



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Формирование коммуникативности у IT-специалистов средствами
психологического консультирования**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Психолого-педагогическое консультирование»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

13,29 % авторского текста

Работа рекомендовано к защите
рекомендована/не рекомендована

«05» февраля 2026 г.

зав. кафедрой ТиПП

Батен Батенова Ю.В.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-322-270-2-1

Агеев Виктор Борисович

Научный руководитель:

к.псх.н., доцент кафедры ТиПП

Шаяхметова Валерия Каусаровна

Челябинск

2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОСТИ У ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ	8
1.1 Понятие коммуникативности в психолого-педагогических исследованиях.....	8
1.2 Особенности проявления коммуникативности у ИТ-специалистов ...	17
1.3 Теоретическое обоснование модели исследования формирования коммуникативности у ИТ-специалистов.....	23
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОСТИ У ИТ- СПЕЦИАЛИСТОВ.....	31
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	31
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования	39
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОСТИ У ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДСТВАМИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ	48
3.1 Программа формирования коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования.....	48
3.2 Результаты опытно-экспериментального исследования.....	56
3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	77
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики коммуникативности у ИТ- специалистов.....	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования коммуникативности у ИТ- специалистов.....	114

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования	117
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования коммуникативности у IT-специалистов.....	134
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику	140

ВВЕДЕНИЕ

Коммуникативность – это важнейшая характеристика личности, включающая в себя не только развитые навыки общения, но и умения в области речи и взаимодействия. Эта компетентность имеет непосредственное отношение к социальной активности человека, поскольку успешное взаимодействие с окружающими является неотъемлемой частью жизни. Важными компонентами коммуникативных навыков являются способность слушать, умение выстраивать диалог, учитывать точку зрения собеседника и поддерживать разговор. Также немаловажным аспектом является способность человека к эффективному речевому общению.

Развитие коммуникативности – это непрерывный процесс, который продолжается на протяжении всей жизни. Каждый день человек взаимодействует с различными людьми, что способствует совершенствованию его навыков общения и улучшению общей коммуникативной компетентности.

Для IT-специалистов коммуникативные навыки имеют особое значение. Несмотря на то, что работа в этой сфере зачастую ассоциируется с техническими задачами, успешная карьера в IT требует умения взаимодействовать как с коллегами, так и с клиентами. IT-специалисты часто работают в командах, где важно не только хорошо разбираться в технологиях, но и уметь понятно объяснять сложные идеи, слушать и учитывать мнения других, а также адаптировать свою коммуникацию под различные ситуации. Это особенно важно при работе с клиентами, когда необходимо точно понять их потребности и предложить оптимальные решения. В современных условиях особую актуальность приобретает формирование коммуникативной компетентности у IT-специалистов на уровне государства – это требует выработки образовательных стандартов, программ повышения квалификации и нормативных механизмов, чтобы

обеспечить качественное взаимодействие между технарями, пользователями и органами управления, усилить кибербезопасность и повысить эффективность цифровых трансформаций.

Таким образом, развитие коммуникативной компетенции для IT-специалистов является важным элементом их профессионального роста, который влияет на эффективность работы, улучшение качества командной работы и успешное решение задач.

Вопросу формирования и развития коммуникативной компетентности уделяется внимание в научных исследованиях таких ученых, как А.А. Бодалев, Д.В. Жуина и И.Н. Зотова, которые анализируют процессы организации эффективной речевой коммуникации. В их работах рассматриваются различные подходы и методы, направленные на улучшение коммуникации и развитие речевых навыков. Труды Е.Д. Божович сосредоточены на возможных путях формирования коммуникативной компетенции, акцентируя внимание на различных аспектах социальной и личностной подготовки. Исследования О.А. Калугиной, Т.А. Лазаревской и других ученых углубляются в особенности развития коммуникативной компетентности, выявляя ключевые факторы, влияющие на успешное овладение этим важным навыком. Эти работы помогают глубже понять, какие подходы и методы наиболее эффективны в процессе развития коммуникативных способностей.

Цель исследования: теоретически обосновать и опытно-экспериментальным путем проверить эффективность реализации программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования.

Объект исследования: коммуникативные навыки у IT-специалистов.

Предмет исследования: формирование коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования.

Гипотеза: предположим, что формирование коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования будет возможным, если разработать и реализовать программу формирования коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования.

Задачи:

1. Изучить понятие коммуникативности в психолого-педагогической литературе.
2. Проанализировать структуру и типы коммуникативности.
3. Сконструировать модель формирования коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Составить характеристику выборки и провести анализ результатов исследования.
6. Разработать и реализовать программу формирования коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования.
7. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования.
8. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические: анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические: эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование.
3. Психодиагностические: тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) В.В. Синявский, Б.А. Федоришин; тест коммуникативных умений Л. Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха);

методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А».

База исследования: ООО «Лучшие Практики» г. Челябинск, 20 человек IT-специалистов, в возрасте от 23 до 32 лет.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОСТИ У IT- СПЕЦИАЛИСТОВ

1.1 Понятие коммуникативности в психолого-педагогических исследованиях

Понятия «коммуникативность» и «коммуникативная компетентность» тесно взаимосвязаны и часто используются в научных исследованиях как синонимы, хотя они могут обозначать разные аспекты одного и того же явления.

Коммуникативность – это способность и готовность человека эффективно взаимодействовать с окружающими, устанавливать контакт, поддерживать разговор и выражать свои мысли. Это понятие более широкое и может включать как личностные характеристики, так и конкретные навыки общения. Коммуникативность чаще всего ассоциируется с умением общаться в различных ситуациях, независимо от того, является ли человек профессионалом в этой сфере.

Коммуникативная компетентность, с другой стороны, представляет собой более структурированное понятие, включающее в себя не только способность к общению, но и знания, умения и навыки, необходимые для эффективной и адекватной коммуникации в различных контекстах. Это понятие связано с умением учитывать различные аспекты общения – вербальные и невербальные элементы, адаптировать свое поведение в зависимости от ситуации, а также способность к пониманию и интерпретации сигналов собеседников.

Можно сказать, что коммуникативность – это более общее понятие, характеризующее человека как коммуникатора, а коммуникативная компетентность – это совокупность навыков и знаний, которые позволяют человеку эффективно вести коммуникацию в различных социальных и

профессиональных контекстах. В разных научных подходах авторы могут использовать эти термины взаимозаменяемо, но важно понимать, что «коммуникативность» часто рассматривается как основа для формирования более сложной коммуникативной компетентности.

В психолого-педагогических исследованиях понятие коммуникативности играет ключевую роль, определяя успешность взаимодействия и обмена информацией между людьми. Коммуникативность охватывает широкий спектр навыков и качеств личности, влияющих на качество и эффективность коммуникации. В рамках психологических исследований, коммуникативность рассматривается как комплексная характеристика индивида, включающая в себя умение выражать свои мысли и чувства, понимание и интерпретацию информации, адекватную реакцию на коммуникативные ситуации, а также способность к эмпатии и эффективной работе в коллективе. Коммуникативные навыки оказывают существенное влияние на различные аспекты жизни человека, начиная с социальной адаптации и завершая профессиональным успехом. Исследования в области психологии и педагогики стремятся выявить факторы, определяющие уровень коммуникативности у индивида, а также разработать методики и программы для ее развития и совершенствования. Понимание сути коммуникативности является необходимым условием для создания эффективных образовательных и психологических программ, направленных на формирование у людей компетенций коммуникативного взаимодействия [19, с. 132].

Первоначально изучением понятия «коммуникативность» занималась Л.А. Петровская. Она в своих работах рассматривает компетентное общение как более широкое понятие, в рамках которого говорит о компетентности перцептивной, коммуникативной компетентности и интерактивной. В частности, коммуникативную компетентность она представляет как форму адекватного обмена

информацией. В дальнейшем, в своих работах Л.А. Петровская отождествляет понятия «коммуникативная компетентность» и «компетентность в общении». По её словам, «компетентность в общении предполагает развитие адекватной ориентации человека в самом себе – собственном психологическом потенциале, потенциале партнера, в ситуации и задаче... предполагает готовность и умение строить контакт на разной психологической дистанции – и отстраненной, и близкой». Л.А. Петровская подчеркивает, что «компетентное общение – это общение субъект-субъектное, предполагающее психологическое равенство партнеров, их активную взаимную гуманистическую установку» [32, с. 145].

Л.Н. Булыгина и Ю.М. Жуков разделяют взгляды Л.А. Петровской. Совместно они предлагают следующее определение: «компетентность в общении – это «совокупность знаний и умений, обеспечивающих успешное протекание процесса общения» [4, с. 19]. Ю.М. Жуков отмечал, что коммуникативная компетентность является «ядерным образованием» личности.

Ю.Н. Емельянов рассматривает коммуникативность как самостоятельное образование. Исследователь соотносит её со способностью человека брать на себя и исполнять различные социальные роли, а также с умением человека адаптироваться в различных социальных ситуациях, свободно владеть вербальными и невербальными средствами общения. К проявлениям коммуникативной компетентности автор относит умение человека организовывать так называемое «межличностное пространство» в процессе инициативного и активного общения с людьми. Наряду с межличностным пространством для характеристики коммуникативной компетентности Ю.Н. Емельянов использует понятие «деятельностной среды». Он считает, что «коммуникативная компетентность человека проявляется также в том, насколько умело он воздействует на эту среду для достижения своих целей, в какой степени он

делает собственные коммуникативные действия понятными для окружающих людей» [12, с. 254].

Аналогичных взглядов придерживается Н.Н. Обозов. Он полагает, «что коммуникативность в своей основе может быть представлена в двух аспектах: как ориентированность личности в различных ситуациях общения, основанная на знаниях и чувственном опыте, и как способность эффективно взаимодействовать с окружающими благодаря пониманию себя и других при постоянном видоизменении психических состояний, межличностных отношений и условий социальной среды» [31, с. 38].

М.А. Хазанова рассматривает коммуникативность как «владение языком, умение ориентироваться в объекте общения для создания прогностической модели его поведения, эмпатия, личностные характеристики (адекватная самооценка, социальная направленность) самого субъекта общения» [45, с. 77].

По мнению Г.С. Трофимовой «коммуникативность – это способность ориентироваться в различных ситуациях общения» [41, с. 143].

Понятие «коммуникативность» А.А. Бодалевым трактовалось, как «способность устанавливать и поддерживать эффективные контакты с другими людьми при наличии внутренних ресурсов (знаний и умений)» [3, с. 134].

С.В. Петрушин в своих работах также опирается на понятие «компетентность в общении», подразумевая её равнозначной понятию «коммуникативность». Однако, для него конкретизация понятия «компетентность в общении» зависит, прежде всего, от того, каким образом интерпретируется и понимается само общение. Рассматривая точки зрения различных авторов, С.В. Петрушин отправным моментом берет идею Б.Ф. Ломова о том, что «в общении раскрывается субъективный мир одного человека для другого», «в актах общения осуществляется как бы презентация «внутреннего мира» субъекта другим субъектам...» [33, с. 6].

Таким образом, он подходит к выводу о том, что общение, в отличие от других форм межличностных контактов, можно определить как взаимную презентацию партнерами своей субъективной реальности, в результате которой происходит изменение взаимоотношений и возникновение общности.

По определению Ю.М. Жукова «коммуникативность – это «психологическая характеристика человека, как личности, которая проявляется в его общении с людьми или «способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с людьми». В состав так понимаемой коммуникативной компетентности включается совокупность знаний, умений и навыков, обеспечивающих успешное протекание коммуникативных процессов у человека» [4, с. 70].

В.Н. Куницына понимает коммуникативность, как «владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, соблюдение приличий, воспитанность, ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающихся в рамках данной профессии» [22, с. 148].

И.О. Муравьева, полагает, что компетентным можно признать лишь такое общение, в рамках которого осуществляется личностное развитие партнеров. Автор определяет коммуникативность, как «коммуникативную гибкость субъекта, которая обеспечивается наличием в арсенале личности всех возможных коммуникативных стратегий; реализацией коммуникативной стратегии максимально высокого уровня, возможного в данной ситуации общения (оптимально – сотрудничества); использованием приемов и техник общения, адекватных конкретной коммуникативной ситуации» [30, с. 39].

Е.В. Руденский полагает, что коммуникативность, является составной частью более широкого понятия «коммуникативный потенциал

личности». Коммуникативный потенциал – это характеристика возможностей человека, которые определяют качество его общения. Коммуникативная компетентность, как его составляющая – это система внутренних ресурсов личности, необходимых для осуществления человеком эффективных коммуникативных действий в широком диапазоне ситуаций межличностного взаимодействия [36, с. 39].

В своих исследованиях Е.М. Алифанова говорит, что «коммуникативность – это коммуникативные навыки, позволяющие человеку адекватно выполнять нормы и правила жизни в обществе» [1, с. 5].

К.Ю. Суханова называет «коммуникативностью» способностью, выслушивать и принимать во внимание взгляды других людей, дискутировать и защищать свою точку зрения, выступать на публике, принимать решения, устанавливать и поддерживать контакты, справляться с разнообразием мнений и конфликтов, вести переговоры, сотрудничать и работать в команде» [Цит. по: 34, с. 64]. Е.А. Головки понимает «коммуникативную компетентность, как способность достигать желаемых результатов в общении с людьми, избегая при этом нежелательных эффектов» [10, с. 35].

По мнению С.В. Титовой, в научном контексте сочетание терминов «коммуникативность» впервые было использовано в русле социальной психологии – способность устанавливать и поддерживать эффективные контакты с другими людьми при наличии внутренних ресурсов (знаний и умений)» [Цит. по: 30, с. 56].

Таким образом, отечественные психологи дают различные определения понятию коммуникативной компетентности. При этом, подавляющее их большинство подчеркивают, что коммуникативная компетентность, является некой психологической характеристикой личности, без которой успешное общение в современном мире невозможно.

В зарубежных исследованиях понятие коммуникативности часто не используется. Употребляются понятия коммуникационная компетенция, коммуникативная компетенция или коммуникационная компетентность и т.д., которые по содержанию близки к исследуемому. Б. Спизберг представляет в своих работах «коммуникационную компетенцию» и раскрывает данное понятие следующим образом: «соответствие коммуникативного поведения данной ситуации и его эффективность». Коммуникация эффективна, если она достигает своих целей; коммуникация соответствует ситуации, если она ожидаема в данной ситуации. Мы создаем ощущение коммуникационной компетентности через посылаемые вербальные сообщения и сопровождающее их невербальное поведение. Б. Спизберг считает, что представление о компетентности частично зависит от личностной мотивации, знаний и навыков. Мотивация имеет очень большое значение, ведь улучшить навыки коммуникации мы сможем только в том случае, если у нас есть мотивация – то есть если мы хотим этого добиться [Цит. по: 39, с. 71].

Коммуникативность, по мнению А. Маслоу – «это одна из важнейших качественных характеристик личности, позволяющая реализовать её потребности в социальном признании, уважении, самоактуализации и помогающая успешному процессу социализации» [Цит. по: 32, с. 58].

К. Данцигер определяет «коммуникативность» как «способность человека реализовать коммуникативные функции в соответствии с условиями ситуации». За основу коммуникативной компетентности он берет «умение встать на точку зрения партнера, строить общение так, чтобы оно было понято собеседником». [Цит. по: 26, с. 563].

Дж. Равен рассматривает, «коммуникативность» как систему внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определённом круге ситуаций личностного взаимодействия» [Цит. по: 43, с. 130]. Компетентность в общении имеет,

несомненно, инвариантные общечеловеческие характеристики и в тоже время характеристики, исторически и культурно обусловленные. Обладая определённым уровнем коммуникативной компетентности, личность вступает в общение, имея определённый уровень самоуважения и самосознания. Личность становится персонифицированным субъектом общения. Это означает не только искусство адаптации к ситуации и свободу действий, но и умение организовать личностное коммуникативное пространство и выбрать индивидуальную коммуникативную дистанцию.

А. Холлидей определяет коммуникативность как «внутреннюю готовность и способность к речевому общению» [Цит. по: 48, с. 65].

Структура коммуникативности представляет собой сложную систему характеристик личности, определяющих способы и эффективность ее коммуникативного взаимодействия с окружающим миром. В состав структуры коммуникативности входят различные компоненты, включающие в себя умения, навыки, психологические и социокультурные особенности индивида [9, с. 305].

Одним из ключевых элементов структуры коммуникативности является уровень языковых навыков и знаний. Владение языком, как основным средством общения, играет решающую роль в возможности человека эффективно выражать свои мысли и идеи, а также понимать информацию, поступающую от других участников коммуникации.

Кроме того, в структуру коммуникативности входят навыки невербальной коммуникации, такие как жесты, мимика, интонация, которые передают дополнительную информацию и эмоциональное состояние говорящего. Эффективное использование невербальных средств коммуникации способствует более глубокому и полному восприятию сообщения собеседником.

Также в структуре коммуникативности выделяются социокультурные навыки, включающие знание и понимание социальных норм, правил поведения и этикета в различных ситуациях общения.

Уровень адаптации к социокультурной среде и умение учитывать культурные особенности позволяют эффективно взаимодействовать с представителями различных культур и социальных групп [20, с. 64].

Отдельно следует выделить эмпатические навыки как важный компонент коммуникативности. Способность понимать и сопереживать чувства других людей, а также умение устанавливать эмоциональный контакт являются ключевыми элементами успешного взаимодействия в коммуникативной сфере.

Итак, проблема коммуникативности, является актуальной как в отечественной, так и в зарубежной психологии. В зарубежной психологии она изучалась Б. Спизбергом, К. Данцигером, Дж. Равеном и др.; в отечественной психологии Л.А. Петровской, Ю.М. Жуковым, Ю.Н. Емельяновым, С.В. Петрушиным, В.Н. Куницыной, Е.В. Сидоренко, Е.В. Руденским и др. Коммуникативность – сложное, многокомпонентное психологическое образование. Существует множество точек зрения относительно понимания её сущности. Однако большинство авторов рассматривают её, как способность человека устанавливать и совершать необходимые контакты с другими людьми. «Коммуникативная компетентность» является ключевой характеристикой личности, поскольку она необходима каждому и повышает как качество жизни отдельного человека, так и общества в целом.

Таким образом, под коммуникативной компетентностью понимается сложное, многокомпонентное психологическое образование. Существует множество точек зрения относительно понимания ее сущности. Однако большинство авторов рассматривают ее, как способность человека устанавливать и совершать необходимые контакты с другими людьми. «Коммуникативная компетентность» является ключевой характеристикой личности, поскольку она необходима каждому и повышает как качество жизни отдельного человека, так и общества в целом. Также важно подчеркнуть, что коммуникативность включает несколько

взаимосвязанных компонентов: когнитивный, мотивационно-эмоциональный, практический, регулятивный, а также контекстуально-культурный.

1.2 Особенности проявления коммуникативности у IT-специалистов

Коммуникативность является важной составляющей профессиональной деятельности IT-специалистов, и её значение трудно переоценить в условиях современного технологического прогресса. Работа в области информационных технологий и телекоммуникаций требует от специалистов не только глубоких знаний в своей технической сфере, но и развитых коммуникативных навыков, позволяющих эффективно взаимодействовать как с коллегами, так и с клиентами. Важно отметить, что взаимодействие и коммуникация в профессиональной среде IT-специалистов не ограничиваются только передачей технической информации, но охватывают и более широкие аспекты межличностных отношений, влияющих на производительность и результативность работы.

Как подчеркивает В.Н. Мясищев, личностные качества каждого из участников общения влияют на характер взаимодействия. Это особенно важно для IT-специалистов, поскольку их работа часто включает сотрудничество с коллегами в рамках проектных групп. Такие личностные качества, как уверенность, ответственность, способность к эмпатии, настойчивость и терпимость, непосредственно сказываются на качестве коммуникации и взаимодействия внутри команды. IT-специалистам важно учитывать не только технические навыки, но и межличностные особенности своих коллег и клиентов, чтобы добиться продуктивного взаимодействия.

