов эффективности программы формирования благоприятного психологического

климата в академической группе студентов по методике «Оценки уровня психологического климата коллектива» (А.Н. Лутошкин) будем использовать T–критерий Вилкоксона, так как с помощью него можно оценить достоверности сдвига в значениях исследуемого признака.

$$N=20; 5 \leq N \leq 50.$$

Следовательно, ограничения выполняются.

Подсчет по T–критерию Вилкоксона при сопоставлении показателей первичной и повторной диагностики по методике «Оценки уровня психологического климата коллектива» (А.Н. Лутошкин).

Гипотезы.

H_0 : Показатели по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов после проведения эксперимента не изменились.

H_1 : Показатели по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов после проведения эксперимента изменились.

Определяем эмпирическую величину T:

$$T_{\text{эмп}} = 4$$

Критические значения:

$$T_{\text{кр}}=37 (p \leq 0.01)$$

$$T_{\text{кр}}=53 (p \leq 0.05)$$

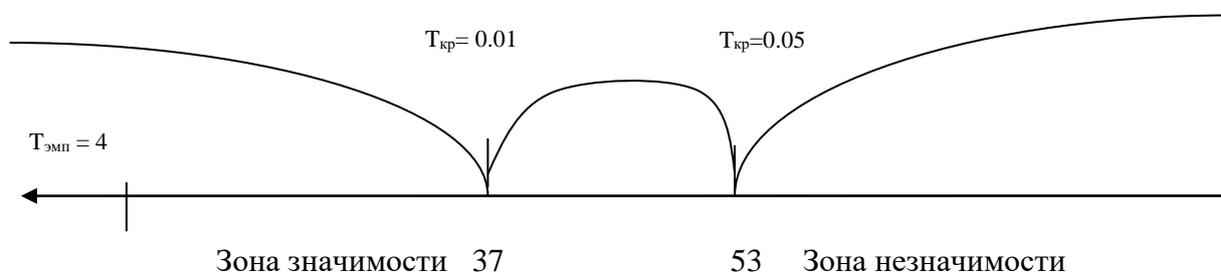


Рисунок 13 – Ось значимости по методике «Оценки уровня психологического климата коллектива» (А.Н. Лутошкин)

В данном случае эмпирическое значение T попадает в зону значимости:

$$T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}}(0,01).$$

Гипотеза H_1 принимается: показатели по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов после проведения эксперимента изменились.

По результатам математико-статистической обработки было выявлено, что результаты исследования психологического климата в коллективе изменился в сторону его повышения, что говорит об эффективности применения программы формирования психологического климата в академической группе студентов.

В данном параграфе были проанализированы результаты опытно-экспериментального исследования формирования психологического климата в академической группе студентов. По результатам математико-статистической обработки результатов повторной диагностики в группе студентов был сформирован благоприятный психологический климат, что подтверждает выдвинутую ранее гипотезу о том, что формирование благоприятного психологического климата в академической группе студентов будет эффективной, если средством реализации модели выступит программа формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов. На основании анализа вышеприведённых результатов повторной диагностики и выявленных с помощью математико-статистической обработки данных об изменении уровня психологического климата мы можем сделать вывод о том, что программа формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов- эффективна.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации по формированию благоприятного психологического климата в академической группе студентов

Для создания благоприятного климата в академической группе студентов важны в равной степени, как высокая мотивация к учебе, система отношений членов коллектива друг к другу, к своей основной деятельности и деятельности окружающих, так и наличие у студентов навыков позитивного взаимодействия. Ценностное отношение к личности другого человека на основе толерантности, формирование коммуникативных навыков.

Для этого в практике широко должны применяться интерактивные методы улучшения микроклимата в коллективе и средства неформального сближения коллектива. Должны быть совместно всеми участниками микрогруппы созданы правила поведения в коллективе. Должна быть сформирована не просто группа по списку, а настоящая команда единомышленников, у которой есть общие цели и устремления, общие ценности, общее видение путей развития и оптимизации отношений в коллективе. Существенное значение играют также отношения к делу, группе в целом, к самому себе и др. [2, с. 91]

Наиболее эффективными способами формирования и поддержания социально-психологического климата в академической группе студентов, которые могут использоваться и педагогами, и психологами, являются следующие:

- так как социально-психологический климат - это результат совместной деятельности учащихся, их межличностного взаимодействия, то для его укрепления необходимо ставить цели и создавать условия для организации совместной деятельности учащихся, информировать их о ходе реализации совместных задач, поощрять активность, инициативу, креативность;

- находить общие интересы, которые объединили бы учащихся группы и на их основе организовывать общие дела;
- формировать традиции группы, участвовать в общешкольных традиционных делах;
- привлекать студентов проводить свободное время вместе: сходить в кино, отдохнуть и т.п.;
- создавать ситуации коллективного сопереживания значимых событий, стремление к эмоциональному включению в жизнь группы каждого учащегося; [11, с. 12]
- случается, что педагогу приходится признать свое поражение. НЕ слишком бойтесь этого. Если Вы признали поражение, значит, у педагога еще есть силы для победы;
- можно ли читать нотации студентам? Можно, если в них есть подлинное чувство, если вы говорите в сердцах. Или если добавляется капелька юмора;
- неуспевающих студентов обычно сбрасывают со счетов - как будто их нет в аудитории. Не требуйте от них того же, что от всех, но найдите возможность дать им какую-нибудь работу;
- в каждой группе есть свой изгой - всеми гонимый студент. Станьте на его сторону, поддерживайте его всеми силами, облегчайте ему жизнь; [16, с. 10]
- помните, что подростки безрассудны. Они не видят последствий своих дурных поступков. Говорить подростку: "А ты подумал?" - бессмысленно. Не жалейте сил для объяснений учащимся простейших жизненных правил;
- прививайте студенту вкус к правде. Говорите им о значении правды в жизни человека. Спрашивайте: "Это правда?", "Это похоже на правду", возмущайтесь неправдой;

- советуйтесь с детьми! По каждому поводу советуйтесь с детьми!
Главные слова: "Давайте посоветуемся", учите спокойно выслушать самые странные предложения;

- не упустите момент, когда ваша группа по тем или иным причинам начинает разъединяться. Не обманывайтесь внешним благополучием. Подростковая среда живая и непредсказуемая для того, чтобы она оставалась неизменной;

- учитесь самому трудному в педагогической премудрости - искусству прощать;

- человек имеет право быть фаталистом, но не по отношению к ребенку. Если кто-то в группе кажется вам безнадежным, осудите себя за этот грех, постарайтесь найти душевные силы для спасения подростка; [9, с. 3]

- однажды, оглядите свою группу учащихся и попытайтесь представить себе ваших студентов взрослыми людьми. Каким станет каждый из них? Не кем, а каким? Это поможет вам в общении с группой;

- кто авторитетен в вашей группе - самый сильный? Самый хитрый? Самый умный? Тот, кто лучше всех учиться? Постарайтесь сделать так, чтобы в глазах ваших воспитанников авторитетным стал самый справедливый;

- когда занятие заканчивается, непременно сообщите студентам, выполнено ли намеченное на сегодня или нет. Огорчайтесь, если план занятия не выполнен, развивайте в подростках волю к завершению работы;

- вы приносите в группу духовную пищу, делите ее на всех - и всем хватает. Но постоянно думаете о том, чиста ли эта пища, полезна ли она детским душам, воспримут ли ее ваши подопечные; [7, с. 32]

- заканчивая занятие (мероприятие), искренне поблагодарите своих студентов за то, что слушали вас и хорошо работали, старались вам помочь;

- придаете ли вы значение тому, как выходите из аудитории? Торопливо? Безучастно? Отрешенно? Выход из кабинета - равноценная часть пар, и он должен быть осмысленным.

Для этого важно наличие активной позиции педагога по отношению к воспитанникам и группе:

- привносить общечеловеческие ценности в жизнь коллектива, поощрять к открытости, доброжелательности, конструктивным способам разрядки негативных эмоций; не навязывать друг другу свое мнение, а, выслушивая интересы каждого, приходить к общему, компромиссному решению;

- создавать условия для повышения комфортности самочувствия учащихся в училище и сохранению стабильно-положительных отношений между педагогами и учащимися;

- развивать коммуникативную культуру, навыки общения и сотрудничества; [4, с. 1]

- развивать способности к эмпатии членов группы, умение и потребность в познании других людей, толерантное к ним отношение.