Как также отмечает Мясищев, характер взаимодействия во многом зависит от внешних обстоятельств и положения взаимодействующих. В

случае IT-специалистов это может включать специфику работы в команде, атмосферу в коллективе, а также контекст общения. Например, в малых группах коммуникация может быть более открытой и гибкой, а в крупных проектах требуется соблюдение формальностей и строгая регламентация процессов. Умение адаптировать свои коммуникативные практики в зависимости от ситуации имеет большое значение для успешной работы.

М.Р. Львов определяет «коммуникативную компетентность» как знание и использование языковых средств (фонетика, лексика, грамматика и т.д.), а также способность владеть различными механизмами речи, включая говорение, аудирование, чтение и письмо. В сфере IT-коммуникации это знание языка и способность четко и грамотно излагать свои мысли имеют решающее значение. IT-специалистам необходимо эффективно донести свои идеи и предложения до коллег и клиентов, причем не только на родном языке, но и, возможно, на английском, учитывая, что это международный язык технологий.

Кроме того, коммуникативная компетентность IT-специалиста проявляется в способности выстраивать взаимодействие в условиях различной сложности и в зависимости от культурных и профессиональных потребностей. Важно умение адаптировать стиль общения в зависимости от собеседника (например, использовать технические термины при общении с коллегами, но избегать их при взаимодействии с клиентами без технического образования).

IT-специалист должен обладать не только техническими знаниями, но и личностными качествами, которые способствуют эффективному выполнению профессиональных задач. Среди таких качеств можно выделить:

1. Занимательность и увлеченность предметом: для IT-специалистов крайне важен интерес к математике, информатике, новым технологиям и стремление к самосовершенствованию в этих областях.

2. Способность работать с большим объемом информации: в условиях постоянных изменений и обновлений информации IT-специалист должен уметь быстро и эффективно работать с крупномасштабными данными, сохранять внимание к деталям и сохранять четкость в принятии решений.

3. Хорошая память и аналитическое мышление: важно не только усваивать новые знания, но и уметь быстро и точно анализировать данные, выявлять закономерности и ошибки, что особенно важно при разработке и тестировании программного обеспечения.

4. Умение работать в команде: современные IT-проекты часто требуют командной работы, поэтому важно уметь слушать и понимать коллег, разделять ответственность и работать на общий результат.

Вместе с тем, чтобы быть эффективным в профессиональной деятельности, IT-специалист должен поддерживать баланс между техническими навыками и развитыми коммуникативными способностями. От способности донести до команды идеи, предложить решение для проблемы и организовать продуктивную работу зависит успех самого проекта.

Современные работодатели в сфере информационных технологий предъявляют высокие требования не только к профессиональным навыкам, но и к коммуникативным качествам кандидатов. В условиях динамично развивающейся отрасли, где инновации и технологии меняются с каждым днем, важно, чтобы IT-специалисты не только имели глубокие технические знания, но и могли эффективно взаимодействовать с клиентами, партнерами и коллегами. Это включает в себя способность презентовать себя и результаты своей работы, а также знание иностранных языков для успешной работы на международной арене.

Однако часто сталкиваются с проблемой, когда специалисты с высокими профессиональными знаниями оказываются неготовыми к коммуникации в профессиональном окружении. Это касается как

внутренней работы в командах, так и взаимодействия с внешними клиентами и партнерами. Проблемы могут возникать из-за недостаточного внимания к развитию коммуникативных навыков, что делает таких сотрудников менее эффективными в работе, несмотря на их сильные технические знания.

Коммуникативность в IT-среде играет ключевую роль. Важно понимать, что успешная работа в команде требует от специалистов способности не только выполнять технические задачи, но и эффективно сотрудничать, делиться информацией, понимать потребности других участников команды и заказчиков, а также представлять результаты работы. Когда IT-специалист умеет работать с коллегами, разяснять технические вопросы простыми словами, он становится ценным участником команды. Также важно умение работать с клиентами: понимать их нужды и ожидания, предоставлять результаты в удобной и понятной форме, адекватно реагировать на их замечания и вопросы.

В условиях быстрого внедрения новых технологий и постоянных изменений в индустрии, IT-специалистам также необходимы навыки постоянного обучения и адаптации к новым условиям. А для этого важно взаимодействовать с коллегами, обмениваться знаниями, учиться на примере лучших практик в компании и отрасли.

Специалисты в области информационных технологий (IT) – это профессионалы с уникальным набором личностных качеств и профессиональных навыков, которые делают их работу важной и востребованной в современном обществе. Тем не менее, несмотря на индивидуальные особенности каждого представителя данной профессии, существуют общие черты, характерные для большинства IT-специалистов.

Одной из ключевых черт, присущих многим IT-специалистам, является развитое аналитическое и логическое мышление. Эти профессионалы привыкли к решению сложных задач, требующих четкого анализа, выработки стратегий и оптимальных решений. Данный подход

позволяет им эффективно справляться с различными трудностями, однако порой это приводит к нетерпимости к элементам, которые нарушают ожидаемую логику. Например, при столкновении с непредсказуемыми ситуациями или задачами, которые не поддаются традиционному решению, у них может возникать фрустрация, обусловленная невозможностью применить привычные методы.

IT-сфера отличается высокой динамичностью, что требует от специалистов постоянного самообучения и слежения за новыми тенденциями в технологии. Развитие новых алгоритмов, программных продуктов и технологий требует от специалистов глубокого погружения в специфические области знаний, что порой приводит к ограничению их интересов исключительно в рамках профессиональной деятельности. Это может сказываться на расширении кругозора и снижении активности в других сферах жизни, включая межличностное общение. Данный аспект требует внимания при подготовке и формировании программ для эффективного развития коммуникативных навыков IT-специалистов.

Работа в сфере информационных технологий сопровождается высоким уровнем ответственности. В условиях жестких сроков и необходимости точности в выполнении задач, часты случаи сверхурочной работы и пребывания в состоянии стресса. Особенно это актуально в период срочных проектов или непредвиденных обстоятельств, когда необходимо оперативно решать проблемы, чтобы не нарушить рабочий процесс. В таких условиях специалисты часто испытывают не только профессиональные, но и личные перегрузки, что может повлиять на их эмоциональное состояние и восприятие рабочего процесса.

Кроме того, интенсивная работа, особенно в условиях удаленного взаимодействия, приводит к ограниченным социальным контактам, что усугубляет ощущение изоляции. Отсутствие живого общения и прямого взаимодействия с коллегами может способствовать углублению чувства

одинокости и стресса, с которым сталкиваются многие специалисты в IT-сфере.

Многие IT-специалисты отличаются своеобразным чувством юмора, которое часто связано с профессиональными терминологиями и специфическими ситуациями в их области. Шутки, основанные на понимании технических терминов или специфических проблем, могут быть непонятны людям, не знакомым с областью информационных технологий. Тем не менее, стоит отметить, что специалисты в этой области далеко не всегда являются «технолюбями» или «гиками», как часто изображается в популярной культуре. Они, как и другие профессионалы, обладают разнообразными увлечениями, интересами и личными предпочтениями, что делает их обычными людьми с уникальными, но не чуждыми широкому кругу качествами.

Особенностью работы с IT-специалистами является необходимость учета их специфической профессиональной подготовки и подхода к решению задач. Несмотря на высокие технические знания, IT-специалисты могут столкнуться с трудностями при взаимодействии в межличностной коммуникации, особенно если она требует нестандартных подходов или использования нестандартной терминологии. В связи с этим важно, чтобы коммуникация с ними строилась на принципах уважения их знаний и умений, а также на взаимопонимании.

Рекомендуется, чтобы работодатели и коллеги с другими профессиональными навыками понимали специфические особенности IT-специалистов и применяли индивидуальный подход при организации коммуникации. Это позволит значительно повысить эффективность совместной работы и создать благоприятную атмосферу для профессионального роста.

Таким образом, айтишники – это специалисты с уникальными личностными и профессиональными характеристиками. Они требуют особого подхода в коммуникации, что необходимо учитывать как в

образовательных, так и в корпоративных структурах. Также важным аспектом является развитие навыков работы в мультикультурной среде. В крупных международных IT-компаниях важно уметь адаптировать свои коммуникативные стратегии под разные культурные контексты. В рамках внутрифирменного обучения можно организовать курсы, которые помогут сотрудникам учитывать культурные различия, учить их работать в международных командах, поддерживать конструктивные коммуникации с коллегами из разных стран.

Таким образом, особенности проявления коммуникативности IT-специалистов заключаются в их уникальном сочетании высокоразвитого аналитического мышления, профессиональной сосредоточенности на решении сложных технических задач и склонности к углублению в специализированные области. Эти характеристики, с одной стороны, обеспечивают успешное выполнение профессиональных обязанностей, но с другой стороны, могут создавать определенные трудности в межличностной коммуникации. Ограниченность социального взаимодействия, стрессовые ситуации и специфический юмор могут способствовать чувству изоляции, что влияет на качество взаимодействия с коллегами и клиентами. Важно учитывать эти особенности при организации эффективной коммуникации в рабочих коллективах и в процессе обучения, направленного на развитие коммуникативных навыков IT-специалистов, чтобы создать условия для их успешной адаптации в межличностной и профессиональной среде.

1.3 Теоретическое обоснование модели исследования формирования коммуникативности у IT-специалистов

Моделирование в психологии – это создание модели с целью формальной проверки работоспособности тех или иных психологических процессов.

Моделирование состоит из таких компонентов как цель, задачи, структура. Их подлинность определяется с помощью системы мер, вводимых определенными людьми, которые выделяют необходимые для этого ресурсы [18, с. 315].

«Дерево целей» – это набор целей, структурированных и иерархически построенных (распределенных по уровням, классифицированных) для системы, программы, плана [19, с. 108].

По В.И. Долговой «дерево целей» – методическая модель, которая строит цели организации в виде иерархической структуры, где верхние уровни формулируют стратегические намерения, а нижние раскрывают конкретные задачи и мероприятия; такая структура обеспечивает прозрачность приоритетов, согласованность действий и прослеживаемость вклада каждого уровня в достижение общей цели.

«Дерево целей» – это логико-графическое представление системы целей, упорядоченное от наиболее общих к конкретным, связывающее цели с критериями их достижения, ресурсами и ответственными; инструмент служит для планирования, координации действий и контроля прогресса по достижению намеченных результатов.

1. У основания («вершина дерева») находится основная цель (общая/генеральная). Кроме того, вспомогательные подцели второго и последующих уровней («ветвей») отходят от основной цели в соответствии с принципом иерархии. Название «дерево целей» основано на том факте, что иллюстративная система целей и подцелей, локализованная на подчиненных уровнях целей, по внешнему виду напоминает перевернутое дерево [20, с. 132].

«Дерево целей» может служить составлению любой цели, как глобальной, так и месячной. Разработанное «дерево целей» позволяет заранее увидеть, к чему приведет та или иная цель.

Правила построения «дерева целей»:

- изложенная цель должна иметь средства и ресурсы для ее обеспечения;
- при разложении целей должно соблюдаться условие полноты сокращения, т.е. количество подцелей каждой цели должно быть достаточным для ее достижения;
- декомпозиция каждой цели на подцели осуществляется по одному выбранному классификационному признаку;
- развитие отдельных «ветвей дерева» может заканчиваться на разных уровнях системы;
- «вершины» вышележащего уровня системы представляют собой цели для «вершин» нижележащих уровней;
- развитие «дерева целей» продолжается до тех пор, пока лицо, решающее проблему, не будет иметь в распоряжении все средства для достижения вышестоящей цели.

Представим разработанное «Дерево целей» формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического

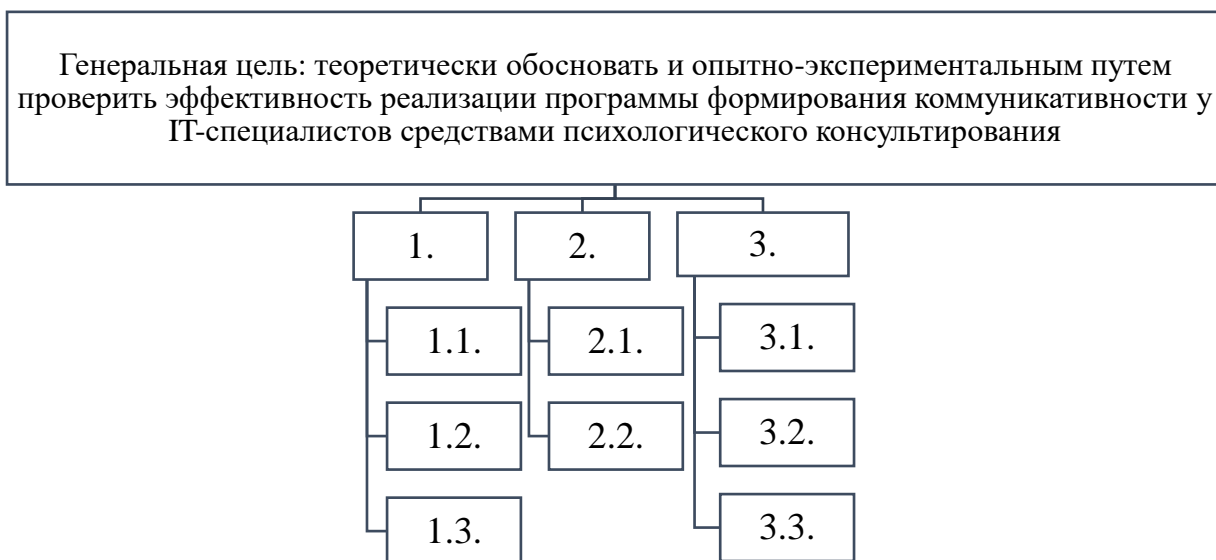


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования

Генеральная цель – теоретически обосновать и опытно-экспериментальным путем проверить эффективность реализации

программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования.

1. Теоретически исследовать формирование коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования.

1.1. Изучить понятие коммуникативность в психолого-педагогической литературе.

1.2. Проанализировать структуру и типы коммуникативности.

1.3. Теоретически обосновать модель формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования.

2. Организовать опытно-экспериментальное исследование коммуникативности у IT-специалистов.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования.

3.1. Разработать и реализовать программу формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования.

3.2. Проанализировать результаты формирующего эксперимента.

3.3. Разработать психолого-педагогические рекомендации по формированию коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования.

Нами была разработана модель формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования, которая предполагает повышение уровня коммуникативности у IT-специалистов. Процесс формирования предполагает несколько этапов: установление цели формирования, подбор методов и методик констатирующего этапа,

проведение психодиагностики, обработку и анализ результатов, разработку и апробацию программы формирования, анализ результатов, разработку психолого-педагогических рекомендаций IT-специалистам.

Для более наглядного представления процесса развития была составлена модель формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования представленная на рисунке 2.

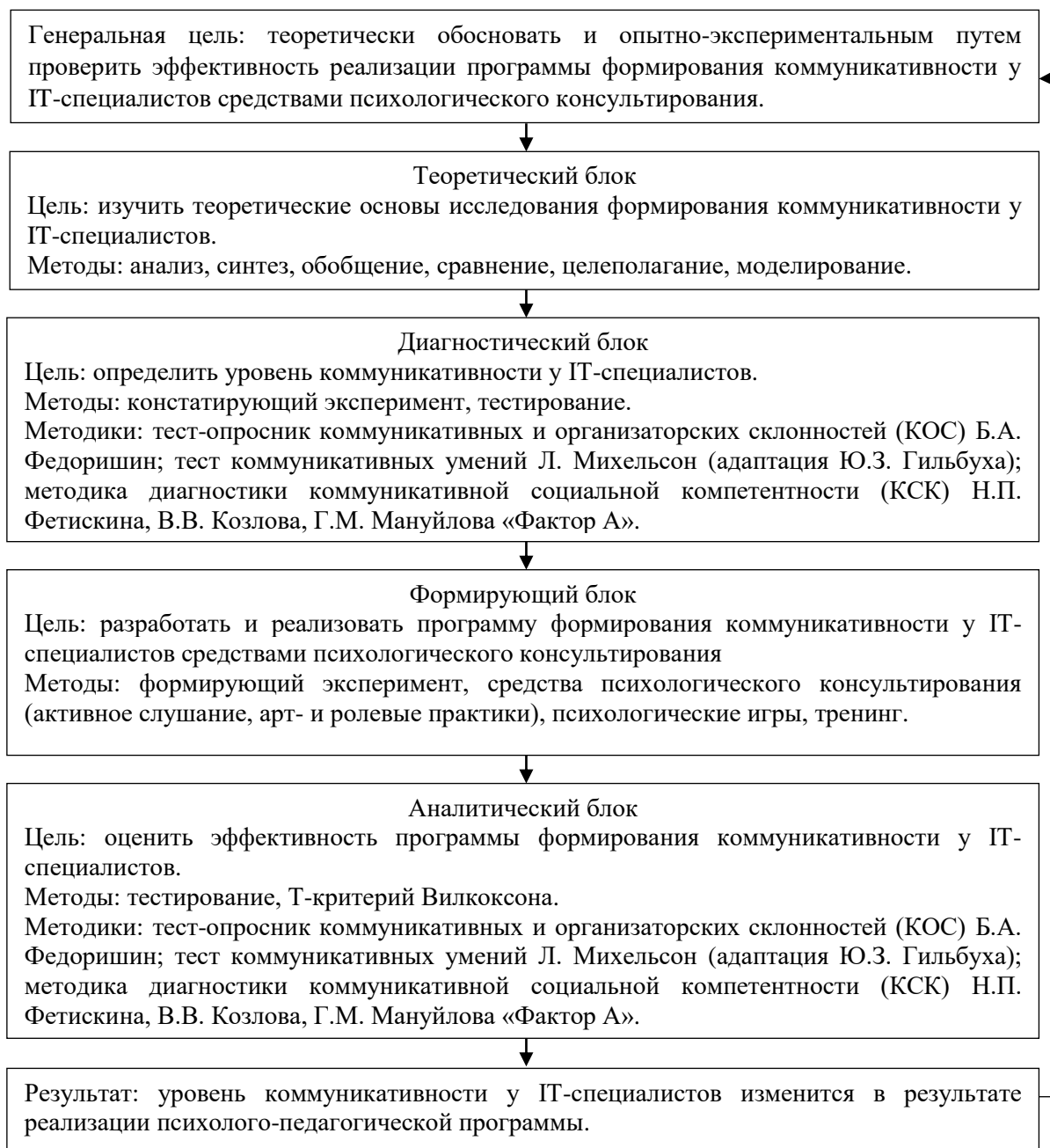


Рисунок 2 – Модель исследования формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования

Рассмотрим подробнее каждый блок.

Теоретический блок. Формулирование и обоснование проблемы исследования формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования, актуальность и важность ее решения в настоящее время. Подборка специализированной литературы и других источников по данному вопросу. Углубленное изучение, детальный анализ научно-методической литературы, научно-исследовательских работ, касающихся проблемы формирования коммуникативности у IT-специалистов. Применение метода целеполагания и моделирования к решению заявленной проблемы.

Диагностический блок. Служит для определения уровня коммуникативности. Нами были использованы: тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин; тест коммуникативных умений Л. Михельсон (адаптация Гильбуха Ю. З.); методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А», определяющая коммуникативные потенциалы личности.

Формирующий блок. Данный блок включает разработку и реализацию программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования (активное слушание, арт- и ролевые практики), а также формирующий эксперимент, психологические игры, тренинг.

Аналитический блок. Проводится повторное измерение, чтобы было возможно увидеть динамику формирующего процесса и определить, какие из методик были наиболее эффективны, в отношении каких параметров программа показала себя как менее эффективная, осуществляется анализ причин, в достаточном или недостаточном объеме было проведено формирование. На основе всех предыдущих блоков составляются психолого-педагогические рекомендации для IT-специалистов.