Есть мнение, что психологический климат в семье зависит от взаимодействия родителей, насколько гармонично они строят свой быт, как общаются, как решают возникшие проблемы и как влияют на отношения в семье.

Для воспитания детей, готовых и умеющих выстраивать конструктивные отношения в коллективе, родителям важно научить выстраивать их в семье, как в первом социальном институте [10, с. 19].

Для этого можно придерживаться нескольких правил:

1. Устраивать семейные встречи, праздники и вечера, поскольку для ребенка важно взаимодействие поколений.

2. Обсуждать со своими детьми возникшие разногласия.

3. Чередовать времяпровождения в компании друзей и в семейном кругу.

4. Установить день, в который члены семьи будут проводить вместе, и использовать его для совместных походов на культурные мероприятия, совместные вечера, ужины и т.д.

5. Создавать как можно больше семейных традиций, таких как семейное чтение, домашний театр, совместное творчество и т.д.

Семейные традиции — это обычные принятые в семье нормы, манеры поведения, обычаи и взгляды, которые передаются из поколения в поколение.

Семейные традиции и ритуалы являются, с одной стороны, одним из важных признаков здоровой (по определению В. Сатир) или функциональной (по определению Э.Г. Эйдемиллера и других исследователей) семьи, а, с другой стороны, наличие семейных традиций является одним из важнейших механизмов передачи следующим поколениям семьи законов внутрисемейного взаимодействия: распределения ролей во всех сферах семейной жизни, правил внутрисемейного общения, в том числе способов разрешения конфликтов и преодоления возникающих проблем. Семейные традиции и обряды основываются на общественных, религиозных и исторических традициях и обрядах, но творчески преобразуются и дополняются собственными, поэтому они уникальны для каждой семьи [17, с. 3].

6. Совместное ведение хозяйства всеми членами семьи.

7. Разделить семейные обязанности и не забывать их выполнять самим, контролировать их выполнение остальными членами семьи.

Создание благоприятного климата является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регуляции, умения предусматривать достоверную ситуацию во взаимоотношениях членов коллектива.

Выводы по третьей главе

Формирующий эксперимент предусматривает внедрение в педагогическую практику результатов исследования с последующим изучением изменений, которые возникают вследствие подобных новаций.

Для формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов, нами была разработана программа развивающих психологических занятий «Я и мир: встреча двух достоинств».

Мы предложили многоступенчатую программу развивающих занятий, в результате чего формируется позитивная установка по отношению к себе и окружающим людям. Практический результат этой работы связан с повышением успешности в налаживании отношения в коллективе, учебной деятельности и в жизни.

На обобщающем этапе эксперимента использовался повторно тот же пакет психодиагностических методик.

После реализации программы формирования благоприятного психологического климата, мы наблюдаем изменение результатов. Все три методики показали высокий уровень благоприятности психологического климата.

Таким образом, основная гипотеза исследования доказана.

Из результатов полученных данных можно сделать вывод, что разработанная программа формирования благоприятного психологического климата в группе студентов, является эффективной.

Для создания благоприятного психологического климата в академической группе студентов важны в равной степени, как высокая мотивация к учебе, система отношений членов коллектива друг к другу.

Для этого в практике широко должны применяться интерактивные методы улучшения микроклимата в коллективе и средства неформального сближения коллектива. Должны быть совместно всеми участниками

микрогруппы созданы правила поведения в коллективе. Должна быть сформирована не просто группа по списку, а настоящая команда единомышленников, у которой есть общие цели и устремления, общие ценности, общее видение путей развития и оптимизации отношений в коллективе. Существенное значение играют также отношения к делу, группе в целом, к самому себе и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведя теоретический анализ литературы по изучению психологического климата в академической группе студентов, подобрав и применив психодиагностический инструментарий, мы последовательно решили задачи исследования.

В ходе анализа и обобщения психолого-педагогической литературы, нами были уточнены основные понятия проблемы исследования: «психологический климат коллектива».

Под психологическим климатом коллектива будем понимать устойчивую систему внутренних связей, которая проявляется в эмоциональном настрое коллектива, его общественном мнении, результатах деятельности.

Таким образом, мы рассмотрели и проанализировали большое многообразие подходов, раскрывающих понятие психологический климат коллектива, и пришли к выводу, что оптимальный психологический климат в коллективе – это такое психологическое состояние, которое включает в себя отношение как внутри малой группы, так и внутри коллектива в целом.

Это многообразие отношения людей к своему труду, к окружающим его людям, умению слушать и быть услышанным, способность принимать новое и получать новые знания. Ведь именно от атмосферы внутри коллектива и зависит включенность каждого его члена.

После теоретического анализа научной литературы возникает потребность в более подробном исследовании всех характеристик оптимального психологического климата.

В процессе экспериментального исследования социально-психологического климата в академической группе студентов было проведено в три этапа с использованием специализированных методик.

Исходя из результатов констатирующего этапа исследования, можно сделать вывод о том, что в настоящее время социально-психологический климат в рассматриваемой группе неблагоприятный, коллектив не обладает сплоченностью и общностью интересов, нет четкого понимания ведения совместной деятельности для достижения общей цели. В коллективе существует эмоциональное напряжение и неопределенность по поводу выбора лидера коллектива.

После анализа полученных данных, мы разработали и реализовали программу формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов.

После повторной диагностики мы наблюдали значительное изменение уровня психологического климата в академической группе студентов. Если на констатирующем этапе по 2 из 3 методик уровень психологического климата был средним, а по 1 - низким, то при повторной диагностике, результаты всех 3 методик показали на повышение уровня сплоченности и улучшения психологического уровня в академической группе студентов.

Проанализировав данные экспериментального исследования, можно сделать вывод о том, что выдвинутая в начале исследования гипотеза, согласно которой психологический климат в группе студентов изменится после реализации программы формирования благоприятного психологического климата, подтвердилась.

В рамках практической работы, представлены психолого-педагогические рекомендации по улучшению психолого-педагогических условий формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов для родителей и педагогов, включающие в себя некоторые правила поведения и т.п.

Таким образом, разработанные нами рекомендации оказывают благоприятное влияние на формирование благоприятного психологического климата в академической группе студентов. На основании этого можно

утверждать, что проведенная нами опытно- экспериментальная работа подтвердила выдвинутую гипотезу исследования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова Г. С. Возрастная психология: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. С. Абрамова. – Москва: Юрайт. - 2016. С. 15-25.
2. Андреева Г.М Социальная психология / Г. М. Андреева. — Москва: Аспект Пресс. - 2017. С. 150-152.
3. Акимова М.К. Психологическая диагностика / М.К. Акимова, К. М. Гуревич. — СПб.: Питер. - 2015. С. 45-50.
4. Абрамова Г. С. Психология развития и возрастная психология учебник для вузов / Г. С. Абрамова. – Москва: Прометей - 2018. С. 199-206.
5. Анцупов А.Я. Конфликтология. Теория и практика / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – СПб.: Новгород: Питер. – 2018. С. 47-56.
6. Бугаева В.А. Понятие социально-психологического климата в отечественной и зарубежной психологии / В. А. Бугаева. - Вестник магистратуры: №11-2 (74). - 2017. С. 15.
7. Бурнашева К. Н. Удовлетворенность учащихся психологическим климатом школы / К. Н. Бурнашева. - Молодой ученый: №21 (155). — 2017. С. 100.
8. Безруких М. М. Возрастная анатомия и физиология: учебник для студентов заочной формы обучения геодез. и др. специальностей / М. М. Безруких. – Москва: МИИГАиК. - 2019. С. 47.
9. Буртовая Н. Б. Методы коррекции эгоцентризма в подростковом возрасте и решение проблемы социальной дезадаптации / Н. Б. Буртовая. - Вестник Томского государственного педагогического университета: №11. – 2016. С. 11.
10. Батюта М. Б. Психология: учебное пособие / М. Б. Батюта. - Москва: Логос. - 2014. С. 10-25.