Таким образом, для проведения программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования было применено целеполагание, для которого использовался метод построения «Дерево целей». На его основе была построена модель формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования состоящая из четырех блоков: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический, которая предполагает в результате повышение уровня коммуникативности у IT-специалистов, при применении средств психологического консультирования.

Выводы по первой главе

Структура коммуникативности представляет собой сложную систему характеристик личности, включающую языковые навыки, невербальную коммуникацию, социокультурные знания и эмпатические способности. Она определяет способы и эффективность коммуникативного взаимодействия индивида с окружающим миром. Владение языком, навыки невербальной коммуникации, социокультурные знания и эмпатия играют решающую роль в успешной коммуникации.

Одним из ключевых элементов структуры коммуникативности является владение языковыми навыками. Уровень языковой компетенции влияет на способность эффективно выражать мысли и понимать информацию от других участников коммуникации. Навыки невербальной коммуникации, такие как жесты, мимика и интонация, также важны для передачи дополнительной информации и эмоционального состояния. Социокультурные знания позволяют адаптироваться к различным культурным контекстам и эффективно взаимодействовать с представителями различных культур и социальных групп. Наконец, эмпатические способности, такие как способность понимать и

сопереживать чувства других людей, играют ключевую роль в установлении эмоционального контакта и успешном взаимодействии.

Структура коммуникативности представляет собой многоуровневую систему, включающую разнообразные компоненты, взаимодействие которых определяет уровень эффективности коммуникации у индивида. Понимание структуры коммуникативности позволяет лучше понять особенности коммуникативного поведения и разработать методы его оптимизации и развития.

Для разработки и реализации программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования использовался метод построения «дерево целей». Целеполагание, для которого использовался метод построения «Дерево целей». На его основе была построена модель формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования состоящая из четырех блоков: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический. Реализация данной модели предполагает в результате повышение уровня коммуникативности у IT-специалистов, при применении средств психологического консультирования.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОСТИ У ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Организация исследования формирования коммуникативности у ИТ-специалистов проходила в три этапа:

Поисково-подготовительный: март-август 2024. Формулирование и обоснование проблемы исследования формирования коммуникативности у ИТ-специалистов, актуальность и важность ее решения в настоящее время. Подборка специализированной литературы и других источников по данному вопросу. Углубленное изучение, детальный анализ научно-методической литературы, научно-исследовательских работ, касающихся проблемы формирования коммуникативности у ИТ-специалистов. Применение метода целеполагания и моделирования к решению заявленной проблемы.

Опытно-экспериментальный: сентябрь 2024. Проведение констатирующего эксперимента, тестирование с использованием психодиагностических методик: тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин; тест коммуникативных умений Л. Михельсон (адаптация Гильбуха Ю. З.); методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А».

Контрольно-обобщающий: октябрь-декабрь 2024. Проведение анализа и обобщение полученных результатов исследования, систематизация результатов. Составление рекомендаций по формированию коммуникативности у ИТ-специалистов и технологической карты внедрения результатов исследования в практику (Таблица 5.1

ПРИЛОЖЕНИЯ 5). Применение статистико-математического метода: Т-критерий Вилкоксона.

Методы и методики исследования.

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

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

3. Психодиагностические: тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (автор Федоришин Б.А.); тест коммуникативных умений (Автор: Михельсон Л. Перевод и адаптация Гильбуха Ю. З.); методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А».

4. Методы математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

В первый блок вошли методы, относящиеся к теоретической части исследования, в которых не применяется практических действий. А именно:

Анализ литературы – это систематическая операционная деятельность исследователя по изучению, отбору и осмыслению уже имеющихся научных и практических источников с целью выявления текущего состояния проблемы, соотношения подходов, пробелов в знаниях и направлений для дальнейших исследований. В отличие от простого перечня прочитанных работ, аналитический обзор включает сопоставление, критическую оценку и синтез информации, превращая разрозненные данные в упорядоченную картину предметной области [54, с. 47].

Процесс анализа литературы обычно проходит несколько этапов: формулировка исследовательского вопроса и критериев поиска; систематический поиск источников в базах данных, каталогах и библиотеках; первичный отбор по релевантности и качеству; внимательное

чтение и конспектирование ключевых идей, методов и результатов; критическая оценка методологической обоснованности, достоверности данных и обоснованности выводов авторов; и, наконец, синтез полученной информации в виде аргументированной картины состояния проблемы. На каждом этапе важно фиксировать источники и основания для включения или исключения материалов, чтобы обеспечить воспроизводимость обзора.

Синтез – это процесс объединения фрагментированных результатов и идей, полученных на этапе анализа, в целостную, упорядоченную систему понятий, выводов или моделей. В отличие от анализа, который разбирает объект на составляющие и выявляет их свойства, синтез восстанавливает «целое» на новом, более высоком уровне обобщения, показывая связи между частями и их совместный смысл в рамках исследуемой проблемы [43, с. 135].

Этапы синтеза обычно включают: выбор релевантных элементов (данных, концепций, результатов), их категоризацию и сопоставление, поиск закономерностей и взаимозависимостей, формулирование обобщающих положений и построение модели или теоретической схемы. Процесс носит итеративный характер: предварительные синтезы проверяются возвратом к исходным данным и корректируются при необходимости.

Обобщение – Это умственный переход от отдельных фактов, от событий к их идентификации в мышлении (индуктивное обобщение), от одной мысли к другой – более общий (логическое обобщение). Эти переходы основаны на определенном типе правила. Процесс обобщения связан с процессами абстракции, анализа, синтеза, сравнения с различными индуктивными процессами [31, с. 16].

Целеполагание – фаза первичного управления, которая предусматривает определение общей цели и набора целей (дерева целей) в соответствии с целью (миссией) системы, стратегическими параметрами и стилем решаемых задач [20, с. 136].

Принципы построения целей. Цели должны обладать иерархичностью (каждая частная цель обязана вносить вклад в общую), согласованностью между уровнями, конкретностью и измеримостью, реалистичностью с учетом имеющихся ресурсов и гибкостью для корректировок при изменении условий. Важны также прозрачность формулировок и вовлечение заинтересованных сторон – это повышает понимание и приверженность исполнителей.

Моделирование – это целенаправленная деятельность по созданию упрощённых представлений (моделей) реальных объектов, процессов или явлений с целью их изучения, объяснения и прогнозирования поведения в условиях, интересующих исследователя. Модель выступает как инструмент, который сохраняет существенные характеристики исходной системы и устраняет второстепенные детали, позволяя исследовать механизмы и делать обоснованные выводы без необходимости оперировать полной сложностью реальности [19, с. 318].

Во втором и третьем блоках рассматриваются научные, практические методы исследования, которые демонстрируют выводы, сделанные на основе теоретических знаний и методов.

Эксперимент – изучение явлений путем активного воздействия путем создания новых условий, отвечающих целям исследования или путем изменения хода процесса в правильном направлении [29, с. 103].

Констатирующий эксперимент – это психологический метод, который определяет наличие определенного и обязательного явления или факта. Однако для достижения этой цели необходимо выполнить определенные требования. Поэтому эксперимент можно определить только в том случае, если перед исследователем стоит задача определения существующего состояния. Поэтому эксперимент может быть описан как определение того, стоит ли перед исследователем задача определения существующего состояния и степени формирования определенного свойства или исследуемого фактора [25, с. 122].

Констатирующий эксперимент имеет следующую цель: измерить существующий уровень развития, а также получить исходный материал для организации дополнительных исследований, формирующих эксперимент.

Формирующий эксперимент – метод отслеживания изменений в психике субъекта при активном воздействии исследователя на объект. Форма формирующего эксперимента, который характеризуется тем, что изучение отдельных психических процессов происходит в процессе их преднамеренного формирования [18, с. 318].

Тестирование – это метод психологической диагностики, который представляет собой метод психологической диагностики, который использует стандартизированные вопросы и задачи с определенной шкалой ценностей. Он используется для стандартизированного измерения индивидуальных различий [14, с. 302].

Опрос – это метод исследования, при котором задаются вопросы некоторой выборке людей с целью получения информации об их мнениях, убеждениях, предпочтениях и т.д. [17, с. 198].

Математическая статистика – освященный математическим методам обработки, систематизации и использования статистических данных для различных выводов. Однако статистические данные относятся к информации о количестве объектов в совокупности, которые имеют определенные признаки.

Дадим характеристику методу математического исследования.

T-критерий Вилкоксона И.П. Гайдышев описывает его как непараметрический статистический критерий, используемый для проверки различий между двумя выборками парных мер [Цит. по: 3, с. 26].

Критерий используется для сравнения показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке субъектов. Это позволяет установить не только направление изменений, но и их серьезность. С его помощью мы определяем, будет ли изменение показателей.

В практической части исследования были подобраны методики, для выявления уровня коммуникативности.

Дадим характеристику каждой методике.

1. Тест - опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (автор Федоришин Б.А.).

Цель: исследование коммуникативных и организаторских склонностей.

Возрастной диапазон: от 19 лет.

Испытуемым раздаются тексты опросника, бланки для ответов, и зачитывается инструкция. Цель обработки результатов – получение индексов коммуникативных и организаторских склонностей. Для этого ответы испытуемого сопоставляют с дешифратором и подсчитывают количество совпадений отдельно по коммуникативным и организаторским склонностям.

Уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей характеризуется с помощью оценок.

Практическое применение результатов включает профориентацию, подбор на должности, оценку потенциала при формировании команд и планирование тренингов по развитию навыков общения и управления. При интерпретации важно учитывать контекст проведения (групповая или индивидуальная сессия), ситуативное состояние испытуемого и необходимость комбинирования данных опросника с другими методами (беседой, наблюдением, тестами по смежным характеристикам) для получения полноты оценки; также рекомендуется проверять психометрические показатели используемой версии опросника (надёжность и валидность) и документировать процедуру администрирования и обработки результатов.

2. Тест коммуникативных умений (Автор: Михельсон Л. Перевод и адаптация Гильбуха Ю. З.).

Цель: Определение уровня коммуникативной компетентности и качества сформированности основных коммуникативных умений у студентов.

Данный тест построен по типу задачи, у которой есть правильный ответ. В тесте предполагается некоторый эталонный вариант поведения, который соответствует компетентному, уверенному, партнерскому стилю. Степень приближения к эталону можно определить по числу правильных ответов. Неправильные ответы подразделяются на неправильные «снизу» (зависимые) и неправильные «сверху» (агрессивные).

Опросник содержит описание 27 коммуникативных ситуаций. К каждой ситуации предлагается 5 возможных вариантов поведения. Надо выбрать один, присущий именно ему способ поведения в данной ситуации. Нельзя выбирать два или более вариантов или приписывать вариант, не указанный в опроснике. Авторами предлагается ключ, с помощью которого можно определить, к какому типу реагирования относится выбранный вариант ответа: уверенному, зависимому или агрессивному. В итоге предлагается подсчитать число правильных и неправильных ответов в процентном отношении к общему числу выбранных ответов.

Практическое применение теста включает диагностику коммуникативной готовности студентов, выявление направлений для индивидуальной или групповой коррекционно-развивающей работы, а также оценку эффективности тренингов по развитию коммуникативных умений; при интерпретации результатов важно учитывать контекст проведения, мотивацию испытуемых и сочетать данные теста с наблюдением и беседой, а также по возможности проверять психометрические характеристики используемой версии (надежность, валидность) и предоставлять испытуемым конструктивную обратную связь с конкретными рекомендациями для развития уверенного, партнерского стиля общения.

3. Методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК), определяющая коммуникативные потенциалы личности.

Данная методика предназначена для получения более полного представления о личности, составления вероятностного прогноза успешности ее профессиональной деятельности. Методика предусматривает оценку уровня коммуникативной и социальной компетентности по 7 шкалам (факторам): Общительность, логическое мышление, эмоциональная устойчивость, жизнерадостность, чувствительность, независимость, самоконтроль, асоциальное поведение.

Методика может применяться при профессиональном отборе, консультировании и планировании развития персонала, а также в академических исследованиях для прогнозирования успешности в коллективной деятельности; она реализуется в стандартизированной форме с инструкцией для администратора, включает шкалы и бланк ответов, по которым рассчитываются баллы и строится профиль компетентности. При интерпретации результатов важно учитывать контекст обследования, сочетать данные методики с другими источниками информации (интервью, наблюдение, тесты профессиональных способностей) и проверять психометрические характеристики используемой версии (надёжность, валидность). По результатам составляют рекомендации по коррекционной и развивающей работе, направленные на усиление коммуникативных потенциалов и минимизацию асоциальных проявлений.

Таким образом, исследование формирования коммуникативности у IT-специалистов реализовывалось в три этапа: поисково-подготовительный (формулирование и обоснование проблемы исследования формирования коммуникативности у IT-специалистов, актуальность и важность ее решения в настоящее время), опытно-экспериментальный (проведение констатирующего эксперимента,

тестирование с использованием психодиагностических методик, соответствующих задачам исследования), контрольно-обобщающий (проведение анализа и обобщение полученных результатов исследования, систематизация результатов, составление рекомендаций).

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Опытно-экспериментальное исследование проводилось на базе ООО «Лучшие Практики» г. Челябинск, среди 20 человек IT-специалистов, в возрасте от 23 до 32 лет, все испытуемые мужчины. Стаж работы в данной организации у испытуемых от 6 месяцев до 5 лет.

Для IT-специалистов характерен определенный стиль общения, в котором преобладают формальные, деловые коммуникации, часто с использованием специализированного технического языка. Большинство испытуемых – 12 человек, помимо работы имеют хобби, такие как регулярные занятия спортом, путешествия. Остальные 8 человек, предпочитают в свободное время «тихий» домашний отдых. Из 20 человек, только у 7 имеется большой круг друзей от 8 человек, 13 испытуемых имеют по 1-3 близких друзей. Коллектив характеризуется доброжелательными отношениями, конфликты на личной или профессиональной почве отсутствуют. Также приветствуется помощь и взаимовыручка.

В коллективе наблюдается положительная атмосфера взаимного уважения и доверия. Работники открыты к общению и готовы помогать друг другу в решении рабочих и личных вопросов. Стремление к конструктивному взаимодействию способствует отсутствию напряженности и конфликтов внутри коллектива. Высокий уровень психологического комфорта влияет на продуктивность работы и общую удовлетворенность от рабочего процесса.

Все участники выборки обладают высоким уровнем профессиональных навыков в своей области. У большинства испытуемых имеются степени, сертификаты или дипломы о дополнительном образовании в области информационных технологий. Это подтверждает их квалификацию и позволяет эффективно выполнять поставленные задачи. Несмотря на широкий спектр знаний, большинство специалистов стремятся к дальнейшему обучению и самосовершенствованию.

Для большинства респондентов характерна высокая степень самодисциплины и организованности. Большинство из них предпочитают четкое планирование рабочего дня, что помогает соблюдать сроки и эффективно выполнять задачи. В то же время, около 30 % испытуемых отмечают, что сталкиваются с проблемами, когда проекты требуют высокой степени творчества или внезапных изменений в требованиях, что может привести к некоторому стрессу и чувству неопределенности.

Для исследования уровня коммуникативности была проведена диагностика по трем методикам: тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин; тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха; методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А».

Результаты исследования уровня коммуникативности ИТ-специалистов по методике тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин представлены на рисунке 3 и в таблице 2.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.

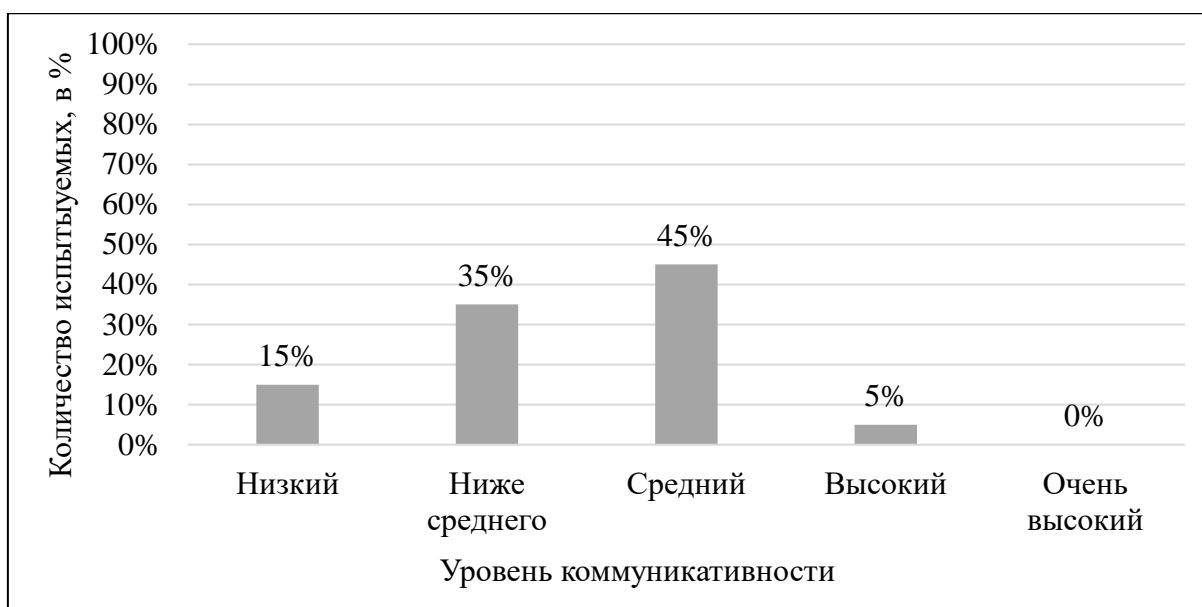


Рисунок 3 – Результаты исследования уровня коммуникативности IT-специалистов по методике тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин

Проведя анализ полученных данных, мы видим, что в группе испытуемых 15 % (3 человека) характеризуются низким уровнем коммуникативности. Это может свидетельствовать о наличии определенных трудностей в установлении и поддержании эффективного межличностного и профессионального взаимодействия.

Уровень ниже среднего выявлен у 35 % (7 человек), это говорит о том, что у значительной части испытуемых имеются затруднения в эффективном взаимодействии, такие как презентация своих идей или сотрудничество с другими отделами, также они испытывают проблемы в конфликтных или многозадачных ситуациях, где требуется гибкость и эмоциональная устойчивость.

Большинство испытуемых – 45 % (9 человек) имеют средний уровень коммуникативности. Это говорит о том, что они обладают достаточными навыками для выполнения повседневных задач, требующих общения, но их коммуникативных способностей может быть недостаточно для решения более сложных или требующих гибкости ситуаций.

Наименьшее количество испытуемых имеют высокий уровень коммуникативности – 5 % (1 человек), это говорит о том, что этого человека вероятно хорошо развиты навыки межличностного общения, эмпатии и умения адаптироваться в различных ситуациях. Этот сотрудник может эффективно взаимодействовать с коллегами, успешно вести переговоры и управлять конфликтами.

Испытуемых с очень высоким уровнем коммуникативности в группе испытуемых не выявлено.

Результаты исследования коммуникативности IT-специалистов по методике тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха представлены на рисунке 4 и в таблице 2.2 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.

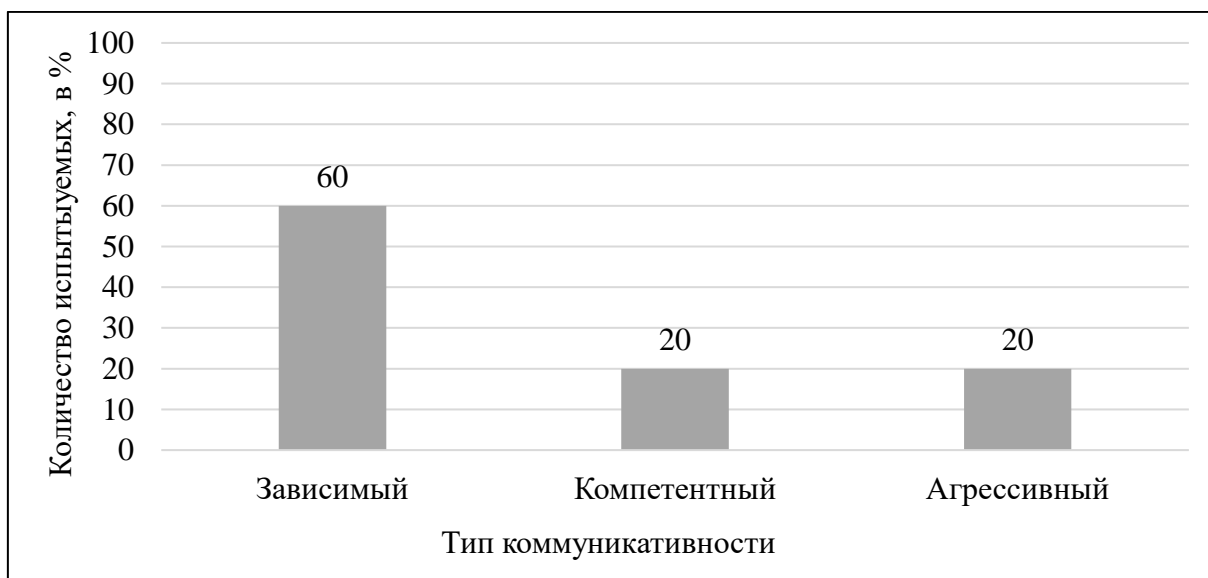


Рисунок 4 – Результаты исследования типа коммуникативности IT-специалистов по методике тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха

Распределение типов коммуникативности в группе – 60 % зависимых, 20 % компетентных и 20 % агрессивных – формирует определённую динамику взаимодействия.

Зависимые сотрудники склонны полагаться на указания и избегать инициативы, что проявляется в редкой генерации идей, пассивности на планёрках и медленных решениях при отсутствии чётких инструкций; это может быть вызвано недостатком уверенности, неясностью ролей и

организационной культурой, ориентированной на исполнение процедур, и влечёт за собой замедление принятия решений, уязвимость в нестандартных ситуациях, перегрузка тех, кто принимает ответственные решения и риск того, что ценные предложения остаются незамеченными.

Зависимый тип коммуникативности – это устойчивый стиль общения, при котором человек предпочитает пассивную или подчинённую роль в межличностном взаимодействии: он ориентируется на одобрение и указания других, склонен откладывать собственные решения до получения разрешения, избегает открытых конфликтов и берёт на себя минимальную ответственность за исход коммуникации. В поведении проявляются низкая инициатива и настойчивость, повышенная потребность в поддержке и подтверждении, склонность к сомнениям и самокритике; в группе такой человек чаще приспособливается к позициям партнёров, повторяет чужие идеи или занимает наблюдательную позицию.

Последствия зависимого стиля могут быть двоякими: с одной стороны, он способствует гармонизации отношений и снижению трений, с другой – ограничивает автономность, мешает профессиональному росту и может приводить к стрессу при необходимости самостоятельных решений. Для коррекции целесообразны упражнения на развитие ассертивности, практика принятия небольших самостоятельных решений, работа над уверенностью и умением обозначать личные границы, а также моделирование ситуаций, где от испытуемого ожидается активная позиция и ответственность за результат.

Компетентные специалисты, напротив, уверенно выражают мысли, быстро принимают решения и часто выступают внутренними лидерами и наставниками, однако их ограниченное число может привести к перегрузке обязанностями по разрешению конфликтов и обучению коллег. Также они выступают внутренним ресурсом для всего коллектива, при этом нуждаются в поддержке, чтобы избежать эмоционального выгорания.

Агрессивные участники склонны доминировать в диалоге, навязывать своё мнение и снижать готовность других делиться идеями, что провоцирует конфронтацию, рост скрытых конфликтов и ухудшение морального климата, а также снижение коллективной мотивации.

Во взаимодействии эти типы создают дисбаланс: агрессивные участники могут подавлять зависимых, а компетентные – лишь частично компенсировать нехватку инициативы в коллективе.

Результаты исследования коммуникативности IT-специалистов по методике методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А» представлены на рисунке 5 и в таблице 2.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.

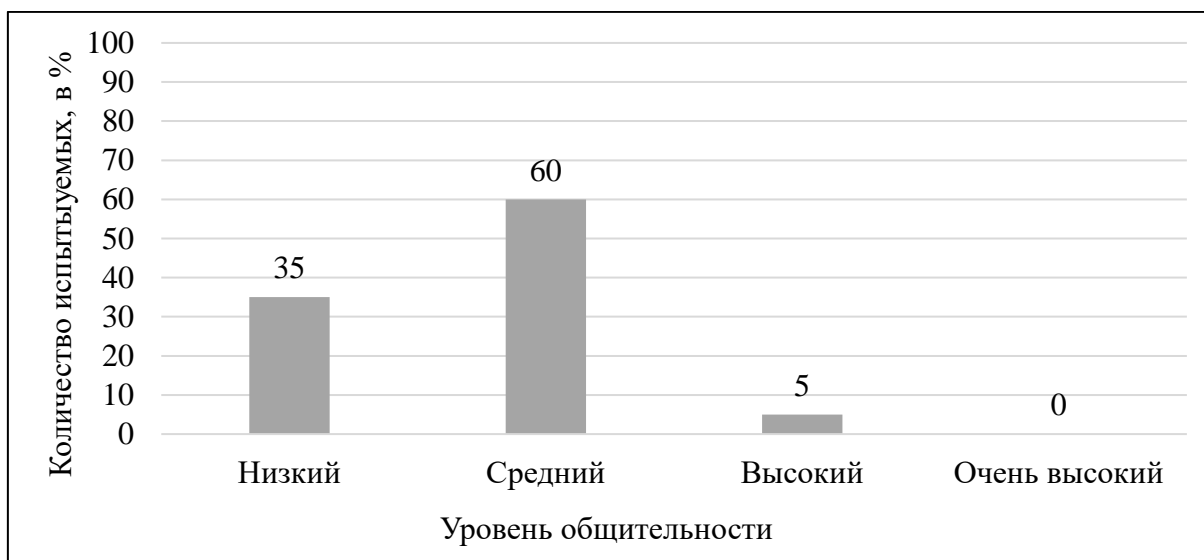


Рисунок 5 – Результаты исследования типа коммуникативности IT-специалистов по методике диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А»

Проанализировав полученные результаты, мы пришли к выводу, низкий уровень общительности выявлен у 35 % (7 человек), что говорит о том, что эти испытуемые предпочитают формальные формы общения, чувствуют себя комфортнее в процессе индивидуальной работы и стараются избегать ситуаций, которые требуют активного участия в командном взаимодействии.

Большинство испытуемых – 60 % (12 человек) характеризуются средним уровнем общительности, это свидетельствует о том, что эти люди способны поддерживать необходимое профессиональное и личное общение, но при этом могут испытывать затруднения в расширении круга общения.

Высокий уровень общительности выявлен только у 5 % (1 человек), это говорит об активной инициативе в общении, таким людям легко устанавливать контакты и поддерживать множество социальных связей. Достаточно часто такие люди имеют лидерские качества и способности организовывать и мотивировать людей. Испытуемых с очень высоким уровнем общительности в группе испытуемых не выявлено.

Таким образом, полученные результаты показывают, что в группе IT-специалистов преобладают средний уровень коммуникативности и зависимый тип общения: большинство сотрудников справляются с повседневными задачами, при этом склонны опираться на мнение других людей и испытывают трудности в проявлении инициативы, презентации своих идей. Остальные сотрудники, характеризующиеся низким уровнем коммуникативности ограничивают внутренние ресурсы команды для эффективного взаимодействия.

На основании анализа полученных результатов исследования, было принято решение о необходимости участия всех испытуемых в программе формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования потому как, что даже те, у кого в данном исследовании выявлен средний уровень, могут столкнуться с трудностями в более требовательных ситуациях – презентации, межотделовом взаимодействии, кризисной коммуникации. Участие всех испытуемых позволит предотвратить фрагментацию знаний и создаст единое базовое понимание коммуникативных форм и ожиданий в команде.

Вывод по второй главе

Исследование формирования коммуникативности у IT-специалистов реализовывалось в три этапа: поисково-подготовительный (формулирование и обоснование проблемы исследования формирования коммуникативности у IT-специалистов, актуальность и важность ее решения в настоящее время), опытно-экспериментальный (проведение констатирующего эксперимента, тестирование с использованием психодиагностических методик: тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин; тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха; методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А»).

По результатам диагностики были получены следующие данные. По методике тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин в группе испытуемых 15 % (3 человека) имеют низкий уровень коммуникативности. Уровень ниже среднего выявлен у 35 % (7 человек). Большинство испытуемых – 45 % (9 человек) имеют средний уровень коммуникативности. Наименьшее количество испытуемых имеют высокий уровень коммуникативности – 5 % (1 человек). Испытуемых с очень высоким уровнем коммуникативности в группе испытуемых не выявлено.

По результатам исследования коммуникативности IT-специалистов по методике тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха большинство испытуемых – 60 % (12 человек) характеризуются зависимым типом коммуникативности. Компетентный тип коммуникативности выявлен у 20 % (4 человека). Также в группе испытуемых у 20 % (4 человека) выявлен агрессивный тип коммуникативности.

По результатам исследования коммуникативности IT-специалистов по методике диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А» низкий

уровень общительности выявлен у 35 % (7 человек). Большинство испытуемых – 60 % (12 человек) характеризуются средним уровнем общительности. Высокий уровень общительности выявлен только у 5 % (1 человек).

Таким образом, подводя итоги опытно-экспериментального исследования коммуникативности IT-специалистов мы пришли к выводу, что у IT-специалистов преобладает средний и низкий уровни коммуникативности. Соответственно необходимо разработать и реализовать программу формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОСТИ У ИТ- СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДСТВАМИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

3.1 Программа формирования коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования

Цель программы: формирование навыков и умений конструктивного общения у ИТ-специалистов.

Задачи программы:

1. Сформировать представление о конструктивных навыках общения среди ИТ-специалистов.
2. Проработать конкретные затруднения в общении у ИТ-специалистов.
3. Способствовать приобретению и закреплению навыков взаимодействия, сотрудничества и конструктивного общения.
4. Обучить навыкам позитивного «я - высказывания».

Программа построена на основе общепринятых психолого-педагогических принципах:

1. Принцип нормативности развития.
 2. Принцип системности развития психической деятельности.
 3. Деятельностный принцип.
 4. Принцип психологической комфортности.
 5. Постоянная обратная связь.
1. Принцип нормативности развития Учебно-развивающий материал в рамках разделов и программы в целом выстроен по принципу нормативности развития, учитывая особенности социальной ситуации развития, уровня сформированности психологических новообразований, уровня развития ведущей деятельности участников.

2. Принцип системности развития психической деятельности. При определении целей и задач коррекционно-развивающей деятельности мы не ограничивались лишь актуальными на сегодняшний день проблемами, а исходили из ближайшего прогноза развития.

3. Деятельностный принцип. Занятия способствуют организации активной деятельности клиентов, в ходе реализации которой создаются условия для ориентировки в трудных, конфликтных ситуациях, организуется необходимая основа для позитивных сдвигов в развитии личности и налаживании коммуникаций со сверстниками.

4. Принцип психологической комфортности предполагает снятие стресс образующих факторов в ходе общения.

5. Постоянная обратная связь.

Целевая группа: программа рассчитана на ИТ-специалистов, испытывающих трудности в общении с коллегами и клиентами. Оптимальным количеством участников является 5-7 человек, так как атмосфера малой группы способствует сплочению группы, созданию атмосферы доверия, проявлению активности каждого участника и получению продуктивной обратной связи.

Реализация программы коммуникативных умений для ИТ-специалистов осуществляется посредством трех последовательно сменяющих друг друга этапов:

1. Психологическое обследование (первичная психодиагностика).
2. Формирующий этап (цикл из 8 занятий).
3. Повторное психологическое обследование (заключительная психодиагностика).

Этап первичной психодиагностики представлен набором стандартизированных психологических методик, направленных на изучение эмоционально-личностных и коммуникативных особенностей ИТ-специалистов – тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин; тест коммуникативных умений

Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха; методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А».

Второй этап – формирующий, представляет собой основы программы и состоит из 8 занятий с элементами тренинга, направленных непосредственно на решение задач программы. Примерная продолжительность каждого занятия – 50 минут. Программа реализуется в течение двух месяцев (1 занятие в неделю).

Каждое занятие строится в соответствии с принципом смысловой целостности и имеет следующую структуру:

Структура и продолжительность программы

Начало работы в группе – 10 минут (ритуал приветствия, упражнение-разминка, поддерживающее групповую атмосферу и фокусирующие внимание, оптимизирующее работоспособность участников).

Основной этап – 30 минут (краткая теоретическая часть в форме мини-лекции, дискуссии; упражнения, игры, практическая отработка приемов, развитие навыков и умений).

Завершение работы – 10 минут (рефлексия, обратная связь, ритуал прощания).

Предлагаемая последовательность занятий является моделью, наполнение которой конкретными упражнениями может корректироваться с учетом специфики группы и жизненного опыта участников.

Третий этап – итоговое диагностическое обследование, предполагает организацию ретестирования по методикам, предложенным для первичного исследования. Данный этап направлен на отслеживание эффективности реализации программы, выявление динамики результатов участников занятий.

Методы и формы, используемые при реализации программы: средства психологического консультирования (активное слушание, арт- и ролевые практики), психологические игры, тренинг.

Ресурсы, необходимые для эффективной реализации программы

Требования к материально-технической оснащенности.

Материально-технические условия реализации программы.

Реализация программы осуществляется в кабинете, оснащенном следующим оборудованием:

1. Столы и стулья для участников.
2. Рабочее место для специалиста.
3. Книжные шкафы для специальной литературы, методических, стимульных, диагностических и профилактических материалов.

Ожидаемые результаты реализации программы

В жизненных ситуациях ИТ-специалистов смогут ответить на вопросы, как выстроить правильное поведение, как восстановить положительное эмоциональное состояние, как наладить конструктивное взаимодействие с коллегами, клиентами и близкими людьми, а также реализовать приобретенные компетенции.

Содержание программы.

Занятие 1 «Будем знакомы».

Цель: создание благоприятной обстановки для личностного самораскрытия.

1. Принятие правил групповой работы.

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

2. Упражнение – активатор «Представь свое имя».

Цель: осуществление эмоционального разогрева.

3. Упражнение «Объявление об объявлении».

Цель: умение заявлять о себе.

4. Упражнение «Ладонка».

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

5. Рефлексия.

Цель: получение обратной связи.

Занятие 2 «Строй».

Цель: формирование невербальных навыков общения; совершенствование взаимопонимания партнеров по общению.

1. Упражнение «Строй».

Цель: Разминка, групповое взаимодействие, сплочение группы.

2. Упражнение «Дискуссия».

Цель: развитие навыков эффективного межличностного общения через осознание и практическое исследование роли вербальной и невербальной коммуникации, а также повышение понимания влияния невербальных сигналов на процесс взаимодействия и установление доверия между участниками.

Рефлексия

Цель: получение обратной связи.

Занятие 3 «Угадай чувство»

Цель: Отработка навыка невербального проявления эмоций.

1. Упражнение «Угадай чувство».

Цель: развитие способности распознавать и выражать эмоциональные состояния посредством невербальных (мимика) и паравербальных (тон голоса) средств коммуникации, а также повышение эмпатии и понимания эмоциональных проявлений у других людей.

2. Упражнение «Толстое стекло».

Цель: отработка навыка вербального общения.

3. Ролевая игра «Подсказка другу».

Цель: развитие навыков совместной невербальной коммуникации и координации в группе, а также совершенствование способности к вербальному воспроизведению информации на основе невербальных

подсказок, что способствует интеграции вербальных и невербальных аспектов общения.

Рефлексия.

Цель: стимулировать осознание личного опыта и эмоционального отклика участников, способствовать рефлексии приобретённых знаний и навыков, а также укреплению позитивного социального взаимодействия и групповой сплочённости через совместное завершение занятия.

Занятие 4 «Активное слушание»

Цель: отработать навыки активного слушания.

Упражнение «Активное слушание».

Цель: развитие навыков активного слушания и эмпатического понимания посредством ролевого взаимодействия, способствующего осознанию собственных коммуникативных сильных и слабых сторон, а также улучшению качества межличностного общения и построению доверительных отношений.

Упражнение «Ролевая игра - на приеме у психолога».

Цель: развитие практических навыков применения активного слушания и эмоциональной поддержки в консультативной ситуации, а также освоение техник установления доверительного контакта и регулирования эмоционального состояния клиента в процессе психологического взаимодействия.

Рефлексия.

Цель: способствовать осознанному осмыслению и обобщению приобретённых знаний и опыта, а также развитию навыков саморефлексии для укрепления личностного и профессионального роста участников.

Занятие 5 «Калейдоскоп».

Цель: формирование адекватной самооценки.

1. Упражнение-активатор «Калейдоскоп».

Цель: эмоциональный разогрев, создание предпосылок к осознанию внутренних и внешних проявлений эмоциональных переживаний.

2. Упражнение «Сколько ты вешишь».

Цель: обнаружение зависимости физического состояния от эмоционального настроения.

3. Упражнение «Если бы я был...».

Цель: формирование навыков самораскрытия.

4. Упражнение «Мои сильные и слабые качества».

Цель: формирование навыков адекватной самооценки.

5. Упражнение «Хромая обезьянка».

Цель: снижение эмоционального напряжения.

6. Рефлексия.

Цель: получение обратной связи.

Занятие 6 «Представление героев».

Цель: осознание причин выбора модели поведения в различных ситуациях.

1. Упражнение «Представление героев».

Цель: развитие умения понимать себя и других людей.

2. Упражнение «Проблемы героев».

Цель: развитие навыка справляться с проблемами поведения.

3. Упражнение «Уши-нос».

Цель: развитие способности сохранить спокойствие в стрессовой ситуации.

4. Упражнение «Посидите так, как сидит...».

Цель: снятие эмоционального напряжения.

5. Рефлексия.

Цель: получение обратной связи.

Занятие 7 «Это я».

Цель: формирование навыков определения своей позиции в затруднительных ситуациях.

1. Упражнение-активатор «Это Я».

Цель: эмоциональный разогрев.

2. Упражнение «Да - нет».

Цель: осознание ощущений, возникающих в момент отстаивания позиции, поиск невербальных признаков собственного уверенного поведения.

3. Упражнение «Скажи «нет»».

Цель: формирование навыков достойного отказа.

4. Упражнение «Нож и масло».

Цель: развитие умения преодолевать страх перед неприятной ситуацией.

Рефлексия

Цель: получение обратной связи.

Занятие 8 «Антивремя».

Цель: актуализация знаний, приобретённых на занятиях.

1. Упражнение-активатор «Разожми кулак».

Цель: эмоциональный разогрев.

2. Упражнение «Ситуация в автобусе».

Цель: развитие умения анализировать ситуации.

3. Упражнение «Антивремя».

Цель: обучение способам избегания конфликтных ситуаций.

4. Упражнение «Необитаемый остров».

Цель: формирование умения принимать оценку себя со стороны.

5. Упражнение «Чемодан».

Цель: закрепление полученных навыков, осознание их ценности.

6. Рефлексия и прощание.

Цель: актуализация знаний, приобретённых на занятиях.

Таким образом, нами была разработана и реализована программа формирования коммуникативности IT-специалистов средствами психологического консультирования. Программа состояла из восьми занятий по 50 минут каждое. Занятия проходили на протяжении двух

месяцев с регулярностью 1 раз в неделю. В программе принимали участие все испытуемые.