11. Болотова А. К. Развития и возрастная психология: учебное пособие / А. К. Болотова. - Москва: ИД ГУ ВШЭ. - 2014. С. 400-405.
12. Валеев Г. Х. Психология - наука будущего / Г. Х. Валеев, Н. В. Воробьева. – Пермь: ПОНИЦАА. - 2017. С. 44-69.
13. Вершинин А.В. Проблемы классификации конфликтов в учебной литературе конфликтологии / А. В. Вершинин. - Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена: №17. – 2019. С. 1-6.
14. Волков Б.С. Конфликтология: учебное пособие для высших учебных заведений / Б.С. Волков, Н.В. Волкова. - Москва: Академический Проект: Альма Матер. - 2019. С. 230-235.
15. Воинов В. Б. Возрастная анатомия, физиология и гигиена. Исследование и оценка физического развития детей и подростков: учебное пособие / В. Б. Воинов, О. В. Тулякова. – Пермь: ПОНИЦАА. - 2020. С. 20-33.
16. Гонина О. О. Психология развития и возрастная психология: учебное пособие / О. О. Гонина. – Москва: КноРус. - 2020. С. 201.
17. Грановская Р.М. Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. — Л.: Издательство Ленинградского университета. – 2015. С. 23.
18. Гришин Н.В. Социально- психологические конфликты и совершенствование взаимоотношений в группе обучающихся / Н. В. Гришин. – Москва: КноРус. - 2016. С. 149-156.
19. Дерябина Е. А. Возрастная психология: учебное пособие / Е. А. Дерябина. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа. - 2018. С. 10-15.
20. Долгова В. И. Эмоциональная устойчивость личности: монография / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева. – Москва: Перо. - 2014. С. 5-10.
21. Долгова В. И. Регламент аттестационных материалов / В. И. Долгова, Л. В. Иванова, Н. В. Крыжановская. – Челябинск: Челябинский государственный педагогический университет. - 2015. С. 8.

22. Дроздова Т.А. Психология личности. Оценка деловых, личностных / Т. А. Дроздова. – Москва: Генезис. - 2016. С. 17-23.
23. Дубровина И. В. Психология / И. В. Дубровина, Е. Е. Данилова, А.М. Прихожан. – Санкт-Петербург: Питер. - 2018. С. 49-60.
24. Дарвиш О. Б. Психология: учебное пособие / О. Б. Дарвиш. - Москва: КДУ, Владос-Пр. - 2013. С. 159-163.
25. Дятлов А. В. Методы математической статистики в социальных науках (описательная статистика): учебник / А. В. Дятлов, П. Н. Лукичев. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет. - 2018. С. 32.
26. Ершов А.А. Личность и коллектив: Межличностные конфликты в группе обучающихся, их разрешение / А. А. Ершов. — Л. - 2013. С. 189-199.
27. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. — СПб.: Издательство «Речь». - 2004. С. 230.
28. Емельянова Е. В. Психологические проблемы современных подростков и их решение в тренинге / Е. В. Емельянова. – Москва: Генезис. – 2015. С. 205.
29. Жог В. И. Методология организационной психологии: Учебное пособие / под ред. В. И. Жога, Л. В. Тарабакиной, Н. С. Бабиева. - Москва: МПГУ. - 2013. С. 47-60.
30. Зубова Л. В. Психология развития и возрастная психология: учебное пособие / Л. В. Зубова. – Оренбург: Оренбургский государственный университет: ЭБС АСВ. - 2016. С. 123-156.
31. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – СПб: Питер. - 2001. С. 45.
32. Иванов А. В. Развитие идей социальной педагогики в условиях информационной культурной парадигмы образования. Социально-педагогическая поддержка ребенка / А. В. Иванов. – Москва: АПКиППРО. - 2018. С. 214.

33. Иванов А. В. Социальная педагогика: традиции и инновации / А. В. Иванов. – Москва: АПКИППРО. - 2018. С. 56-87.
34. Измайлова С. А. Теория менеджмента: учебное пособие для высшего профессионального образования / С. А. Измайлова. – Орел: ФГБОУ ВПО «Госуниверситет — УНПК». - 2019. С. 12-23.
35. Климов Е. А. Общая психология / Е. А. Климов. — Москва: Юнити. – 2018. С. 45-63.
36. Ковалев А. Г. Психология личности / А. Г. Ковалев. — Москва: Издательство Московского университета. - 2016. С. 78-98.
37. Кричевский Р. Л. Социальная психология малой группы: учебное пособие для вузов / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. - Москва: Аспект Пресс. - 2015. С. 63-79.
38. Коваленко В. А. Генезис самооценки личности как психологической категории / В. А. Коваленко. - Вестник Адыгейского государственного университета: №3 – 2014. С. 44.
39. Колесникова Г. И. Специальная психология и педагогика: учебник / Г. И. Колесникова. – Санкт-Петербург: Питер. - 2019. С. 49-73.
40. Коллюцкий В. Н. Психология развития и возрастная психология. Полный жизненный цикл развития человека / В. Н. Коллюцкий. – Москва: Академический проект. - 2017. С. 14-30.
41. Кон И. С. Возрастная психология: детство, отрочество, юность: Хрестоматия. Учебное пособие для студентов педагогических вузов / И. С. Кон. – Москва: Просвещение. – 2006. С. 12-25.
42. Кулагина И. Ю. Возрастная психология / И. Ю. Кулагина. – Москва: Просвещение. - 2016. С. 47-89.
43. Каган М.С. Мир общения: Проблема межсубъективных отношений / М. С. Каган. — Москва: Политиздат. - 2015. С. 123-159.
44. Курбанова З. С. Проблема развития самооценки личности подростка под влиянием взаимоотношений со сверстниками/ З. С.

Курбанова. - Известия Южного федерального университета: №13.– 2014. С. 6-8.

45. Козырев Г. И. Основы конфликтологии / Г. И. Козырев. – Москва: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М. - 2019. С. 29-63.

46. Леонтьев А.Н. Деятельность и личность: хрестоматия / А. Н. Леонтьев. — Самара: Изд. Дом «БАХРАХ». - 2016. С. 23-25.

47. Лысова Н. Ф. Исследование социально-психологического климата в классных коллективах / Н. Ф. Лысова, Е. Н. Боровец, Н. С. Шуленина. - Педагогика высшей школы: №3.1. — 2016. С. 52-63.

48. Маклаков А.Г. Общая психология / А. Г. Маклаков. - СПб.: Питер. - 2017. С. 56.

49. Маклаков А. Г. Общая психология: учебник для вузов / А. Г. Маклаков. – Санкт-Петербург: Питер. - 2018. С. 259-267.

50. Мельник Е. В. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности / Е. В. Мельник. – London. - 2013. С. 10.

51. Мухина В.С. Возрастная психология: учебное пособие / В. С. Мухина. – Санкт-Петербург: ВЕК 21. - 2018. С. 41-89.

52. Мандель Б. Р. Психологи: учебное пособие / Б. Р. Мандель. - Москва: НИЦ ИНФРА-М. - 2016. С. 58-70.

53. Немов Р. С. Психология: Общие основы психологии / Р. С. Немов. — Москва: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС. - 2016. С. 100-120.

54. Николаев А.А. Диагностика и коррекция психологического климата в учебной группе старшеклассников/ А.А. Николаев, И.А. Валеева - Материалы VI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум»: №8. – 2014. С. 43.

55. Обухова Л. Ф. Психология: учебник для бакалавров / Л. Ф. Обухова. - Москва: Юрайт. - 2013. С. 50.90.

56. Обухова Л. Ф. Возрастная психология: учебник / Л. Ф. Обухова. – Москва: Юрайт. - 2019. С. 56-87.
57. Перевозкин С. Б. Методы математической статистики в научно-исследовательской работе психолога: учебное пособие / С. Б. Перевозкин, Ю. М. Перевозкина. – Новосибирск: НИИХ. - 2017. С. 400.
58. Подласый И. П. Педагогика: 100 вопросов – 100 ответов: учебное пособие для вузов / И. П. Подласый. – Москва: ВЛАДОС-пресс. - 2017. С. 130-141
59. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. — Москва: Просвещение. – 2016. С. 59-63.
60. Сериков В. В. Личностный подход в образовании: концепция и технология / В. В. Сериков. – Волгоград: Перемена. - 2017. С. 59.
61. Столяренко Л. Д. Основы психологии и педагогики: учебное пособие для вузов / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт. - 2020. С. 49-50.
62. Самыгин С. И. Развития, возрастная психология для студентов вузов / С. И. Самыгин. - Ростов – на -Дону: Феникс. - 2014. С. 69-80.
63. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп /Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Майнулов. — Москва: Изд-во Института Психотерапии. – 2002. С. 63-87.
64. Федорова М.А. Становление социально - психологического климата в ученическом коллективе: дидактический аспект / М.А. Федорова, К.С. Тенитилова, С.М. Абаева. - Ученые записки Орловского государственного университета: №4 – 2020. С. 96-100.
65. Хилько М. Е. Психология: краткий курс лекций / М. Е. Хилько. - Москва: Юрайт. - 2015. С. 43-59.
66. Хухлаева О. В. Развития и возрастная психология: учебник для бакалавров / О. В. Хухлаева. - Москва: Юрайт. - 2015. С. 85-97.