3.2 Результаты опытно-экспериментального исследования

После реализации программы была проведена повторная диагностика по тем же методикам.

Результаты исследования уровня коммуникативности IT-специалистов до и после программы по методике тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин представлены на рисунке 6 и в таблице 4.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

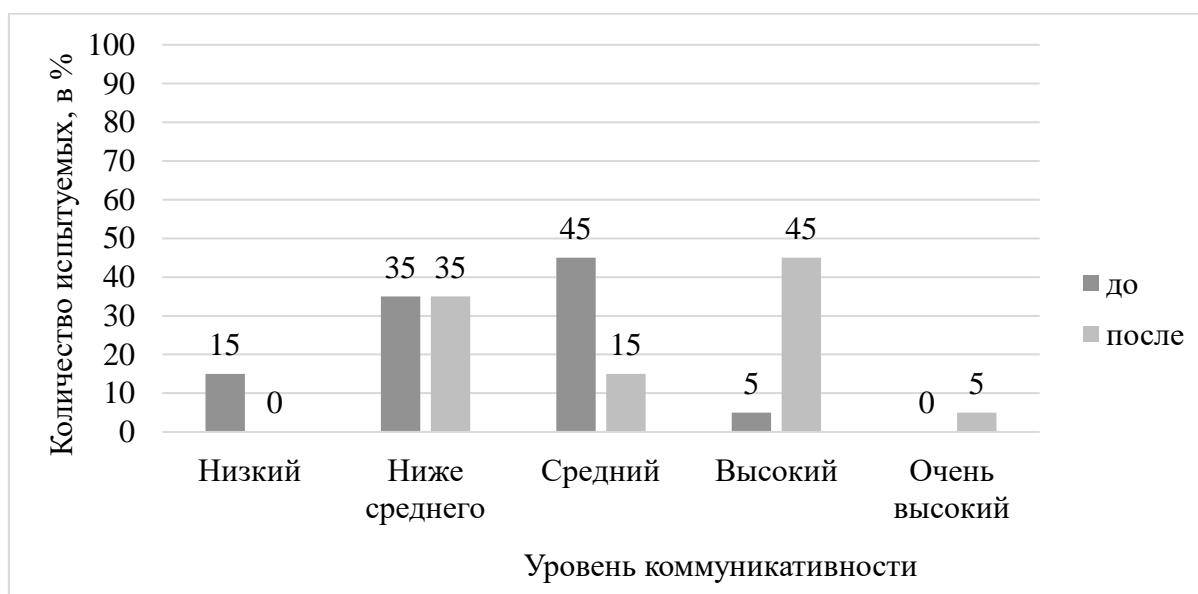


Рисунок 6 – Результаты исследования уровня коммуникативности IT-специалистов по методике тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин до и после программы

Проведя анализ полученных данных, мы видим, что в исследуемой группе, испытуемых с низким уровнем до реализации программы было 15 % (3 человека), после реализации программы стало 0 % (0 человек).

Уровень ниже среднего до реализации программы был выявлен у 35 % (7 человек), после реализации программы эти показатели не изменились, осталось также 35 % (7 человек).

Большинство испытуемых до реализации программы характеризовались средним уровнем – 45 % (9 человек). После реализации программы таких испытуемых стало меньше – 15 % (3 человека).

Количество испытуемых с высоким уровнем коммуникативности до реализации программы было 5 % (1 человек), после реализации программы стало 45 % (9 человек).

До реализации программы испытуемых с очень высоким уровнем коммуникативности не выявлено, после реализации программы их стало 5 % (1 человек).

Данные результаты свидетельствуют о значительных положительных изменениях в уровне коммуникативных навыков ИТ-специалистов после прохождения программы. Во-первых, исчезла группа участников с низким уровнем коммуникативности, что указывает на успешное преодоление базовых трудностей в общении. Во-вторых, несмотря на то, что доля испытуемых с уровнем ниже среднего осталась неизменной, наблюдается существенное перераспределение среди остальных категорий: заметно сократилось количество специалистов со средним уровнем, а число участников с высоким и очень высоким уровнем возросло многократно. Это говорит о том, что программа эффективно способствовала развитию коммуникативных компетенций, помогая переходить от среднего к более продвинутому уровню взаимодействия. В целом, динамика изменений подтверждает результативность программы в улучшении коммуникативных способностей, что, вероятно, положительно скажется на их профессиональной деятельности и командной работе.

Результаты исследования коммуникативности ИТ-специалистов до и после программы по методике тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха представлены на рисунке 7 и в таблице 4.2 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

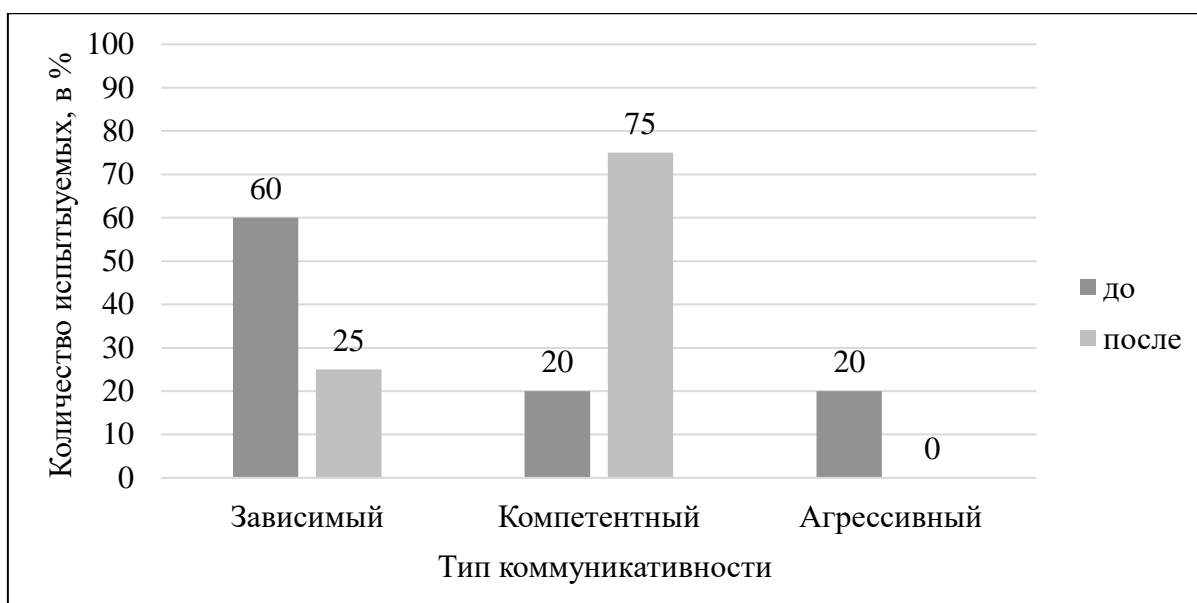


Рисунок 7 – Результаты исследования типа коммуникативности IT-специалистов по методике тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха до и после программы

Из данных рисунка мы видим, что до реализации программы большинство испытуемых – 60 % (12 человек) характеризовались зависимым типом коммуникативности. После реализации программы таких испытуемых стало 25 % (5 человек).

Компетентный тип коммуникативности до реализации программы был выявлен у 20 % (4 человека), после реализации программы у 75 % (15 человек).

Также в группе испытуемых у 20 % (4 человека) до реализации программы был выявлен агрессивный тип коммуникативности, после реализации программы таких испытуемых выявлено не было.

Результаты исследования показывают значительные изменения в типах коммуникативности IT-специалистов после прохождения программы. До ее начала большинство участников обладали зависимым типом коммуникативности, что могло ограничивать их инициативность и самостоятельность в общении. После прохождения программы число таких испытуемых значительно уменьшилось, что свидетельствует о снижении склонности к зависимому поведению в коммуникации.

Одновременно резко возросло количество участников с компетентным типом коммуникативности – людей, которые умеют эффективно строить диалог, уверенно выражать свои мысли и находить общий язык с коллегами. Примечательно также, что агрессивный тип, обнаруженный у части испытуемых в начале исследования, полностью исчез после программы, что говорит о положительном влиянии обучения на управление конфликтами и развитие более конструктивных коммуникативных стратегий. В целом, данные изменения свидетельствуют о том, что программа способствовала развитию более зрелых, сбалансированных и продуктивных моделей общения у IT-специалистов.

Результаты исследования коммуникативности IT-специалистов до и после программы по методике методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А» представлены на рисунке 8 и в таблице 4.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

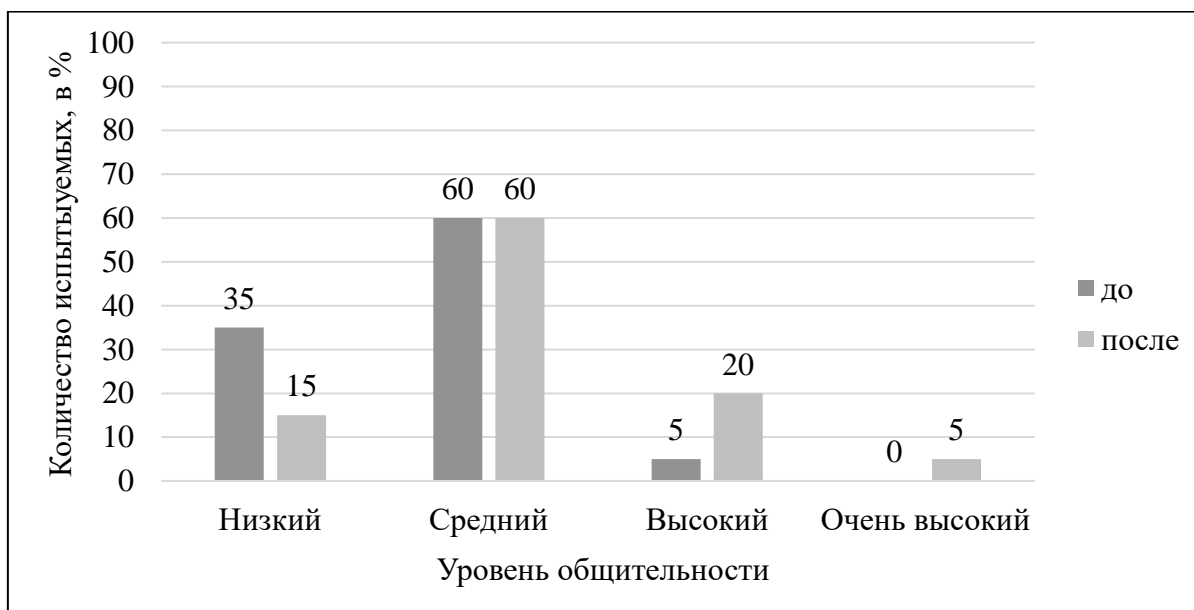


Рисунок 8 – Результаты исследования типа коммуникативности IT-специалистов по методике диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А» до и после программы

Проанализировав полученные результаты, мы видим, что низкий уровень общительности до реализации программы был выявлен у 35 % (7 человек), после реализации программы у 15 % (3 человека).

Большинство испытуемых до реализации программы характеризовались средним уровнем – 60 % (12 человек). После реализации программы количество испытуемых со средним уровнем осталось таким же – 60 % (12 человек).

Высокий уровень общительности до реализации программы был выявлен только у 5 % (1 человек), после реализации программы испытуемых с этим показателем стало 20 % (4 человека).

До реализации программы IT-специалистов с очень высоким уровнем выявлено не было, после реализации программы данные изменились и было выявлено 5 % (1 человек).

Результаты исследования показывают, что программа оказала положительное влияние на уровень общительности IT-специалистов. Снижение доли участников с низким уровнем общительности с 35 % до 15 % свидетельствует о том, что часть испытуемых смогла повысить свои коммуникативные навыки и стать более открытыми в общении. При этом количество специалистов со средним уровнем осталось стабильным, что говорит о сохранении устойчивой базы коммуникативных умений у большинства участников. Интересно отметить рост числа людей с высоким уровнем общительности – с 5 % до 20 % – а также появление первой группы с очень высоким уровнем, чего ранее не наблюдалось. Эти изменения указывают на то, что программа способствовала развитию и углублению коммуникативной компетентности, позволяя некоторым участникам значительно повысить свои социальные навыки и уверенность в межличностных взаимодействиях. В целом, наблюдаемая динамика свидетельствует о положительном эффекте обучающего вмешательства на формирование более высокого уровня общительности в исследуемой группе.

Для проверки гипотезы нашего исследования и оценки эффективности программы формирования коммуникативности IT-специалистов средствами психологического консультирования, мы воспользовались методом математической статистики T-критерий Вилкоксона для методики диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) В. Синявского, Б. А. Федоришина.

Сформулированы 2 гипотезы.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня коммуникативности IT-специалистов превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня коммуникативности IT-специалистов.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня коммуникативности IT-специалистов не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня коммуникативности IT-специалистов.

Ось значимости представлена на рисунке 9.

$T_{кр}=43$ ($p \leq 0.01$); $T_{кр}=60$ ($p \leq 0.05$)

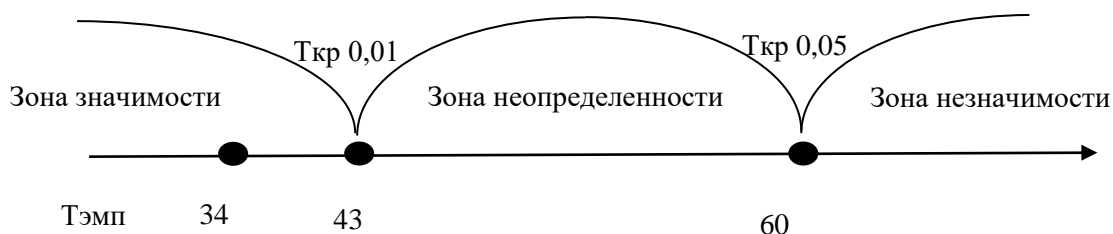


Рисунок 9 – Ось значимости для расчета T-критерия Вилкоксона данных уровня коммуникативности IT-специалистов по методике диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) В. Синявского, Б. А. Федоришина

В ходе расчетов представленных в ПРИЛОЖЕНИИ 4 таблица 4.4 было уставлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{эмп}=34$), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в повышении уровня коммуникативности IT-специалистов до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения,

которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза H_1 .

Для проверки гипотезы нашего исследования и оценки эффективности программы формирования коммуникативности ИТ-специалистов средствами психологического консультирования, мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона для методики тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха.

Сформулированы 2 гипотезы.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня коммуникативности ИТ-специалистов (компетентностный тип) превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня коммуникативности ИТ-специалистов (компетентностный тип).

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня коммуникативности ИТ-специалистов (компетентностный тип) не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня коммуникативности ИТ-специалистов (компетентностный тип).

Ось значимости представлена на рисунке 10.

$T_{кр}=43$ ($p \leq 0.01$); $T_{кр}=60$ ($p \leq 0.05$)

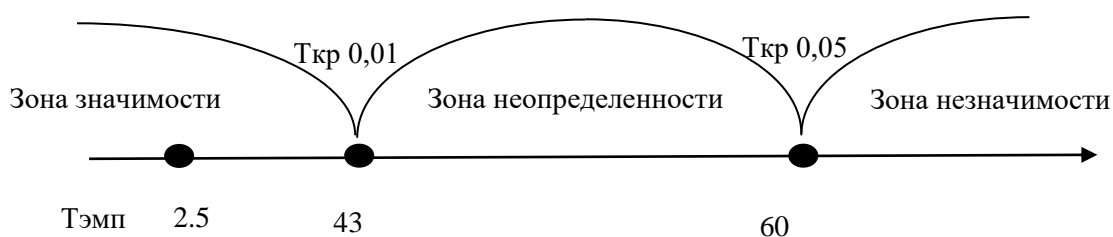


Рисунок 10 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных уровня коммуникативности ИТ-специалистов по методике тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха)

В ходе расчетов представленных в ПРИЛОЖЕНИИ 4 таблица 4.5 было уставлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{эмп}=2,5$), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в повышении уровня коммуникативности ИТ-специалистов

(компетентностный тип) до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза H_1 .

Для проверки гипотезы нашего исследования и оценки эффективности программы формирования коммуникативности ИТ-специалистов средствами психологического консультирования, мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона для методики диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А».

Сформулированы 2 гипотезы.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня общительности ИТ-специалистов превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня общительности ИТ-специалистов.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня общительности ИТ-специалистов не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня общительности ИТ-специалистов.

Ось значимости представлена на рисунке 11.

$T_{кр}=43$ ($p \leq 0.01$); $T_{кр}=60$ ($p \leq 0.05$)

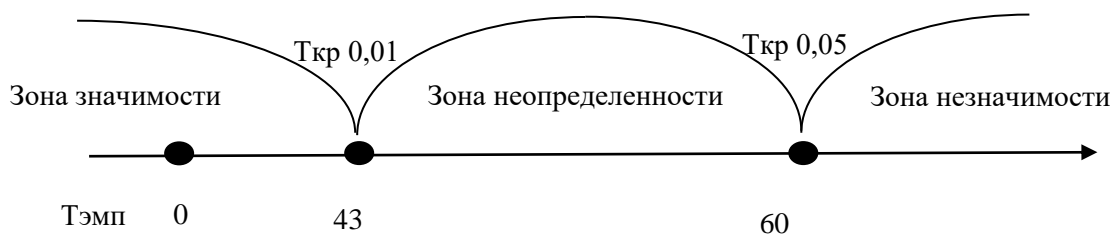


Рисунок 11 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных уровня коммуникативности ИТ-специалистов по методике диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А»

В ходе расчетов представленных в ПРИЛОЖЕНИИ 4 таблица 4.6 было уставлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости

($T_{эмп}=0$), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в повышении уровня общительности IT-специалистов до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза H1.

Гипотеза исследования о том, что формирование коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования будет возможным, если разработать и реализовать программу формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования, подтверждена. Изменение уровня коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования статистически достоверно, достигает уровня статистической значимости.

Таким образом, после реализации психолого-педагогической программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования данные специалисты были повторно протестированы.

На основе сравнения первичной и повторной диагностики было выявлено, что после реализации специально разработанной психолого-педагогической программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования, испытуемые повысили уровень своих коммуникативных навыков. Это означает, что смоделированная психолого-педагогическая программа показала себя эффективной и результативной.

Гипотеза исследования доказана. Задачи решены.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Для эффективной реализации программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического

консультирования была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику. Технологическая карта дает нам полное представление об этапах и алгоритмах внедрения программы. При разработке технологической карты были выделены 7 этапов:

1. Целеполагание внедрения программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования. Данный этап представляет собой изучение нормативной документации, анализ, синтез полученных данных. Формулирование цели внедрения программы, обоснование актуальности и целей. Разработка этапов внедрения программы, проведение анализа готовности учреждения к внедрению программы. Разработка программно-целевого комплекса, составление плана, анализ результатов исследования готовности учреждения к деятельности по внедрению. Обоснование практической значимости внедрения. Формирование готовности внедрить программу в практику психологического сопровождения в учреждении

2. Этап целеполагания реализации программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования. Выработка состояния готовности к освоению предмета внедрения у администрации учреждения и заинтересованных субъектов внедрения. Обоснование практической значимости внедрения. Формирование готовности внедрить программу в практику психологического сопровождения в учреждении, подбор и расстановка субъектов внедрения. Формирование положительной реакции на предмет внедрения программы у коллектива. Формирование положительной реакции на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне учреждения.

3. Этап формирования положительной установки на реализацию программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования. Изучение необходимых материалов и документов о предмете внедрения. Изучение сущности

предмета внедрения инновационной программы. Изучение методики внедрения темы программы. Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов.

4. Этап изучения предмета программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования. Создание инициативной группы для опережающего внедрения темы. Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения. Закрепление знаний и умений, полученных на предыдущем этапе. Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения. Обеспечение инициативной группе условий для успешного освоения методики внедрения программы. Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы. Проверка методики внедрения программы. Работа инициативной группы по новой методике.

5. Этап фронтального освоения предмета внедрения программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования. Мобилизация администрации учреждения на внедрение инновационной программы. Анализ работы инициативной группы по внедрению программы. Развитие знаний и умений, сформированных на предыдущем этапе. Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения. Обеспечение условий для фронтального внедрения инновационной программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования. Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы.

6. Этап совершенствования работы по проведению исследования программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования. Совершенствование

знаний и умений, сформированных на предыдущем этапе. Совершенствование знаний и умений по системному подходу. Обеспечение условий совершенствования методики работы по внедрению программы. Анализ зависимости конечного результата от создания условий для внедрения программы.

7. Этап распространения передового опыта освоения предмета внедрения программы формирования коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования. Изучение и обобщение опыта внедрения инновационной технологии. Осуществление наставничества учреждений, приступивших к внедрению программы. Осуществление пропаганды передового опыта по внедрению программы. Сохранение и углубление традиций работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах.

Более подробно технологическая карта представлена в таблице 5.1
ПРИЛОЖЕНИЯ 5.

Далее представим разработанные рекомендации для ИТ-специалистов по формированию коммуникативности:

1. Развитие навыков активного слушания. Активное внимание к тому, что говорит другой человек. Это включает поддержание зрительного контакта, кивание и использование других невербальных сигналов, подтверждающих внимание. Повторение основных мыслей собеседника своими словами, чтобы убедиться в правильности понимания и уточняющие вопросы для прояснения деталей. Правильнее позволить собеседнику закончить свою мысль, прежде чем ответить ему, это способствует лучшему пониманию его точки зрения и демонстрирует уважение к собеседнику [2, с. 68].

2. Развитие навыков вербальной и невербальной коммуникации. Необходимо формулировать свои мысли ясно и последовательно, избегая сложных и длинных предложений. Во время речи нужно быть внимательнее к жестам, мимике и тону голоса, чтобы невербальное

поведение соответствовало вербальному сообщению. Проявление эмпатии, понимания и такта к точке зрения других помогают создать более комфортную и доверительную атмосферу [11, с. 82].

3. Управление конфликтами и конструктивное разрешение проблем. При возникновении конфликтной ситуации необходимо обсудить сложившуюся проблему напрямую и открыто, избегая обвинений и нападок. Необходимо находить решения проблемы, удовлетворяющие обеим сторонам, такие как компромисс. Свои чувства и потребности лучше выражать при помощи «Я-сообщений», например «Я чувствую себя неудобно, когда...» [26, с. 162].

4. Развитие навыков межличностного общения и сетевого взаимодействия. Активное участие в командных проектах и мероприятиях способствует развитию навыков взаимодействия и сотрудничества. Регулярное общение с коллегами и партнерами поддерживает рабочие отношения и укрепляет связи [33, с. 92].

5. Работа над самооценкой и уверенностью в себе. Регулярно изучать литературу по развитию коммуникативности, проходить тренинги личностного роста. Регулярные индивидуальные психологические консультации также способствуют повышению уровня самооценки и развитию коммуникативности [35, с. 286].

6. Развитие навыков публичных выступлений. Регулярное проведение презентаций и публичных выступлений, начинать лучше с небольшой аудитории [34, с. 52].

7. Формирование навыков саморегуляции и стрессоустойчивости в коммуникации. Важно научиться контролировать свои эмоции в ситуациях напряжения или конфликта, чтобы сохранять спокойствие и объективность. Практики дыхательных упражнений, медитации и осознанности помогают снизить уровень стресса и повысить устойчивость в межличностных взаимодействиях [37, с. 92].

8. Развитие способности к рефлексии и самопознанию. Регулярное анализирование своих коммуникативных ситуаций, выявление сильных и слабых сторон, а также осмысление собственных реакций и поведения способствует личностному росту. Ведение дневника или журналов помогает отслеживать прогресс и выявлять области для улучшения [42, с. 414].

9. Воспитание навыков терпения и толерантности. В процессе общения важно уметь слушать и уважать мнения, отличные от собственных, даже если они вызывают разногласия. Развитие эмпатии и умение ставить себя на место другого человека способствует созданию гармоничных отношений и снижению конфликтных ситуаций [36, с. 121].

10. Освоение методов мотивационной коммуникации. Умение вдохновлять и мотивировать коллег, показывать ценность совместной работы и достижения целей помогает укрепить командный дух и повысить эффективность взаимодействия. Использование позитивных подкреплений и поощрений способствует формированию доверия [46, с. 97].

11. Внедрение принципов этики и профессиональной ответственности в коммуникацию. Соблюдение конфиденциальности, честность и уважение к собеседнику создают атмосферу доверия и повышают авторитет специалиста. Важно помнить о культурных и личностных особенностях каждого участника диалога [52, с.31].

12. Развитие навыков межкультурной коммуникации. В условиях глобализации важно уметь взаимодействовать с людьми из разных культур и национальностей. Изучение культурных особенностей, традиций и правил этикета помогает избегать недоразумений и строить эффективное сотрудничество [51, с. 57].

Таким образом, нами была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по формированию коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического

консультирования. Также мы разработали и описали рекомендации по формированию коммуникативности для IT-специалистов.

Выводы по третьей главе

На основании полученных результатов в ходе констатирующего этапа, нами была разработана и реализована программа формирования коммуникативности IT-специалистов средствами психологического консультирования. Программа состояла из восьми занятий по 50 минут каждое. Занятие проходили на протяжении двух месяцев с регулярностью 1 раз в неделю. В программе принимали участие все испытуемые.

После реализации программы нами была проведена повторная диагностика по тем же методикам. Полученные результаты показали нам следующее: по методике тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин, мы видим, что в исследуемой группе, испытуемых с низким уровнем до реализации программы было 15 % (3 человека), после реализации программы стало 0 % (0 человек). Уровень ниже среднего до реализации программы был выявлен у 35 % (7 человек), после реализации программы эти показатели не изменились, осталось также 35 % (7 человек). Большинство испытуемых до реализации программы характеризовались средним уровнем – 45 % (9 человек). После реализации программы таких испытуемых стало меньше – 15 % (3 человека). Количество испытуемых с высоким уровнем коммуникативности до реализации программы было 5 % (1 человек), после реализации программы стало 45 % (9 человек). До реализации программы испытуемых с очень высоким уровнем коммуникативности не выявлено, после реализации программы их стало 5 % (1 человек).

По методике тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха мы видим, что до реализации программы

большинство испытуемых – 60 % (12 человек) характеризовались зависимым типом коммуникативности. После реализации программы таких испытуемых стало 25 % (5 человек). Компетентный тип коммуникативности до реализации программы был выявлен у 20 % (4 человека), после реализации программы у 75 % (15 человек). Также в группе испытуемых у 20 % (4 человека) до реализации программы был выявлен агрессивный тип коммуникативности, после реализации программы таких испытуемых выявлено не было.

По методике диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А» мы видим, что низкий уровень общительности до реализации программы был выявлен у 35 % (7 человек), после реализации программы у 15 % (3 человека). Большинство испытуемых до реализации программы характеризовались средним уровнем – 60 % (12 человек). После реализации программы количество испытуемых со средним уровнем осталось таким же – 60 % (12 человек). Высокий уровень общительности до реализации программы был выявлен только у 5 % (1 человек), после реализации программы испытуемых с этим показателем стало 20 % (4 человека). До реализации программы ИТ-специалистов с очень высоким уровнем выявлено не было, после реализации программы данные изменились и было выявлено 5 % (1 человек).

Для проверки гипотезы нашего исследования и оценки эффективности программы формирования коммуникативности ИТ-специалистов средствами психологического консультирования, мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона для всех трех методик. По результатам полученных расчетов мы видим значимые сдвиги в повышении уровня коммуникативности ИТ-специалистов до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми.

Гипотеза исследования о том, что формирование коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования будет возможным, если разработать и реализовать программу формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования, подтверждена. Изменение уровня коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования статистически достоверно, достигает уровня статистической значимости.

На основе сравнения первичной и повторной диагностики было выявлено, что после реализации специально разработанной психолого-педагогической программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования, испытуемые повысили уровень своих коммуникативных навыков. Это означает, что смоделированная психолого-педагогическая программа показала себя эффективной и результативной.

Гипотеза исследования доказана. Задачи решены.

Также нами была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по формированию коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования. Также мы разработали и описали рекомендации по формированию коммуникативности для IT-специалистов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе нами было проведено исследование формирования коммуникативности у IT-специалистов. В ходе работы был проведен теоретический анализ понятия коммуникативности в психологической литературе. В результате исследования было выявлено, что проблема коммуникативности является актуальной как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Многие исследователи, как зарубежные (Б. Спицберг, К. Данцигер, Дж. Равен), так и отечественные (Ю.Н. Емельянов, Ю.М. Жуков, В.Н. Куницына, Л.А. Петровская, С.В. Петрушин, Е.В. Руденский, Е.В. Сидоренко,), изучали эту проблему, однако вопрос типологии коммуникативности до сих пор требует более глубокого исследования. Коммуникативность представляет собой сложное и многокомпонентное психологическое образование, которое многие авторы определяют как способность человека устанавливать и поддерживать необходимые контакты с окружающими. Данная компетентность является важной характеристикой личности, которая влияет на качество жизни как отдельного человека, так и общества в целом. Также нами было разработано «Дерево целей» формирования коммуникативности у IT-специалистов, представляющее собой иерархически структурированную совокупность целей, где генеральная цель разделяется на подцели различных уровней. На основании «Дерева целей» мы построили модель формирования коммуникативности у IT-специалистов.

Исследование коммуникативности у IT-специалистов включает в себя три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, аналитический. На опытно-экспериментальном этапе была проведена диагностика по методикам: тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин; тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха;

методика диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А»).

По результатам диагностики были получены следующие данные. По методике тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин в группе испытуемых 15 % (3 человека) имеют низкий уровень коммуникативности. Уровень ниже среднего выявлен у 35 % (7 человек). Большинство испытуемых – 45 % (9 человек) имеют средний уровень коммуникативности. Наименьшее количество испытуемых имеют высокий уровень коммуникативности – 5 % (1 человек). Испытуемых с очень высоким уровнем коммуникативности в группе испытуемых не выявлено. По результатам исследования коммуникативности IT-специалистов по методике тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха большинство испытуемых – 60 % (12 человек) характеризуются зависимым типом коммуникативности. Компетентный тип коммуникативности выявлен у 20 % (4 человека). Также в группе испытуемых у 20 % (4 человека) выявлен агрессивный тип коммуникативности. По результатам исследования коммуникативности IT-специалистов по методике диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А» низкий уровень общительности выявлен у 35 % (7 человек). Большинство испытуемых – 60 % (12 человек) характеризуются средним уровнем общительности. Высокий уровень общительности выявлен только у 5 % (1 человек).

Таким образом, подводя итоги констатирующего этапа исследования формирования коммуникативности IT-специалистов мы пришли к выводу, что у IT-специалистов преобладает средний и низкий уровни коммуникативности. Соответственно необходимо разработать и реализовать программу формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования.

На основании полученных результатов в ходе констатирующего этапа, нами была разработана и реализована программа формирования коммуникативности ИТ-специалистов средствами психологического консультирования. Программа состояла из восьми занятий по 90 минут каждое. Занятие проходили на протяжении двух месяцев с регулярностью 1 раз в неделю. В программе принимали участие все испытуемые.

После реализации программы нами была проведена повторная диагностика по тем же методикам. Полученные результаты показали нам следующее: по методике тест-опросник коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б.А. Федоришин, мы видим, что в исследуемой группе, испытуемых с низким уровнем стало меньше на 15 % (3 человека). Испытуемых с уровнем ниже среднего осталось столько же, сколько и было до реализации программы – 35 % (7 человек). Испытуемых со средним уровнем стало меньше на 30 % (6 человека). Количество испытуемых с высоким уровнем коммуникативности возросло на 40 % (8 человек). После реализации программы испытуемых с очень высоким уровнем коммуникативности стало больше на 5 % (1 человек).

По методике тест коммуникативных умений Л. Михельсон адаптация Ю.З. Гильбуха мы видим, что испытуемых с зависимым типом коммуникативности стало меньше на 35 % (7 человек). Испытуемых с компетентным типом коммуникативности стало больше на 55 % (11 человек). После реализации программы испытуемых с агрессивным типом коммуникативности стало меньше на 20 % (4 человека). По методике диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А» мы видим, что испытуемых с низким уровнем стало меньше на 20 % (4 человека). Количество испытуемых со средним уровнем осталось столько же – 60 % (12 человек). Испытуемых с высоким уровнем общительности стало больше на 15 % (3 человека). ИТ-специалистов с очень высоким уровнем стало больше на 5 % (1 человек).

Для проверки гипотезы нашего исследования и оценки эффективности программы формирования коммуникативности ИТ-специалистов средствами психологического консультирования, мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона для всех трех методик. По результатам полученных расчетов мы видим значимые сдвиги в повышении уровня коммуникативности ИТ-специалистов до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми. Гипотеза исследования о том, что формирование коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования будет возможным, если разработать и реализовать программу формирования коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования, подтверждена. Изменение уровня коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования статистически достоверно, достигает уровня статистической значимости. На основе сравнения первичной и повторной диагностики было выявлено, что после реализации специально разработанной психолого-педагогической программы формирования коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования, испытуемые повысили уровень своих коммуникативных навыков. Это означает, что смоделированная психолого-педагогическая программа показала себя эффективной и результативной.

Гипотеза исследования доказана. Задачи решены. Также нами была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по формированию коммуникативности у ИТ-специалистов средствами психологического консультирования. Также мы разработали и описали рекомендации по формированию коммуникативности для ИТ-специалистов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алифанова Е. М. Формирование коммуникативной компетентности детей дошкольного и младшего школьного возраста средствами театрализованных игр / Е. М. Алифанова // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 75. – С. 7–15.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Москва : Изд-во Питер, 2020. – 288 с. – ISBN 978-5-49807-869-4.
3. Андреева И. Н. Азбука эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева. – Санкт-Петербург : Изд-во БВХ-Петербург, 2022. – 288 с. – ISBN 978-5-9775-3084-2.
4. Апуневич О. А. Особенности коммуникативной компетентности IT-специалистов с разными направлениями профессиональной деятельности / О. А. Апуневич, Ю. Н. Шигалева // Научный альманах Центрального Черноземья. – 2022. – № 3-11. – С. 291–300.
5. Архипова А. Г. Изучение взаимосвязи копинг-стратегий, стиля саморегуляции и коммуникативности в юношеском возрасте / А. Г. Архипова, Е. Г. Шубникова // Психолого-педагогические аспекты современного начального образования : сб. науч. ст. (Чебоксары, 10 окт. 2024 г.). – Чебоксары, 2024. – С. 147–154.
6. Барахович И. И. Коммуникативная компетентность педагога : профессиональный и надпрофессиональный аспект : моногр. / И. И. Барахович. – Москва : Издательство Перо, 2015. – 284 с. – ISBN 978-5-00086-514-9.
7. Бодалев А. А. Личность и общение / А. А. Бодалев // Тенденции развития науки и образования. – 2022. – № 86. – С. 42–46.
8. Болотова А. К. Социальные коммуникации. Психология общения : моногр. / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 272 с. – ISBN 978-5-534-08188-6.

9. Булыгина Л. Н. Формирование коммуникативной компетентности подростков в школьном обучении / Л. Н. Булыгина // Вестник науки. – 2020. – № 6. – С. 4–23.
10. Бурова Н. Б. Коммуникативность и коммуникабельность как элемент практико-ориентированного профессионального обучения / Н. Б. Бурова // Мир психологии. – 2024. – № 4. – С. 134–137.
11. Галкина Е. Н. Мастер-класс как метод проведения занятия, способствующий формированию коммуникативной культуры специалистов сферы обслуживания / Е. Н. Галкина // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 2. – С. 81–94.
12. Галкина Е. Н. Формирование коммуникативной компетентности специалиста индустрии питания среднего звена / Е. Н. Галкина // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. : Психологические науки. – 2021. – № 4. – С. 142–158.
13. Герасимова И. А. Социально-культурная деятельность как средство воспитания молодежи / И. А. Герасимова, А. П. Герасимов // Культура и образование. – 2022. – № 3(46). – С. 96–102.
14. Гильдебрант А. В. Влияние компьютерных технологий на уровень общительности и коммуникативности студентов / А. В. Гильдебрант, Я. И. Каменский // Саратовский государственный медицинский университет имени В. И. Разумовского. – 2021. – №12. – С. 302–306.
15. Головкин Е. А. Культура поведения как фактор профессиональной успешности / Е. А. Головкин // Научный вестник гуманитарно-социального института. – 2022. – № 15. – С. 35–37.
16. Гончарова Е. В. Коммуникативная компетентность : возможность диагностики и развития : моногр. / Е. В. Гончарова. – Хабаровск : Изд-во ТОГУ, 2016. – 151 с. – ISBN 978-5-7389-2037-0.
17. Данилова Ю. Э. Особенности профессиональной коммуникации IT-специалистов / Ю. Э. Данилова // Психология XXI века –

2023 : наука как свобода и творчество : сб. тезисов участн. XXVII Междунар. науч. конф. молодых ученых (Санкт-Петербург, 10–12 мая 2023 г.). – Санкт-Петербург, 2023. – С. 198–199.

18. Долгова В. И. Особенности эмоциональной устойчивости волонтеров геронтологических программ / В. И. Долгова // Успехи геронтологии. – 2014. – № 2, Т. 27. – С. 315–320.

19. Долгова В. И. Тревожность в структуре эмоциональной устойчивости личности В. И. Долгова // Functions of upbringing and education in conditions of the accelerated socialization of the personality in the modern society peerreviewed materials digest (collective monograph) published following the results of the CIII International Research and Practice Conference and II stage of the Championship in Psychology and Educational sciences. – Лондон, 2015. – С. 108–111.

20. Долгова В.И. Исследование эмоционального состояния старших подростков / В. И. Долгова, Н. Г. Кормушина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2016. – № 6. – С. 132–136.

21. Емельянов Ю. Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности / Ю. Н. Емельянов // Социальные отношения. – 2022. – № 1. – С. 81–89.

22. Захарова Т. В. Коммуникативная компетентность : понятие, характеристики / Т. В. Захарова, Н. В. Басалаева, Т. В. Казакова и др. // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4. – С. 31–38.

23. Зимняя И. А. Компетенция и компетентность в контексте компетентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя // Иностраный язык в школе. – 2012. – № 6. – С. 2–17.

24. Зотова И. Н. Развитие коммуникативной компетентности : моногр. / И. Н. Зотова // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 75. – С. 319–322.

25. Ильина Т. С. Проблемы формирования коммуникативной компетентности студентов технических вузов при реализации ФГОС-3 / Т. С. Ильина // Профессиональное образование в современном мире. – 2015. – № 1 (16). – С. 121–133.

26. Исламова Н. В. Коммуникационный менеджмент / Н. В. Исламова // Образование : традиции и инновации. – 2019. – № 1. – С. 160–173.

27. Карпова М. А. Сущность и структура коммуникативной компетентности будущих педагогов / М. А. Карпова // Вестник науки. – 2023. – № 6. – С. 308–311.

28. Кербис И. Ю. Особенности коммуникативной компетентности современных педагогов дошкольных образовательных организаций / И. Ю. Кербис // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2017. – № 3 (41). – С. 126–136.

29. Колмогорова Л. А. Формирование коммуникативной компетентности личности / Л. А. Колмогорова // Вестник Костромского государственного университета. Сер. : Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2021. – № 1. – С. 97–107.