67. Хуторянская Т.В. Особенности межличностных отношений в подростковом возрасте: Образование в современном мире: сборник научных статей / под ред. Ю. Г. Голуба. - Саратов: Изд-во Сарат. – 2020. С. 13-45.

68. Циулина М. В. Методология психолого - педагогических исследований: учеб. пособие / М. В. Циулина. – Челябинск: ЧГПУ. - 2015. С. 160-189.

69. Шаповаленко И. В. Развития и возрастная психология: учебник для бакалавров / И. В. Шаповаленко. - Москва: Юрайт. - 2013. С. 59-63.

70. Шихирев П.Н. Современная социальная психология / П. Н. Шихирев. — Москва: ИП РАН; КПС: деловая книга. - 2017. С. 200-230.

Приложение 1

Методики диагностики психологического климата в академической группе студентов

Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто)

Предлагаемая методика позволяет делать периодические «срезы» с целью диагностики состояния психологического климата в коллективе, проследить эффективность тех или иных мероприятий и их влияние на психологический климат. Такие измерения полезны при изучении степени адаптации новых сотрудников, отношения к труду, причин текучести кадров, эффективности руководства, продуктивности деятельности.

Методика позволяет диагностировать три компонента психологического климата: эмоциональный, поведенческий и когнитивный. Для измерения эмоционального компонента используется критерий привлекательности — на уровне понятий «нравится — не нравится», «приятный — неприятный». Вопросы, направленные на измерение поведенческого компонента, конструируются на основе критерия «желание — нежелание работать в данном коллективе», «желание — нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга». Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание — незнание особенностей характера членов коллектива».

Инструкция. Просим Вас принять участие в исследовании, целью которого является оптимизация психологического климата в коллективе. Внимательно прочитайте варианты ответа. Выберите один из них, наиболее соответствующий Вашему мнению. Поставьте рядом с ним знак «+» или предлагаемую оценку.

Опросный лист

| № | Вопросы |
|---|--|
| 1 | Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны: А) большинство членов нашего коллектива — хорошие симпатичные люди; Б) в нашем коллективе есть всякие люди; В) большинство членов нашего коллектива — люди малопрятные. |
| 2 | Думаете ли Вы, что было бы весьма неплохо, если бы члены Вашего коллектива жили неподалеку друг от друга? 1 — нет; 2 — скорее нет, чем да; |

| | |
|---|---|
| | <p>3 — не знаю, не задумывался об этом;</p> <p>4 — скорее да, чем нет;</p> <p>5 — да, конечно.</p> |
| 3 | <p>Как Вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику:</p> <p>А) деловых качеств большинства членов коллектива _____;</p> <p>Б) личных качеств большинства членов коллектива _____.</p> <p>1 — нет;</p> <p>2 — пожалуй, нет;</p> <p>3 — не знаю, не задумывался об этом;</p> <p>4 — пожалуй, да;</p> <p>5 — да.</p> |
| 4 | <p>Цифра «один» на приведенной ниже шкале характеризует коллектив, который Вам очень не нравится, а цифра «девять» — коллектив, который Вам очень нравится. Какой цифрой Вы бы охарактеризовали свой коллектив?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> |
| 5 | <p>Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись:</p> <p>А) это меня бы вполне устроило;</p> <p>Б) не знаю, не задумывался над этим;</p> <p>В) это меня бы совершенно не устроило.</p> |
| 6 | <p>Могли бы Вы с достаточной уверенностью определить, с кем охотно общаются по деловым вопросам большинство членов Вашего коллектива?</p> <p>А) нет, не мог бы;</p> <p>Б) не знаю, не задумывался об этом;</p> <p>В) да, мог бы.</p> |
| 7 | <p>Какая атмосфера обычно преобладает в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра «один» соответствует нездоровой атмосфере, а цифра «девять» — наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения, понимания. Какой цифрой Вы бы охарактеризовали свой коллектив?</p> |

| | |
|---|--|
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 |
| 8 | <p>Как Вы думаете, если бы Вы по какой-либо причине долго не работали (болезнь, декретный отпуск, пенсия и т. п.), Вы бы стремились встречаться с членами Вашего коллектива?</p> <p>1 — нет;</p> <p>2 — скорее нет, чем да;</p> <p>3 — не знаю, не задумывался об этом;</p> <p>4 — скорее да, чем нет;</p> <p>5 — да, конечно.</p> |

Обработка результатов, полученных при использовании методики, стандартизирована и имеет следующий алгоритм: анализируются различные стороны отношений к коллективу для каждого сотрудника в отдельности. Каждый компонент трактуется тремя вопросами, причем ответ на них принимает одну из трех возможных форм: +1; 0; -1. Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого сотрудника на вопросы по данному компоненту должны быть обобщены следующим образом:

Положительная оценка (+1). К этой категории относятся те сочетания, в которых положительные ответы (4, 5 — на ответы-утверждения; 7, 8, 9 — на ответы по шкале «1-9») даны на все три вопроса, относящиеся к данному компоненту, или два ответа положительные, а третий может иметь другой знак;

Отрицательная оценка (-1). Сюда входят сочетания, содержащие три отрицательных ответа (1, 2 — на ответы-утверждения; 1, 2, 3 — на ответы по шкале «1-9») или два ответа отрицательные, а третий может иметь другой знак;

Неопределенная (противоречивая) оценка (0). Эта категория включает такие случаи:

- на все три вопроса дан неопределенный ответ (3 — на ответы-утверждения; 4, 5, 6 — на ответы по шкале «1-9»);

- ответы на два вопроса — неопределенные, а третий может иметь другой знак;

- один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки.

На опросном листе вопросы 1-й, 4-й, и 7-й относятся к эмоциональному компоненту; 2-й, 5-й, 8-й — к поведенческому компоненту; 3-й, 6-й — к когнитивному (причем вопрос 3 содержит две позиции).

По группе ответов строится таблица для всех сотрудников подразделения:

| Сотрудники | Эмоциональный компонент | Когнитивный компонент | Поведенческий компонент |
|------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| ... | | | |
| n. | | | |

В каждой клетке таблицы должен стоять один из знаков: +1; 0; -1.

На следующем этапе обработки для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке. Например, для эмоционального компонента:

$$\bar{X} = E(+)-E(-) / n, \text{ где}$$

$E(+)$ — количество всех положительных ответов; $E(-)$ — количество всех отрицательных ответов; n — число сотрудников, принявших участие в опросе.

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от +1 до -1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние данные. Для этого континуум возможных оценок (от +1 до -1) делится на три равные части:

От -1 до -0,33— средние оценки, попадающие в этот интервал, считаются отрицательными. Психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается неудовлетворительным.

От -0,33 до +0,33— средние оценки, попадающие в этот интервал, считаются противоречивыми. Психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается противоречивым, неопределенным и нестабильным.

От +0,33 до +1— средние оценки, попадающие в этот интервал, считаются положительными. Психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается как благоприятный.

В соответствии с полученными результатами должны строиться мероприятия по улучшению психологического климата в подразделении.

Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин)

Инструкция: оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

Таблица 1.2. — Бланк методики оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин)

| | | | |
|----|--|--|--|
| | Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения | | Преобладает подавленное настроение |
| | Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии | | Конфликтность в отношениях и антипатии |
| | В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание | | Группировки конфликтуют между собой |
| | Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности | | Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности. |
| | Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива | | Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство |
| | С уважением относятся к мнению друг друга | | Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей. |
| | Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные | | Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива |
| | В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех и все за одного» | | В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянности, взаимные обвинения |
| | Чувство гордости за коллектив, если | | К похвалам и поощрениям |
| | его отмечают руководители | | коллектива здесь относятся равнодушно |
| 0. | Коллектив активен, полон энергии | | Коллектив инертен и пассивен |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 1. | Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе | | Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность |
| 2. | Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно | | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах |
| 3. | В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту | | Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым |

/3 2 1 0 -1 -2-3/

Таблица 1.2. — Ключ к методике оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин)

| | |
|------------------|--|
| более 22 | высокая степень благоприятности социально - психологического климата |
| от 8 до 22 | средняя степень благоприятности социально - психологического климата |
| от 0 до 8 | низкая степень (незначительная) благоприятности |
| от 0 до (-8) | начальная неблагоприятность социально- психологического климата |
| от (-8) до (-10) | средняя неблагоприятность |
| от (-10) и ниже | сильная неблагоприятность |

Определение индекса групповой сплоченности Сижора

Назначение и инструкция к тесту

Групповую сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма: +19 баллов, минимальная: -5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?
 1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
 2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).
 3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
 4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
 5. Живу и существую отдельно от нее (1).
 6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?
 1. Да, очень хотел бы перейти (1).
 2. Скорее перешел бы, чем остался (2).
 3. Не вижу никакой разницы (3).
 4. Скорее всего остался бы в своей группе (4).
 5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
 6. Не знаю, трудно сказать (1).
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?
 1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве классов (1).
 4. Не знаю, трудно сказать (1).
4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?
 1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 4. Не знаю. (1)
5. Каково отношение к делу (учебе и т. П.) в вашем коллективе?
 1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 4. Не знаю (1).

Уровни групповой сплоченности

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;

- 7- 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

Приложение 2

Результаты исследования психологического климата в академической группе студентов

Таблица 2.1 – Результаты исследования психологического климата в академической группе студентов по экспресс – методике оценки социально – психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто)

| № испытуемого | Эмоциональный компонент | Поведенческий компонент | Когнитивный компонент |
|---------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Студент 1 | + | 0 | 0 |
| Студент 2 | - | + | - |
| Студент 3 | - | 0 | 0 |
| Студент 4 | - | 0 | - |
| Студент 5 | - | + | - |
| Студент 6 | - | 0 | 0 |
| Студент 7 | - | 0 | + |
| Студент 8 | 0 | + | 0 |
| Студент 9 | + | + | 0 |
| Студент 10 | + | + | - |
| Студент 11 | - | 0 | - |
| Студент 12 | - | 0 | 0 |
| Студент 13 | - | + | - |
| Студент 14 | - | 0 | 0 |
| Студент 15 | - | 0 | - |
| Студент 16 | | + | - |
| Студент 17 | - | 0 | + |
| Студент 18 | + | - | - |
| Студент 19 | - | 0 | - |
| Студент 20 | - | + | - |

Таблица 2.2. – Результаты исследования психологического климата в академической группе студентов по методике оценки уровня психологического климата коллектива А.Н. Лутошкина

| № испытуемого | Итого баллов | Уровень психологического климата |
|---------------|--------------|----------------------------------|
| Студент 1 | 8 | Средний |
| Студент 2 | 3 | Низкий |
| Студент 3 | 10 | Средний |
| Студент 4 | 14 | Средний |
| Студент 5 | 12 | Средний |
| Студент 6 | 20 | Средний |
| Студент 7 | 18 | Средний |
| Студент 8 | 15 | Средний |
| Студент 9 | 5 | Низкий |
| Студент 10 | 10 | Средний |
| Студент 11 | 9 | Средний |
| Студент 12 | 1 | Низкий |
| Студент 13 | 15 | Средний |
| Студент 14 | 22 | Высокий |
| Студент 15 | 7 | Низкий |
| Студент 16 | 14 | Высокий |
| Студент 17 | 2 | Низкий |
| Студент 18 | 5 | Высокий |
| Студент 19 | 8 | Низкий |
| Студент 20 | 1 | Низкий |

Таблица 2.3. – Результаты исследования психологического климата в академической группе студентов по методике «Определение индекса групповой сплоченности Сисшора»

| № испытуемого | Итого баллов |
|---------------|--------------|
| Студент 1 | 15 |
| Студент 2 | 7 |
| Студент 3 | 8 |
| Студент 4 | 5 |
| Студент 5 | 6 |
| Студент 6 | 9 |
| Студент 7 | 11 |
| Студент 8 | 8 |
| Студент 9 | 5 |
| Студент 10 | 6 |
| Студент 11 | 8 |
| Студент 12 | 5 |
| Студент 13 | 5 |
| Студент 14 | 8 |
| Студент 15 | 7 |
| Студент 16 | 3 |
| Студент 17 | 7 |
| Студент 18 | 10 |
| Студент 19 | 13 |
| Студент 20 | 8 |

Приложение 3

Программа формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов

Занятие 1. «Знакомство»

Цель – установление контакта между участниками, создание положительной мотивации к совместному обучению в группе сверстников.

Ритуал приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Упражнение1 «Имя– движение»

Инструкция ведущего: Участники группы, по очереди произносят свои игровые имена, но сопровождают их определенным движением рук, может быть, характерным для себя жестом. Затем все хором называют имя очередного участника и повторяют его жест.

Упражнение2«Что значит ваше имя?»

Инструкция ведущего: Участникам группы предлагается назвать свое полное имя и рассказать что-нибудь о своем имени. Например, ответить на такие вопросы:

-Нравится ли мне мое имя?

-Знаю ли я, кто его для меня выбрал? Знаю ли я, что обозначает мое имя?

Кто из моих знакомых (родных) носит тоже имя? Есть ли мои тезки среди известных людей?

Как имя влияет на мое поведение в жизни?

Каждый участник сам решает, что рассказать и как прокомментировать свой рассказ.

Упражнение3. «Групповой рисунок»

Инструкция ведущего: для выполнения этого упражнения на взаимодействие студентам выдается большой лист ватмана и фломастеры и предлагается сделать совместный рисунок (корабль для группы, дом для группы). Они должны сами решить, что это будет за рисунок, и распределить между собой роли в процессе его создания.

Занятие2 «Адаптация в новых условиях»

Цель – преодолеть разобщенность и научиться согласованному взаимодействию и сотрудничеству, основанному на доверии и взаимной поддержке.

Ритуал приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Упражнение 1 «Галстуки»

Всем участникам на шею повязываются галстуки по-пионерски. Затем всех просят перевернуть галстуки концами назад.

Инструкция: вытянуть руки вперед. Задача: не сгибая рук, необходимо вернуть галстук в пионерское состояние.

При обсуждении каждый участник делится своими впечатлениями, ведущий задает вопрос: какой способ использовали? Обязательно нужно отметить тех, кто первым догадался предложить свою помощь коллегам, кто мучился сам, но не догадался попросить помощи.

Упражнение 2 «Оказание поддержки»

Упражнение выполняется в кругу. Ведущий говорит о важном умении не только оказывать помощь, но и просить помощи. Очень важным качеством является способность человека оказывать поддержку своим сверстникам, коллегам. Необходимо, чтобы участники поняли, чем отличается поддержка от комплимента и как ее нужно оказывать.

Особенно нужна поддержка в момент, когда человек неуспешен. В такие минуты необходимо обратиться к внутренним ресурсам, личным качествам и достоинствам. Это повышает самооценку, мотивирует человека, заставляет его искать пути решения, ион начинает видеть ресурсы в себе.

Далее ведущий предлагает каждому участнику оказать поддержку кому-либо из присутствующих. Для этого нужно передать мягкую игрушку «адресату» с соответствующими словами. Ведущий начинает упражнение первым, участники продолжают, пока поддержка не будет оказана каждому.

Упражнение 3 «Двигатель»

Завершающее упражнение, которое должно продемонстрировать сплоченность и согласованность команды. Включается бодрая веселая музыка и участникам предлагается по очереди выходить в круг, совершая танцевальные движения. Каждый последующий встает сзади предыдущего и его движения не должны повторять движений, уже вышедших в круг. Когда вся группа окажется в движении – дается последнее тренинговое задание – изобразить в танце двигатель.

Занятие 3 «Наши личностные особенности»

Цель – помочь осознать необходимость саморазвития, самосовершенствования

положительных черт и ситуаций, влияющих на нас, в которых мы действуем, познакомить студента с понятиями «личность», «индивидуальность»; показать неповторимость, уникальность личности; дать представление о путях формирования личности.

Ритуал: приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Оборудование: бланки для теста, ручки.