30. Коммуникативная культура. От коммуникативной компетентности к социальной ответственности : моногр. / С. В. Титовой. – Москва : Перо, 2019. – 176 с. – ISBN 978-5-00189-819-1.

31. Кристофер Э. Смит Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. – Санкт-Петербург : Изд-во Юрайт, 2021. – 153 с. – ISBN 5-318-00082-7.

32. Куницына В. Н. Межличностное общение / В. Н. Куницына, Н. В. Казаринова, В. М. Погорьша // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. : Психологические науки. – 2022. – № 6. – С. 40–61.

33. Лазарев В. А. К вопросу о соотношении понятий «сфера услуг», «непроизводственная сфера», «социальная сфера», «сфера

обслуживания» и «сфера сервиса» / В. А. Лазарев // Наукoведение. – 2016. – № 6, Т. 8. – С. 89–99.

34. Ланских М. В. Особенности эмоционального интеллекта у представителей разных профессий / М. В. Ланских, Д. Р. Гасанова // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2023. – № 2. – С. 52–58.

35. Лис В. Ю. Психологический климат в IT-компаниях / В. Ю. Лис, Э. В. Рыбакова // Актуальные проблемы социально-экономического развития современного общества : сб. ст. II Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (Киров, 27 мая 2021 г.). – Киров, 2021. – С. 286–289.

36. Личностные корреляты выгорания IT-специалистов / Н. Е. Водопьянова, Э. В. Патраков, Е. А. Чижкова, Л. Г. Бугулиев // Азимут научных исследований : педагогика и психология. – 2023. – Т. 12, № 3(44). – С. 120–124.

37. Махмутова Е. Н. Социально-психологический тренинг как средство формирования коммуникативной компетентности студентов-менеджеров / Е. Н. Махмутова, М. М. Андреева, Т. А. Дмитренко // Интеграция образования. – 2018. – № 1 (90). – С. 91–99.

38. Машин В. Н. Коммуникативная компетентность как междисциплинарный феномен / В. Н. Машин // Территория науки. – 2014. – № 3. – С. 158–162.

39. Милова Ю. В. Коммуникативная компетентность медицинского персонала / Ю. В. Милова, Р. М. Каримова // Научный альманах. – 2016. – № 6 (19). – С. 562–565.

40. Минаева С. В. Социально-профессиональная коммуникативная компетентность : современные факторы и проблемы, стадии, средства и среда формирования коммуникативной компетентности / С. В. Минаева, В. В. Николаева, Е. Ю. Пузырева // Социальные отношения. – 2018. – № 2 (25). – С. 31–43.

41. Михайлова Т. А. Коммуникативная компетентность специалиста по социальной работе : сущность, компоненты и критерии оценки / Т. А. Михайлова // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 1. – С. 67–71.

42. Мишарина Е. С. Коммуникативность как профессиональная компетентность будущего специалиста в области информационных технологий / Е. С. Мишарина // Студент и научно-технический прогресс. – 2019. – № 3. – С. 413–416.

43. Муравьева И. О. Основные стратегии в структуре коммуникативной компетентности / И. О. Муравьева // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 8. – С. 132–158.

44. Некрасова Е. Ю. Концепция коммуникативности как феномен функционального взаимодействия в педагогическом дискурсе / Е. Ю. Некрасова // Современное педагогическое образование. – 2022. – № 11. – С. 259–263.

45. Обозов Н. Н. Психология профессионального общения : учеб.-метод. пособие / Н. Н. Обозов, В. В. Федоренко. – Санкт-Петербург : РАНХиГС, 2016. – 44 с. – ISBN 978-5-89781-570-8.

46. Осокин М. А. Особенности адаптации IT-специалистов в корпоративной среде / М. А. Осокин // Право, экономика и управление : мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием (Чебоксары, 18 февр. 2025 г.). – Чебоксары, 2025. – С. 96–98.

47. Петровская Л. А. Общение – компетентность – тренинг / Л. А. Петровская // Наука и образование. – 2017. – № 2. – 237–252 с.

48. Петрушин С. В. Социально-психологический тренинг в многочисленной группе как средство развития компетентности в общении / С. В. Петрушин // Фундаментальные основы инновационного развития науки и образования. – 2019. – № 1. – С. 13–21.

49. Радченко П. А. Жизнестойкость IT-специалистов с разным уровнем эмоционального интеллекта / П. А. Радченко, С. А. Осинская //

International Journal of Medicine and Psychology. – 2025. – Т. 8, № 6. – С. 93–97.

50. Развитие иноязычной коммуникативности будущих инженеров на примере томского политехнического университета / О. М. Пономарева, Ю. П. Похолков, И. О. Муравлев [и др.] // Инженерное образование. – 2024. – № 36. – С. 134–141.

51. Рак Е. В. Коммуникативная компетентность преподавателя в области дизайн-образования / Е. В. Рак // Мир науки. – 2016. – № 5, Т. 4. – С. 56–64.

52. Ральникова И. А. Социально-психологический тренинг / И. А. Ральникова // Мир психологии. – 2021. – № 4. – С. 30–43.

53. Рулевская Л. П. Проблема формирования ранней профориентации в контексте цифровой коммуникативности и медиатизации образования / Л. П. Рулевская // Вестник МГЭИ. – 2022. – № 4. – С. 376–383.

54. Савельева С. С. Влияние стиля педагогического общения на формирование коммуникативности у младших школьников / С. С. Савельева // Colloquium Journal. – 2019. – № 13. – С. 47–48.

55. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2008. – 208 с. – ISBN 5-9268-0117-6.

56. Соловьева О. В. Коммуникативная компетентность психолога : подходы и концепции / О. В. Соловьева // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2012. – № 1 (8). – С. 267–270.

57. Софьина В. Н. Возрастные особенности личностного развития IT-специалистов / В. Н. Софьина, Д. К. Толочасова, П. А. Расторгуева // Методология современной психологии. – 2025. – № 26. – С. 427–433.

58. Степнова Л. А. Психологические особенности эмоционального выгорания сотрудников сферы информационных технологий /

Л. А. Степнова, С. Ф. Иманлы // Личность : ресурсы и потенциал. – 2024. – № 4(24). – С. 40–48.

59. Тесленко В. И. Коммуникативная компетентность в контексте продуктивного взаимодействия : моногр. / В. И. Тесленко, Л. В. Латынцев. – Красноярск : Изд-во КГПУ. – 2016. – 252 с. – ISBN 978-5-85981-974-4.

60. Толстенева А. А. Модель формирования коммуникативных умений специалистов сферы обслуживания / А. А. Толстенева, Е. Н. Галкина // Вестник Минского университета. – 2018. – № 1. – С. 111–118.

61. Трофимова Г. С. Педагогическая коммуникативная компетентность : теоретический и прикладные аспекты : моногр. / Г. С. Трофимова. – Ижевск : УдГУ, 2012. – 160 с. – ISBN 978-5-4312-0095-3.

62. Трубочкин В. П. Культура педагогического общения и самосовершенствования преподавателя / В. П. Трубочкин // Вестник ТГУ. – 2015. – № 1 (17). – С. 154–166.

63. Филатова Н. И. Методика организации и проведения мастер-класса педагогом / Н. И. Филатова, С. И. Усова // Актуальные вопросы современной педагогики. – 2016. – № 3. – С. 266–268.

64. Формирование коммуникативности студентов вузов в контексте повышения уровня социальной адаптации / М. О. Воробьева, А. А. Рожнов, Т. Д. Калугина, Д. Р. Баранов // Дневник науки. – 2023. – № 5(77). – С. 59–72.

65. Хазанова М. А. Психолого-педагогическое изучение личности школьника / М. А. Хазанова // Молодой ученый. – 2017. – № 13. – С. 47–48.

66. Цветкова С. Е. Сущность, структура и уровни межкультурной коммуникативной компетенции студентов экономических специальностей / С. Е. Цветкова // Вестник НГТУ им. Р.Е. Алексеева. – 2013. – № 2. – С. 80–92.

67. Цируль О. В. К вопросу о формировании коммуникативности как инструмента профессиональной деятельности / О. В. Цируль // Профессионально ориентированная языковая подготовка : теория и практика : сб. мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 16 апр. 2025 г.). – Санкт-Петербург, 2025. – С. 319–323.

68. Шишова Е. О. Развитие коммуникативной компетенции / Е. О. Шишова // Вестник ГГУ. – 2020. – № 6. – С. 37–42.

69. Шкроб Н. В. К вопросу о формировании коммуникативной компетентности курсантов высших образовательных учреждений МЧС России / Н. В. Шкроб // Сибирский пожарно-спасательный вестник. – 2018. – № 2 (9). – С. 64–69.

70. Эм А. С. Профессиональные деформации у специалистов, занятых в сфере ИТ / А. С. Эм // Научный аспект. – 2024. – Т. 53, № 5. – С. 7177–7181.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики коммуникативности у IT-специалистов

1. Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС), В. Синявского, Б. А. Федоришина

Цель: изучение коммуникативных и организаторских склонностей. Коммуникативные и организаторские способности являются стержневыми в профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием между людьми. Они являются важными факторами для достижения успеха во многих профессиях типа «человек – человек». Коммуникативные и организаторские способности, являются ведущими в образовании межличностных отношений, в сплочении членов коллектива, в организации учебных, спортивных, игровых и других групп, в привлечении к себе людей, в умении организовать и направить их деятельность.

Инструкция к тесту

Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). Время на выполнение методики 10-15 минут.

Тестовый материал:

1. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной Вам кем-либо из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-нибудь другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, легко ли Вам отказаться от своих намерений?

9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вам включаться в новые для Вас компании (коллективы)?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни дела. Которые нужно было выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли при решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы затруднение, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Вы принимаете ли Вы участие в общественной работе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых?

32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не сразу было принято товарищами?

33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?

34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка данных

Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы», в которых поставлены идеальные ответы, в которых поставлены идеальные ответы, в максимальной степени отражающие, коммуникативные и организаторские склонности.

Таблица 1.1 – Коммуникативные склонности

1.	+	11.	-	21.	+	31.	-
2.		12.		22.		32.	
3.	-	13.	+	23.	-	33.	-
4.		14.		24.		34.	
5.	+	15.	-	25.	+	35.	-
6.		16.		26.		36.	
7.	-	17.	+	27.	-	37.	+
8.		18.		28.		38.	
9.	+	19.	-	29.	+	39.	-
10.		20.		30.		40.	

Таблица 1.2 – Организаторские склонности

1.		11.		21.		31.	
2.	+	12.	-	22.	+	32.	-
3.		13.		23.		33.	
4.	-	14.	+	24.	-	34.	+
5.		15.		25.		35.	
6.	+	16.	-	26.	+	36.	-
7.		17.		27.		37.	
8.	-	18.	+	28.	-	38.	+
9.		19.		29.		39.	
10.	+	20.	-	30.	+	40.	-

С помощью дешифратора подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных или организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадений (20). Рассчитаем оценочный коэффициент (К) по формуле (1.1).

$$K = m/20, \quad (1.1)$$

где K – величина оценочного коэффициента,

m – количество совпадающих с дешифратором ответов.

Оценка результатов

Показатели, полученные по этой методике, могут варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1, свидетельствуют о высоком уровне проявления коммуникативных или организаторских склонностей, близкие же к 0 – о низком уровне.

Оценочный коэффициент (К) – это первичная количественная характеристика материалов испытания. Для качественной стандартизации результатов испытания используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей К соответствует определенная оценка Q.

Таблица 1.3 – Шкала оценки коммуникативных склонностей

	Уровень проявления коммуникативных склонностей
1	низкий
2	ниже среднего
3	средний
4	высокий
5	очень высокий

Таблица 1.4 – Шкала оценки организаторских склонностей

	Уровень проявления организаторских склонностей
1	низкий
2	ниже среднего
3	средний
4	высокий
5	очень высокий

Полученные результаты коротко можно охарактеризовать следующим образом:

1. Испытуемые, получившие оценку «1» (Q=1) характеризуются крайне низким уровнем проявления склонностей к коммуникативной и организаторской деятельности.

2. У испытуемых, получивших оценку «2» (Q=2), развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе,

предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

3. Для испытуемых, получивших оценку «3» ($Q=3$), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Обладая в целом средними показателями, они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных и организаторских способностей.

4. Испытуемые, получившие оценку «4» ($Q=4$) отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

5. И, наконец, та группа испытуемых, которая получила оценку «5» ($Q=5$), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

При интерпретации полученных данных следует помнить, что методика констатирует лишь наличный уровень развития коммуникативных и организаторских

склонностей в данный период развития личности, если при обследовании учащегося обнаруживается не очень высокий или низкий уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, то это вовсе не означает, что они останутся неизменными в процессе дальнейшего развития личности. При наличии положительной мотивации, целеустремленности и надлежащих условий деятельности данные склонности могут развиваться.

2. Тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха)

Цель: Определение уровня коммуникативной компетентности и качества сформированности основных коммуникативных умений.

Инструкция: Мы просим Вас внимательно прочитать каждую из описанных ситуаций и выбрать один вариант поведения в ней. Это должно быть наиболее характерное для Вас поведение, то, что Вы действительно делаете в таких случаях, а не то, что, по-вашему, следовало бы делать.

Тестовый материал:

1. Кто-либо говорит Вам: «Мне кажется, что Вы замечательный человек». Вы обычно в подобных ситуациях:

- а) говорите: «Нет, что Вы! Я таким не являюсь»;
- б) говорите с улыбкой: «Спасибо, я действительно человек выдающийся»;
- в) говорите: «Спасибо»;
- г) ничего не говорите и при этом краснеете;
- д) говорите: «Да, я думаю, что отличаюсь от других и в лучшую сторону».

2. Кто-либо совершает действие или поступок, которые, по Вашему мнению, являются замечательными. В таких случаях Вы обычно:

- а) поступаете так, как если бы это действие не было столь замечательным, и при этом говорите: «Нормально!»;
- б) говорите: «Это было отлично, но я видел результаты получше»;
- в) ничего не говорите;
- г) говорите: «Я могу сделать гораздо лучше»;
- д) говорите: «Это действительно замечательно!»

3. Вы занимаетесь делом, которое Вам нравится, и думаете, что оно у Вас получается очень хорошо. Кто-либо говорит: «Мне это не нравится!» Обычно в таких случаях Вы:

- а) говорите: «Вы - болван!»;
- б) говорите: «Я все же думаю, что это заслуживает хорошей оценки»;

- в) говорите: «Вы правы», хотя на самом деле не согласны с этим;
- г) говорите: «Я думаю, что это выдающийся уровень. Что Вы в этом понимаете»;
- д) чувствуете себя обиженным и ничего не говорите в ответ.

4. Вы забыли взять с собой какой-то предмет, а думали, что принесли его, и кто-то говорит Вам: «Вы такой растяпа! Вы забыли бы и свою голову, если бы она не была прикреплена к плечам». Обычно Вы в ответ:

а) говорите: «Во всяком случае, я толковее Вас. Кроме того, что Вы в этом понимаете!»;

б) говорите: «Да, Вы правы. Иногда я веду себя как растяпа»;

в) говорите: «Если кто-либо растяпа, то это Вы»;

г) говорите: «У всех людей есть недостатки. Я не заслуживаю такой оценки только за то, что забыл что-то»;

д) ничего не говорите или вообще игнорируете это заявление.

5. Кто-либо, с кем Вы договорились встретиться, опоздал на 30 минут, и это Вас расстроило, причем человек этот не дает никаких объяснений своему опозданию. В ответ Вы обычно:

а) говорите: «Я расстроен тем, что Вы заставили меня столько ожидать»;

б) говорите: «Я все думал, когда же Вы придете»;

в) говорите: «Это был последний раз, когда я заставил себя ожидать»;

г) ничего не говорите этому человеку;

д) говорите: «Вы же обещали! Как Вы смели так опаздывать!»

6. Вам нужно, чтобы кто-либо сделал для Вас одну вещь. Обычно в таких случаях Вы:

а) никого ни о чем не просите;

б) говорите: «Вы должны сделать это для меня»;

в) говорите: «Не могли бы Вы сделать для меня одну вещь?», после этого объясняете суть дела;

г) слегка намекаете, что Вам нужна услуга этого человека;

д) говорите: «Я очень хочу, чтобы Вы сделали это для меня».

7. Вы знаете, что кто-то чувствует себя расстроенным. Обычно в таких ситуациях Вы:

а) говорите: «Вы выглядите расстроенным. Не могу ли я помочь?»;

б) находясь рядом с этим человеком, не заводите разговора о его состоянии;

в) говорите: «У Вас какая-то неприятность?»;

г) ничего не говорите и оставляете этого человека наедине с собой;

д) смеясь говорите: «Вы просто как большой ребенок!»

8. Вы чувствуете себя расстроенным, а кто-либо говорит: «Вы выглядите расстроенным». Обычно в таких ситуациях Вы:

а) отрицательно качаете головой или никак не реагируете;

б) говорите: «Это не Ваше дело!»;

в) говорите: «Да, я немного расстроен. Спасибо за участие»;

г) говорите: «Пустяки»;

д) говорите: «Я расстроен, оставьте меня одного».

9. Кто-либо порицает Вас за ошибку, совершенную другими. В таких случаях Вы обычно:

а) говорите: «Вы с ума сошли!»;

б) говорите: «Это не моя вина. Эту ошибку совершил кто-то другой»;

в) говорите: «Я не думаю, что это моя вина»;

г) говорите: «Оставьте меня в покое, Вы не знаете, что Вы говорите»;

д) принимаете свою вину или не говорите ничего.

10. Кто-либо просит Вас сделать что-либо, но Вы не знаете, почему это должно быть сделано. Обычно в таких случаях Вы:

а) говорите: «Это не имеет никакого смысла, я не хочу это делать»;

б) выполняете просьбу и ничего не говорите;

в) говорите: «Это глупость; я не собираюсь этого делать»;

г) прежде чем выполнить просьбу, говорите: «Объясните, пожалуйста, почему это должно быть сделано»;

д) говорите: «Если Вы этого хотите...», после чего выполняете просьбу.

11. Кто-то говорит Вам, что по его мнению, то, что Вы сделали, великолепно. В таких случаях Вы обычно:

а) говорите: «Да, я обычно это делаю лучше, чем большинство других людей»;

б) говорите: «Нет, это не было столь здорово»;

в) говорите: «Правильно, я действительно это делаю лучше всех»;

г) говорите: «Спасибо»;

д) игнорируете услышанное и ничего не отвечаете.

12. Кто-либо был очень любезен с Вами. Обычно в таких случаях Вы:

а) говорите: «Вы действительно были очень любезны по отношению ко мне»;

б) действуете так, будто этот человек не был столь любезен к Вам, и говорите: «Да, спасибо»;

в) говорите: «Вы вели себя в отношении меня вполне нормально, но я заслуживаю большего»;

г) игнорируете этот факт и ничего не говорите;

д) говорите: «Вы вели себя в отношении меня недостаточно хорошо».

13. Вы разговариваете с приятелем очень громко, и кто-либо говорит Вам: «Извините, но Вы ведете себя слишком шумно». В таких случаях Вы обычно:

а) немедленно прекращаете беседу;

б) говорите: «Если Вам это не нравится, проваливайте отсюда»;

в) говорите: «Извините, я буду говорить тише», после чего ведется беседа приглушенным голосом;

г) говорите: «Извините» и прекращаете беседу;

д) говорите: «Все в порядке» и продолжаете громко разговаривать.

14. Вы стоите в очереди, и кто-либо становится впереди Вас. Обычно в таких случаях Вы:

а) негромко комментируете это, ни к кому не обращаясь, например: «Некоторые люди ведут себя очень нервно»;

б) говорите: «Становитесь в хвост очереди!»;

в) ничего не говорите этому типу;

г) говорите громко: «Выйди из очереди, ты, нахал!»;

д) говорите: «Я занял очередь раньше Вас. Пожалуйста, станьте в конец очереди».