Упражнение 1. Тест «Ваша индивидуальность»

1. Легко ли вы сходитесь с людьми? (да- 1; не очень-3; нет-5).
2. Курите ли вы? (да-1; иногда- 3; нет- 5).
3. Если вы совершаете дурной поступок или лжете, то:(никогда не признаюсь в этом -1; иногда признаюсь - 3; признаюсь- 5).
4. Если бы друзья предложили, вы попробовали бы наркотики? (да -1; не знаю-3; нет -5).
5. Вы считаете, что трезвый среди пьяных - «белая ворона»? (да-1; неуверен-3; нет -5).
6. Если бы к вам обратились за помощью настоящие погорельцы, отдали бы вы им последние деньги? (да-5; не все-3; нет-1).
7. Если бы вы увидели, как ваши друзья унижают малыша или слабого, вступились бы вы за него? (да - 5; не уверен-3; нет- 1).
8. Если бы слепому потребовалась ваша помощь при переходе улицы, то вы помогли бы? (да-5; если бы не спешил-3; нет- 1).
9. Когда родители пытаются вас чему-то научить, то вы: (учусь-5; делаю вид, что учусь -3; стараюсь отделаться-1).
10. Когда родители просят помочь по дому, делаете ли вы то, о чем просят? (да-5; иногда-3; по принуждению-1).

ОТ 10 ДО 22 БАЛЛОВ. Ваша индивидуальность рискует никогда не проявиться. Вы живете серо и буднично, не заглядывая в будущее, принижая мрак за норму. Вы абсолютно зависимый человек. Причем вы в значительной мере зависите от себя и в не меньшей степени – от своих друзей, которых сочувствующие вам люди называют «дружками».

ОТ 23 ДО 38 БАЛЛОВ. Если вы без натяжек выставили себе тройки и пятерки, то ваша индивидуальность начинает просыпаться. Вы способны противостоять дурным влияниям и заглядывать в будущее, понимая, что школьные годы – это прелюдия, что жизнь впереди и ее качество будет зависеть от того, что и как выделаете сейчас.

ОТ 39 ДО 50 БАЛЛОВ. Ваша индивидуальность уже в значительной мере проявилась. Вы разобрались в том, что на самом деле полезно и чего стоит упущенное для

самосовершенствования время. Вы не боитесь работы благодаря способности совершать волевые усилия над собой. Вы ориентируетесь не на тех, кто сильнее, а на тех, кто интересней, полезней.

Упражнение 2. «Я–уникальный»

Психолог передает в разные стороны от себя два мяча разного цвета. Студент слева, получив мяч, продолжает высказывание «я как все . . .», и при этом он выбирает одну из социальных позиций (сын, дочь, друг, студент, девушка, юноша). Позиции написаны либо на доске, либо на больших карточках. Студенты, получившие мяч справа, выполняют аналогичные действия, продолжая высказывание «я не как все...». Когда в руках одного из участников встречаются два мяча, ему предоставляется право выбора, какое высказывание продолжать. В итоге психолог подводит студентов к выводу, что у всех нас есть какие-то общие качества, а есть и уникальные, неповторимые, присущие только одной личности.

Обсуждение: что такое личность? Личностью рождаются или становятся? В чем состоит индивидуальность и неповторимость личности?

Занятие 4. «Наши ценностные ориентации».

Цель – научить решать свои жизненные проблемы, показать важность ценностей.

Ритуал: приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Упражнение 1. Тест «Мои ценностные ориентации» методика Рокича.

Упражнение 2. «Наши недостатки»

Ведущий. Почти у каждого имеются недостатки, которые мешают нам жить, но с которыми мы почему-то миримся. Если недостатки представить в виде дракона, то можно сделать вывод, что у каждого есть «свой дракон», выращенный в домашних условиях. В один прекрасный день почти каждый решает убить «своего дракона». Но это дело безнадежное, так как на месте отрубленной головы не заметно вырастает другая. И мы приучаемся жить со «своим драконом», хотя со временем он все больше портит нашу жизнь и жизнь наших близких. Для борьбы с «драконом» почти всем нужны помощники–друзья. Они очень важны в нашей жизни. Способность иметь друзей зависит от того, насколько мы умеем находить хорошее в окружающих нас людях.

Упражнение 3. «Телеграмма»

Психолог раздает бланки «телеграмм» с написанным именем адресата, где надо написать адресату самое хорошее, что можно о нем сказать. После выполнения задания психолог собирает все телеграммы и раздает их адресатам, они же, получив послание, высказывают в слух свои впечатления пожеланию.

Итог занятия:

Закрепление пройденного материала. Обсуждение:

Какое самое ценное ваше качество?

Что помогает вам решать проблемы?

Отличаются ли ценности ваших друзей от ваших ценностей?

Занятие 5 «Наши особенности». «Самореализация»

Цель—научить открывать свои способности и использовать их.

Ритуал: приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Упражнение 1. Тест «Границы вашей решительности»

Вам предлагается ответить на несколько вопросов ответами «да» или «нет».

1. Легко ли вы приспосабливаетесь к обстоятельствам? Да—3, нет—0.
2. Выключаете ли вы телевизор, когда становится ясно, что ничего интересного в этот вечер уже не будет? Да—2, нет - 0.
3. В состоянии ли вы все отложить ради любимого занятия? Да—1, нет—0.
4. Если вам предлагают хорошо оплачиваемую работу, согласитесь ли вы без колебаний? Да —3, нет—0.
5. Сразу ли вы признаете свои ошибки? Да—0, нет— 3.
6. Приводят ли вас в замешательство неожиданно нагрянувшие гости? Да —3, нет— 0.
7. Меняете ли вы свое мнение в результате серьезной дискуссии? Да — 4, нет — 0.
8. Покупаете ли вы понравившуюся вам на витрине вещь, хотя знаете, что в данный момент она вам нужна? Да— 0, нет —3.
8. Соглашаетесь ли вы после долгих уговоров на что-то, чего никогда не сделали бы по своему желанию? Да — 0, нет— 4.
9. Знаете ли вы точно, чем будете заниматься в ближайшие выходные дни? Да —2, нет— 0.
10. Всегда ли вы выполняете свои обещания? Да—2, нет—0. Посчитайте общую сумму набранных баллов.

- 12 баллов. Вы нерешительны. Постоянно взвешиваете «за» и «против». Часто упускаете хорошие шансы, вплоть до создания для себя опасных ситуаций. Старайтесь быть потверже.

- 22 балла. Принимаете решения осторожно, но не избегаете проблем, требующих немедленного решения. Иногда колеблетесь, особенно перед утомительными и обременяющими делами. Больше доверяйте своему опыту и интуиции.

- 30 баллов. Вы тверды в своих поступках. Легкомысленное поведение вам не

свойственно. В большинстве случаев вы принимаете правильные решения. Однако своей решительностью и твердостью вы подавляете окружающих.

Итог занятия: Закрепление пройденного материала.

Обсуждение: что значит реализовать себя? Что способствует самореализации? Что мешает прийти к успеху?

Занятие 6. Классный час «Отношение к себе»

Цель–способствовать формированию адекватной самооценки у студентов.

Ритуал приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Упражнение 1. «Шкала самооценки»

Давайте определим свою самооценку. В тетради начертите 7 одинаковых горизонтальных отрезков длиной 12-15 см, один под другим на расстоянии 2 см. Отметьте у отрезков начало, конец и середину. Подпишите название каждого отрезка: «здоровье», «счастье», «привлекательность», «удача», «возможности», «ум», «уважение людей». Представьте, что на первом отрезке-«здоровье»-выстроились все живущие на Земле люди: начиная от самых нездоровых (начало отрезка слева) и до самых здоровых (конец отрезка справа). Отметь черточкой, где находишься ты. Затем отметь свое местоположение на других отрезках:

От самых несчастных до самых счастливых,

От непривлекательных до самых привлекательных,

От неудачников до самых удачливых,

От тех, кто мало что может сделать в силу недостатка силы возможностей до тех, кто может добиться своей цели,

От глупых до самых умных,

От тех, кто ничего не значит в глазах окружающих людей до уважаемых всеми личностей.

Потом другим цветом на каждой шкале отметь, где бы ты хотел быть. Таким образом, мы получили свою реальную и идеальную (желаемую) самооценку.

Известно, что самооценка может быть:

Заниженной (из-за кажущейся недооценки себя и своих возможностей);
завышенной (из-за надуманной переоценки себя);

адекватной(нормальной), соответствующей реальному представлению о себе.

Упражнение 2 «Скульптура»

Ход упражнения: Группа делится на три части. Одна должна «вылепить»

скульптуру человека с адекватной самооценкой, вторая – с заниженной, третья с завышенной самооценкой. Фигура лепится из одного их участников. Каждая подгруппа выбирает «экскурсовода», который будет рассказывать о том, что и как выражает скульптура.

У каждого человека должно быть свое устойчивое мнение о себе – базовая самооценка. Она может меняться, под влиянием оценок окружающих людей. Желательно, чтобы самооценка была позитивной: «Я – хороший». Чаще всего, тогда и на других людей у человека будет установка: «Вы – хорошие».

Упражнение 3. «Мой портрет в лучах солнца»

Ход упражнения: Нарисуйте солнце, в центре солнечного круга напишите свое имя или нарисуйте свой портрет. Затем, вдоль лучей напишите все свои достоинства, все хорошее, что вы о себе знаете (какой вы сын, внук, друг, студент). Постарайтесь, чтобы было как можно больше лучей.

Это будет ответ на вопрос: «Почему я заслуживаю уважения?»

Занятие 7. Классный час «Доверие и сплочение»

Цель – развить доверие между студентами, способствовать сплочению учебной группы.

Ритуал приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Упражнение 1. «Воображаемый подарок»

Ведущий: Представьте, что мы пришли сюда с приготовленными заранее подарками. Я предлагаю вам подарить воображаемый подарок сидящему слева участнику, но не произнося вслух, что именно вы дарите человеку. Вы должны показать подарок (без слов). Тот кто принимает подарок должен угадать, что ему дарят и назвать вслух.

Упражнение 2. «Тест на доверие»

Положите в середину круга какой-либо предмет, например вазу или книгу. Объясните группе, что сейчас начнется игра, которая делает невидимое зримым.

Каждый должен встать на определенном расстоянии от находящегося в середине круга предмета. Кто встает вплотную к нему, тот тем самым говорит о высокой, по его мнению, степени доверия в группе. Чем слабее у игрока ощущения без опасности и доверия группе, тем больше будет выбранное расстояние.

Попросите участников поэкспериментировать с различными расстояниями, пока они не ощутят, что выбрали место правильно.

Когда все найдут свои места, предложите участникам оглядеться и оценить сложившуюся ситуацию. Теперь каждый кратко объяснит, что хотел выразить своим выбором места. Кроме того, можно комментировать выбранное положение и высказывания других членов группы.

Упражнение3. «Комплименты»

Ход упражнения: Мяч перекидывается так же, но необходимо не поздороваться, а сказать тому, кому выкидываете мяч, комплимент. И опять-таки, в какой-то момент перекидывания мяча тренер дает дополнительную инструкцию:

«Постарайтесь, чтобы каждый из нас получил хотя бы один комплимент»

Упражнение4. «Скульптура недоверия–доверия»

Выбирается один участник по желанию, который будет «глиной», из которой другой участник, «скульптор», лепит скульптуру под названием «Недоверие». Затем ведущий обращается к участникам: что в скульптуре говорит нам о недоверии и что можно сделать, чтобы она стала скульптурой «Доверие»? Участники группы показывают на «глине», какие изменения они предполагают сделать для этого.

Занятие 8. «Самооценка и коммуникативные навыки»

Цель–осознание личного опыта коммуникативности, выявление барьеров в общении.

Ритуал приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Упражнение1 «Пожелания»

Давайте начнем сегодняшний день с того, что выскажем друг другу пожелания на день, и сделаем это так. Первый участник встанет, подойдет к любому другому, поздоровается с ним и выскажет ему пожелание на сегодняшний день. Тот, к кому подошел первый участник, в свою очередь подойдет к следующему, и так далее до тех пор, пока каждый из нас не получит пожелание на день.

При обсуждении выполнения упражнения можно пойти либо коротким путем, задав вопрос: «Как вы себя чувствуете?», либо более длинным, поставив вопрос: «Расскажите, что вы чувствовали, когда высказывали пожелание кому-то из нас, и какие у вас были чувства, состояния, когда к вам обращались с пожеланиями на день?» При обсуждении может быть выдвинута идея, важная в тренинге партнерского общения, сотрудничества, ведения деловых переговоров, о том, что дискомфорт возникает в том случае, когда обращение к человеку не соответствует его потребностям, интересам. Если вовремя выполнения упражнения тренер замечает, что многие участники группы испытывают трудности, то после завершения упражнения можно спросить группу именно о них. Вопрос может звучать так: «Какие у вас были трудности в ходе выполнения задания?» Такого рода вопрос выполняет двойную функцию: с одной стороны, отвечая на него, человек получает возможность отреагировать негативные эмоции, снять напряжение, возникшее в ходе упражнения; с другой стороны, ответы на этот вопрос позволяют осознать свой опыт и расширить его за счет мнений других участников. Осознание своего опыта в данном случае–это осознание тех барьеров, которые мешают людям быть более открытыми, искренними, лучше понимать, и чувствовать других людей.

Занятие 9. «Сюжетно-ролевые игры»

Цель–формирование у студентов новых моделей поведения в ситуациях межличностного общения, расширение гибкости поведения, благодаря возможности примерять роли разных участников общения.

Ритуал приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Упражнение1. «Нить Ариадны»

При помощи двух длинных веревок выкладывается лабиринт, ширина не более50 см.– это лабиринт Минотавра.

Из команды выбирается один участник, который будет смелым древнегреческим героем. А остальные будут играть роль Ариадны, точнее ее нити. Тесей попадает в темный лабиринт–соответственно ему завязывают глаза, а остальные, помощники, помогают ему выбраться. При этом вы будете направлять шаги Тесея, давая ему команды. Говорить можно только по очереди и только по одному слову, иначе нить не выдержит и порвется.

Если Тесей выступит за границы лабиринта, или будет сказано более одного слова, или хором –придется начинать путь сначала.

Упражнение2. «Сказка Колобок»

Роли сказки поделить между членами группы. Разыграть свой сценарий сказки.

Занятие10. «Сенситивный тренинг»

Упражнения на развитие эмпатии, социального интеллекта, межличностной чувствительности и взаимопонимания участников группы.

Упражнение1. «Узнай по рукам»

Стулья ставятся в два ряда, друг на против друга. Участникам предлагается снять с рук кольца, браслеты и завязать глаза. Ведущий рассаживает участников так, чтобы они не знали, кто сидит напротив. Задача участников: в полной тишине, только касаясь рук сидящего напротив человека, охарактеризовать его и предположительно назвать имя и только затем снять повязку с глаз.

Упражнение2. «Сиамские близнецы»

Упражнение выполняется в парах. Партнеры в парах стоят рядом, плечом к плечу и стопа к стопе. Задача в том, чтобы сделать как можно больше шагов на разделившись. Желательно, чтобы каждый участник попытался пройти в паре со всеми участниками в группе.

Занятие11.Игра«Сотворение мира»

Ритуал приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Цель: творческое самораскрытие участников и повышение их компетентности в области социальной адаптации.

Необходимый материал: лист ватмана, ножницы, клей, цветные фломастеры.
1. После того, как «мир сотворен», тренер разрезает лист ватмана на количество частей, равное количеству работающих подгрупп. Далее тасует и путает разрезанные части, после чего раздает каждой подгруппе по одной части «сотворенного мира» со следующим заданием:

- описать доставшуюся часть созданного мира;
- дать всему необходимые названия; подчеркнуть характерные особенности; государственный строй;
- сферы деятельности;
- предметы импорта и экспорта; приблизительная численность населения; чем население занимается;
- культурные традиции (гимн, флаг, сленг, мифы, легенды, нормы, правила, стандарты жизни и поведения, что нужно знать и уметь иностранцу, чтобы попасть в государство, и т.д.).

Время выполнения задания—40 минут.

Презентация участников каждой из подгрупп происходит по следующей схеме: рассказ о своем государстве, реальные перспективы государственного развития с позиции карты востребованных профессий, готовность к сотрудничеству, реальность проникновения в страну эмигрантов и т.д.

По окончании презентации происходит обсуждение аспектов «совместного сотворения» и общей ответственности за существование и развитие мира, оценка динамики и перспектив дальнейшего мирового развития.

Занятие 12. Игра «Аукцион ценностей»

Цель: работа с ценностными ориентациями молодежи, влияние на процесс становления ценностных ориентаций.

Ритуал приветствия.

Цель: Участники приветствуют друг друга. Ведущий кратко информирует участников группы о целях и форме занятия.

Правила проведения игры: Сюжет игры «Аукцион ценностей» соответствует названию: объявляется аукцион, на котором распродают жизненные ценности. Задача участника—приобрести как можно больше ценностей, имеющих для него наибольшее значение.

В начале игры ведущий раздает бланки со списками жизненных ценностей. Участники должны оценить каждый пункт списка по следующей шкале: «+» - положительное отношение, «0» - безразличное отношение, «-» отрицательное отношение к данной ценности. Затем ведущий собирает бланки и подсчитывает количество и стартовую стоимость каждой ценности, которая будет выставлена на аукционе. Правила

подсчета составляются таким образом, что ценность, которая привлекательна для большего числа игроков, имеет большую игровую «стоимость» и, соответственно, представлена в меньшем количестве игровых «лотов».

Далее объясняется, что «валютой», за которую можно будет приобретать ценности, является количество очков, набранное в упражнении на ловкость (сбивание кеглей, метание мячей, дротиков и т.п.). На всю игру участникам дается ограниченное количество попыток для выполнения упражнения.

Перед началом аукциона участник выбирает пять наиболее важных ценностей, за которые он собирается бороться. Этот выбор фиксируется в «плане аукциона». При этом после первоначального составления плана, участники могут внести в него необходимые изменения после того, как ведущий объявит стартовую цену каждого «лота».

Ведущий ориентирует участников на необходимость максимального выполнения составленного «плана». Затем начинается процесс аукциона. Ведущий объявляет игровой «лот»: наименование и стоимость ценности. Право на «покупку» получает участник, назвавший наибольшую цену «лота». Участник, получивший право на покупку, выполняет упражнение. Он может при этом использовать любое количество имеющихся в его распоряжении попыток. При этом все набранные очки можно не использовать на приобретение данного «лота». В том случае, если игрок отказался от приобретения заявленной ценности или набранных им очков недостаточно, «лот» снова выставляется на продажу. Аукцион прекращается, когда все ценности были «проданы» или все игроки израсходовали отведенные им попытки.

Затем составляется список «достижений», в который входят все приобретенные участником ценности. При этом вместо «плановой» ценности, которую игрок не смог приобрести, в список вносится ее «противоположность», например, вместо ценности «Счастливая семейная жизнь»-«Неудачная семейная жизнь» и т. п.

В обсуждении важно обратить внимание участников на то, как менялось отношение к тем или иным ценностям по мере изменения их «цены», достижений игроков в процессе выполнения упражнения на ловкость. Ведущий также может проинформировать участников о результатах опроса, проведенного в начале игры. В ходе обсуждения ведущий может предложить каждому участнику назвать ту ценность, которую он считает основной, определяющей жизнь человека. Также может быть затронут вопрос о том, как конкретная профессия влияет на характер ценностных ориентаций.

Сложности проведения данной игры связаны с поддержанием динамики игрового действия, а именно переходов от выполнения упражнения на ловкость к аукциону, фиксацией достижений участников, а также с оформлением игровой «документации», поэтому желательно, чтобы ведущему помогал ассистент.

Занятие 13. «Что изменилось во мне?»

Обсуждение результативности занятий, ценности знаний, умений и навыков, полученных каждым из участников. Предлагается высказаться каждому участнику по очереди, что изменилось в них самих и в других членах учебной группы.

Приложение 4

Результаты опытно-экспериментального исследования формирования благоприятного психологического климата в академической группе студентов

Таблица 4.1 – Результаты исследования психологического климата в академической группе студентов по экспресс – методике оценки социально – психологического климата в коллективе (А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто)

| № испытуемого | Эмоциональный компонент | Поведенческий компонент | Когнитивный компонент |
|---------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Студент 1 | - | + | + |
| Студент 2 | + | - | + |
| Студент 3 | + | + | + |
| Студент 4 | - | - | + |
| Студент 5 | + | + | 0 |
| Студент 6 | + | 0 | - |
| Студент 7 | - | + | + |
| Студент 8 | - | + | + |
| Студент 9 | + | + | 0 |
| Студент 10 | + | + | - |
| Студент 11 | 0 | + | + |
| Студент 12 | + | + | 0 |
| Студент 13 | - | + | + |
| Студент 14 | + | + | - |
| Студент 15 | - | + | + |
| Студент 16 | + | + | 0 |
| Студент 17 | - | 0 | - |
| Студент 18 | - | + | - |
| Студент 19 | + | + | 0 |
| Студент 20 | - | - | + |

Таблица 4.2. – Результаты исследования психологического климата в академической группе студентов по методике оценки уровня психологического климата коллектива А.Н. Лутошкина

| № испытуемого | Итого баллов | Уровень психологического климата |
|---------------|--------------|----------------------------------|
| Студент 1 | 22 | Высокий |
| Студент 2 | 8 | Средний |
| Студент 3 | 24 | Высокий |
| Студент 4 | 24 | Высокий |
| Студент 5 | 22 | Высокий |
| Студент 6 | 23 | Высокий |
| Студент 7 | 25 | Высокий |
| Студент 8 | 27 | Высокий |
| Студент 9 | 7 | Низкий |
| Студент 10 | 22 | Высокий |
| Студент 11 | 23 | Высокий |
| Студент 12 | 9 | Средний |
| Студент 13 | 24 | Высокий |
| Студент 14 | 22 | Высокий |
| Студент 15 | 13 | Средний |
| Студент 16 | 14 | Средний |
| Студент 17 | 5 | Низкий |
| Студент 18 | 15 | Средний |
| Студент 19 | 10 | Средний |
| Студент 20 | 11 | Средний |

Таблица 4.3. – Результаты исследования психологического климата в академической группе студентов по методике «Определение индекса групповой сплоченности» К. Сижора

| № испытуемого | Итого баллов |
|---------------|--------------|
| Студент 1 | 15 |
| Студент 2 | 18 |
| Студент 3 | 11 |
| Студент 4 | 15 |
| Студент 5 | 10 |
| Студент 6 | 19 |
| Студент 7 | 13 |
| Студент 8 | 6 |
| Студент 9 | 19 |
| Студент 10 | 15 |
| Студент 11 | 5 |
| Студент 12 | 19 |
| Студент 13 | 14 |
| Студент 14 | 4 |
| Студент 15 | 5 |
| Студент 16 | 7 |
| Студент 17 | 17 |
| Студент 18 | 3 |
| Студент 19 | 15 |
| Студент 20 | 10 |

Таблица 4.4 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике оценки уровня психологического климата коллектива А.Н. Лутошкина

| № | Результаты методики до апробации программы | Результаты методики после апробации программы | Разность (после – до) | Значение разности по модулю | Ранг разности |
|---------------------------------|--|---|-----------------------|-----------------------------|---------------|
| 1 | 8 | 22 | 14 | 14 | 18 |
| 2 | 3 | 8 | 5 | 5 | 6 |
| 3 | 10 | 24 | 14 | 14 | 18 |
| 4 | 14 | 24 | 10 | 10 | 12,5 |
| 5 | 12 | 22 | 10 | 10 | 12,5 |
| 6 | 20 | 23 | 3 | 3 | 4 |
| 7 | 18 | 25 | 7 | 7 | 8 |
| 8 | 15 | 27 | 12 | 12 | 15,5 |
| 9 | 5 | 7 | 2 | 2 | 1,5 |
| 10 | 10 | 22 | 12 | 12 | 15,5 |
| 11 | 9 | 23 | 14 | 14 | 18 |
| 12 | 1 | 9 | 8 | 8 | 9 |
| 13 | 15 | 24 | 9 | 9 | 10 |
| 14 | 25 | 22 | -3 | 3 | 4 |
| 15 | 7 | 13 | 6 | 6 | 7 |
| 16 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 17 | 5 | 15 | 10 | 10 | 12,5 |
| 18 | 8 | 10 | 2 | 2 | 1,5 |
| 19 | 1 | 11 | 10 | 10 | 12,5 |
| Сумма рангов | | | | | 190 |
| Сумма рангов нетипичных сдвигов | | | | | 4 |