15. Кто-либо делает что-нибудь такое, что Вам не нравится и вызывает у Вас сильное раздражение. Обычно в таких случаях Вы:

а) выкрикиваете: «Вы болван, я ненавижу Вас!»;

б) говорите: «Я сердит на Вас. Мне не нравится то, что Вы делаете»;

в) действуете так, чтобы повредить этому делу, но ничего этому типу не говорите;

г) говорите: «Я рассержен. Вы мне не нравитесь»;

д) игнорируете это событие и ничего не говорите этому типу.

16. Кто-либо имеет что-нибудь такое, чем Вы хотели бы пользоваться. Обычно в таких случаях Вы:

а) говорите этому человеку, чтобы он дал Вам эту вещь;

б) воздерживаетесь от всяких просьб;

в) отбираете эту вещь;

г) говорите этому человеку, что Вы хотели бы пользоваться данным предметом, и затем просите его у него;

д) рассуждаете об этом предмете, но не просите его для пользования.

17. Кто-либо спрашивает, может ли он получить у Вас определенный предмет для временного пользования, но так как это новый предмет, Вам не хочется его одалживать. В таких случаях Вы обычно:

а) говорите: «Нет, я только что достал его и не хочу с ним расставаться; может быть когда-нибудь потом»;

б) говорите: «Вообще-то я не хотел бы его давать, но Вы можете попользоваться им»;

в) говорите: «Нет, приобретайте свой!»;

г) одалживаете этот предмет вопреки своему нежеланию;

д) говорите: «Вы с ума сошли!»

18. Какие-то люди ведут беседу о хобби, которое нравится и Вам, и Вы хотели бы присоединиться к разговору. В таких случаях Вы обычно:

а) не говорите ничего;

б) прерываете беседу и сразу же начинаете рассказывать о своих успехах в этом хобби;

в) подходите поближе к группе и при удобном случае вступаете в разговор;

г) подходите поближе и ожидаете, когда собеседники обратят на Вас внимание;

д) прерываете беседу и тотчас начинаете говорить о том, как сильно Вам нравится это хобби.

19. Вы занимаетесь своим хобби, а кто-либо спрашивает: «Что Вы делаете?»
Обычно Вы:

а) говорите: «О, это пустяк», или: «Да ничего особенного»;

б) говорите: «Не мешайте, разве Вы не видите, что я занят?»;

в) продолжаете молча работать;

г) говорите: «Это совсем Вас не касается»;

д) прекращаете работу и объясняете, что именно Вы делаете.

20. Вы видите споткнувшегося и падающего человека. В таких случаях Вы:

а) рассмеявшись, говорите: «Почему Вы не смотрите под ноги?»;

б) говорите: «У Вас все в порядке? Может быть я что-либо могу для Вас сделать?»;

в) спрашиваете: «Что случилось?»;

г) говорите: «Это все колдобины в тротуаре»;

д) никак не реагируете на это событие.

21. Вы стукнулись головой о полку и набили шишку. Кто-либо говорит: «С Вами все в порядке?» Обычно Вы:

а) говорите: «Я прекрасно себя чувствую. Оставьте меня в покое!»;

б) ничего не говорите, игнорируя этого человека;

в) говорите: «Почему Вы не занимаетесь своим делом?»;

г) говорите: «Нет, я ушиб свою голову, спасибо за внимание ко мне»;

д) говорите: «Пустяки, у меня все будет о'кей».

22. Вы допустили ошибку, но вина за нее возложена на кого-либо другого.

Обычно в таких случаях Вы:

а) не говорите ничего;

б) говорите: «Это их ошибка!»;

в) говорите: «Эту ошибку допустил Я»;

г) говорите: «Я не думаю, что это сделал этот человек»;

д) говорите: «Это их горькая доля».

23. Вы чувствуете себя оскорбленным словами, сказанными кем-либо в Ваш адрес. В таких случаях Вы обычно:

а) уходите прочь от этого человека, не сказав ему, что он расстроил Вас;

б) заявляете этому человеку, чтобы он не смел больше этого делать;

в) ничего не говорите этому человеку, хотя чувствуете себя обиженным;

г) в свою очередь оскорбляете этого человека, называя его по имени;

д) заявляете этому человеку, что Вам не нравится то, что он сказал, и что он не должен этого делать снова.

24. Кто-либо часто перебивает, когда Вы говорите. Обычно в таких случаях Вы:

а) говорите: «Извините, но я хотел бы закончить то, о чем рассказывал»;

б) говорите: «Так не делают. Могу я продолжить свой рассказ?»;

в) прерываете этого человека, возобновляя свой рассказ;

г) ничего не говорите, позволяя другому человеку продолжать свою речь;

д) говорите: «Замолчите! Вы меня перебили!»

25. Кто-либо просит Вас сделать что-либо, что помешало бы Вам осуществить свои планы. В этих условиях Вы обычно:

а) говорите: «Я действительно имел другие планы, но я сделаю то, что Вы хотите»;

б) говорите: «Ни в коем случае! Поищите кого-нибудь еще»;

в) говорите: «Хорошо, я сделаю то, что Вы хотите»;

г) говорите: «Отойдите, оставьте меня в покое»;

д) говорите: «Я уже приступил к осуществлению других планов. Может быть, когда-нибудь потом».

26. Вы видите кого-либо, с кем хотели бы встретиться и познакомиться. В этой ситуации Вы обычно:

а) радостно окликаете этого человека и идете ему навстречу;

б) подходите к этому человеку, представляетесь и начинаете с ним разговор;

в) подходите к этому человеку и ждете, когда он заговорит с Вами;

г) подходите к этому человеку и начинаете рассказывать о крупных делах, совершенных Вами;

д) ничего не говорите этому человеку.

27. Кто-либо, кого Вы раньше не встречали, останавливается и окликает Вас возгласом «Привет!» В таких случаях Вы обычно:

а) говорите: «Что Вам угодно?»;

б) не говорите ничего;

в) говорите: «Оставьте меня в покое»;

г) произносите в ответ «Привет!», представляетесь и просите этого человека представиться в свою очередь;

д) киваете головой, произносите «Привет!» и проходите мимо.

Обработка и анализ результатов: Отметить, какой способ общения выбрали (зависимый, компетентный, агрессивный) в каждой предложенной ситуации в соответствии с ключом. Проанализировать результаты: какие умения сформированы, какой тип поведения преобладает.

Таблица 1.5 – Ключ

	зависимые	компетентные	агрессивные
1	АГ	БВ	Д
2	АВ	Д	БГ
3	ВД	Б	АГ
4	БД	Г	АВ
5	Г	АБ	ВД
6	АГ	ВД	Б
7	БГ	АВ	Д
8	АГ	В	БД
9	Д	БВ	АГ
10	БД	Г	АВ
11	БД	Г	АВ
12	БГ	А	ВД
13	АГ	В	БД
14	АВ	Д	БГ

Продолжение таблицы 1.5

15	ВД	Б	АГ
16	БД	Г	АВ
17	Г	АБ	ДВ
18	АГ	В	БД
19	АВ	Д	БГ
20	ГД	БВ	А
21	Б	ГД	АВ
22	А	ВГ	БД
23	АВ	Д	БГ
24	Г	АБ	ВД
25	В	АД	БГ
26	ВД	АБ	Г
27	БД	АГ	В

3. Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК) Фетискина Н.П., Козлова В.В., Мануйлова Г.М.

Назначение теста: Данная методика предназначена для получения более полного представления о личности, составления вероятностного прогноза успешности ее профессиональной деятельности.

Опросник включает в себя 100 утверждений, расположенных в циклическом порядке с тем, чтобы обеспечить удобство отсчета при помощи трафарета. Для каждого вопроса предусмотрены три альтернативных ответа.

Методика рассчитана на изучение отдельных личностных факторов у лиц со средним и высшим образованием.

Инструкция к тесту

Вам предлагается ряд вопросов и три варианта ответов на каждый из них (а ,б, в).

Отвечать нужно следующим образом:

- 1) сначала прочтите вопрос и варианты ответов на него;
- 2) выберите один из предложенных вариантов ответа, отражающий ваше мнение, и поставьте соответствующую букву (а, б или в) в клеточке на листе для ответов.

Помните следующие правила:

1. Не тратьте много времени на обдумывание ответов; давайте тот ответ, который первым приходит в голову.
2. Старайтесь не прибегать слишком часто к промежуточным ответам типа «не уверен», «нечто среднее» и т.п. Таких ответов должно быть как можно меньше.

3. Ни в коем случае ничего не пропускайте. На каждый вопрос необходимо дать ответ.

4. Отвечайте как можно более искренне. Не надо стараться произвести хорошее впечатление своими ответами, они должны соответствовать действительности. А теперь, пожалуйста, приступайте к своей работе.

Памятка экспериментатору

Обращайте внимание на то, понял ли опрашиваемый инструкцию, готов ли искренне ответить на поставленные вопросы. Помните, что следует ответить на все вопросы. Необходимо подчеркнуть, что нежелательно часто использовать промежуточные ответы и подолгу размышлять над ними. Если опрашиваемых несколько, то они не должны советоваться друг с другом.

ТЕСТ

1. Я хорошо понял инструкцию и готов искренне ответить на вопросы:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

2. Я предпочел бы снимать дачу:

- а) в оживленном дачном поселке;
- б) нечто среднее;
- в) в уединенном месте, в лесу.

3. Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям:

- а) верно;
- б) не уверен;
- в) неверно.

4. По-моему, интереснее быть:

- а) инженером-конструктором;
- б) не знаю;
- в) драматургом.

5. Я достиг бы в жизни гораздо большего, если бы люди не были настроены против меня:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

6. Люди были бы счастливее, если бы больше времени проводили в обществе своих друзей:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

7. Строя планы на будущее, я часто рассчитываю на удачу:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

8. «Лопата» так относится к «копать», как «нож» к:

- а) острый;
- б) резать;
- в) точить.

9. Почти все родственники хорошо ко мне относятся:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

10. Иногда какая-нибудь навязчивая мысль не дает мне уснуть:

- а) да, это верно;
- б) не уверен;
- в) нет.

11. Я никогда ни на кого не сержусь:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

12. При равной продолжительности рабочего дня и одинаковой зарплате мне было бы интереснее работать:

- а) столяром или поваром;
- б) не знаю, что выбрать;
- в) официантом в хорошем ресторане.

13. Большинство знакомых считают меня веселым собеседником:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

14. В школе я предпочитал:

- а) уроки музыки (пения);
- б) затрудняюсь сказать;
- в) занятия в мастерских, ручной труд.

15. Мне определенно не везет в жизни:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

16. Когда я учился в 7-10 классах, я участвовал в спортивной жизни школы:

- а) очень редко;
- б) от случая к случаю;
- в) довольно часто.

17. Я поддерживаю дома порядок и всегда знаю, что где лежит:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

18. «Усталый» так относится к «работе», как «гордый» к:

- а) улыбка;
- б) успех;
- в) счастливый.

19. Я веду себя так, как принято в кругу людей, среди которых я нахожусь:

- а) да;
- б) когда как;
- в) нет.

20. В своей жизни я, как правило, достигаю тех целей, которые ставлю перед собой:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

21. Иногда я с удовольствием слушаю неприличные анекдоты:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

22. Если бы мне пришлось выбирать, я предпочел бы быть:

- а) лесничим;
- б) трудно выбрать;

в) учителем старших классов.

23. Мне хотелось бы ходить в кино, на разные представления и в другие места,

где можно развлечься:

а) чаще одного раза в неделю (чаще, чем большинство людей);

б) примерно раз в неделю (как большинство);

в) реже одного раза в неделю (реже, чем большинство).

24. Я хорошо ориентируюсь в незнакомой местности: легко могу сказать, где

север, юг, восток или запад:

а) да;

б) нечто среднее;

в) нет.

25. Я не обижаюсь, когда люди надо мной подшучивают:

а) да;

б) когда как;

в) нет.

26. Мне бы хотелось работать в отдельной комнате, а не вместе с коллегами:

а) да;

б) не уверен;

в) нет.

27. Во многих отношениях я считаю себя вполне зрелым человеком:

а) это верно;

б) не уверен;

в) это неверно.

28. Какое из данных слов не подходит к двум остальным:

а) свеча;

б) луна;

в) лампа.

29. Обычно люди неправильно понимают мои поступки:

а) да;

б) верно нечто среднее;

в) нет.

30. Мои друзья:

а) меня не подводили;

б) изредка;

в) довольно часто.

31. Обычно я перехожу улицу там, где мне удобно, а не там, где положено:
- а) да;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) нет.
32. Если бы я сделал полезное изобретение, я предпочел бы:
- а) дальше работать над ним в лаборатории;
 - б) трудно выбрать;
 - в) позаботиться о его практическом использовании.
33. У меня безусловно меньше друзей, чем у большинства людей:
- а) да;
 - б) нечто среднее;
 - в) нет.
34. Мне больше нравится читать:
- а) реалистические описания острых военных или политических конфликтов;
 - б) не знаю, что выбрать;
 - в) роман, возбуждающий воображения и чувства.
35. Моей семье не нравится специальность, которую я выбрал:
- а) да;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) нет.
36. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:
- а) если я обсуждаю их с другими;
 - б) верно нечто среднее;
 - в) если обдумываю их в одиночестве.
37. Выполняя какую-либо работу, я не успокаиваюсь, пока не будут учтены даже самые незначительные детали
- а) верно;
 - б) среднее;
 - в) неверно.
38. «Удивление» относится к «необычный», как «страх» к:
- а) храбрый;
 - б) беспокойный;
 - в) ужасный.
39. Меня всегда возмущает, когда кому-либо ловко удается избежать заслуженного наказания:

- а) да;
- б) по-разному;
- в) нет.

40. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя не знаю, почему:

- а) верно;
- б) не уверен;
- в) неверно.

41. В жизни не было случая, чтобы я нарушил обещание:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

42. Если бы я работал в хозяйственной сфере, мне было бы интересно:

- а) беседовать с заказчиками, клиентами;
- б) нечто среднее;
- в) вести отчеты и другую документацию.

43. Я считаю, что:

- а) нужно жить по принципу: «Делу время, потехе час»;
- б) нечто среднее между «а» и «в»;
- в) жить нужно весело, не особенно заботясь о завтрашнем дне.

44. Мне было бы интересно полностью поменять сферу деятельности:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

45. Я считаю, что моя семейная жизнь не хуже, чем у большинства моих знакомых:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

46. Мне неприятно, если люди считают, что я слишком не сдержан и пренебрегаю правилами приличия:

- а) очень;
- б) немного;
- в) совсем не беспокоит.

47. Бывают периоды, когда трудно удержаться от чувства жалости к самому себе:

- а) часто;
- б) иногда;
- в) никогда.

48. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным:

- а) $\frac{3}{7}$;
- б) $\frac{3}{9}$;
- в) $\frac{3}{11}$.

49. Я уверен, что обо мне говорят за моей спиной:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

50. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно:

- а) я отношусь к этому спокойно;
- б) нечто среднее;
- в) испытываю к ним чувство презрения.

51. Иногда мне очень хочется выругаться:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

52. При одинаковой зарплате я предпочел бы быть:

- а) адвокатом;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) штурманом или летчиком.

53. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только для

забавы:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

54. Я люблю музыку:

- а) легкую, живую;
- б) нечто среднее;
- в) эмоционально насыщенную, сентиментальную.

55. Самое трудное для меня – это справиться с собой:

- а) верно;
- б) не уверен;
- в) неверно.

56. Я предпочитаю планировать свои дела сам, без постороннего вмешательства и чужих советов:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

57. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

58. «Размер» так относится к «сумма», как «нечестный» к:

- а) тюрьма;
- б) грешный;
- в) укравший.

59. Родители и члены семьи часто придираются ко мне:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

60. Когда я слушаю музыку, а рядом громко разговаривают:

- а) это мне не мешает, я могу сосредоточиться;
- б) верно нечто среднее;
- в) это портит мне удовольствие и злит меня.

61. Временами мне приходят в голову такие нехорошие мысли, что о них лучше не рассказывать:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

62. Мне кажется, интереснее быть:

- а) художником;
- б) не знаю, что выбрать;
- в) директором театра или киностудии.

63. Я предпочел бы одеваться скорее скромно, так, как все, чем броско и оригинально:

- а) согласен;
- б) не уверен;
- в) не согласен.

64. Не всегда можно осуществить что-либо постепенными, умеренными методами, иногда необходимо приложить силу:

- а) согласен;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

65. Я любил школу:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

66. Я лучше усваиваю материал:

- а) читая хорошо написанную книгу;
- б) верно нечто среднее;
- в) участвуя в коллективном обсуждении.

67. Я предпочитаю действовать по-своему, вместо того чтобы придерживаться общепринятых правил:

- а) согласен;
- б) не уверен;
- в) не согласен.

68. АВ так относится к ГВ, как СР к :

- а) ПО;
- б) ОП;
- в) ТУ.

69. Обычно я удовлетворен своей судьбой:

- а) да;
- б) не знаю;
- в) нет.

70. Когда приходит время для осуществления того, что я заранее планировал и ждал, я иногда чувствую себя не в состоянии это сделать:

- а) согласен;
- б) нечто среднее;
- в) не согласен.

71. Не все мои знакомые мне нравятся:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

72. Если бы меня попросили организовать сбор денег на подарок кому-нибудь или участвовать в организации юбилейного торжества:

- а) я согласился бы;
- б) не знаю, что сделал бы;
- в) сказал бы, что, к сожалению, очень занят.

73. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка:

- а) согласен;
- б) не уверен;
- в) не согласен.

74. Меня больше привлекает красота стиха, чем красота и совершенство оружия:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

75. У меня больше причин чего-либо опасаться, чем у моих знакомых:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

76. Работая над чем-то, я предпочел бы делать это:

- а) в коллективе;
- б) не знаю, что выбрать;
- в) самостоятельно.

77. Прежде чем высказать свое мнение, я предпочитаю подождать, пока буду полностью уверен в своей правоте:

- а) всегда;
- б) обычно;
- в) только если это практически возможно.

78. «Лучший» так относится к «наихудший», как «медленный» к:

- а) скорый;
- б) наилучший;
- в) быстрееший.

79. Я совершаю много поступков, о которых потом жалею:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

80. Обычно я могу сосредоточенно работать, не обращая внимания на то, что люди вокруг меня шумят:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

81. Я никогда не откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня:

- а) да;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) нет.

82. У меня было:

- а) очень мало выборных должностей;
- б) несколько;
- в) много выборных должностей.

83. Я провожу много свободного времени, беседуя с друзьями о тех приятных событиях, которые мы вместе переживали когда-то:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

84. На улице я остановлюсь, чтобы посмотреть скорее на работу художника, чем на уличную ссору или дорожное происшествие:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

85. Иногда мне очень хотелось уйти из дома:

- а) да;
- б) не уверен;
- в) нет.

86. Я предпочел бы жить тихо, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения благодаря своим друзьям:

- а) да;
- б) верно нечто среднее;
- в) нет.

87. Разговаривая, я склонен:

- а) высказывать свои мысли сразу, как только они приходят в голову;
- б) верно нечто среднее;
- в) прежде хорошенько собраться с мыслями.

88. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить этот ряд

X0000XX000XXX:

- а) 0XXX;
- б) 00XX;
- в) X000.

89. Мне безразлично, что обо мне думают другие:

- а) да;
- б) нечто среднее;
- в) нет.

90. У меня бывают такие волнующие сны, что я просыпаюсь:

- а) часто;
- б) изредка;
- в) практически никогда.

91. Я каждый день прочитываю всю газету:

- а) да;
- б) трудно сказать;
- в) нет.

92. К дню рождения, к праздникам:

- а) я люблю делать подарки;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) считаю, что покупка подарков – несколько неприятная обязанность.

93. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить:

- а) верно;
- б) не уверен;
- в) неверно.

94. В школе я предпочитал:

- а) русский язык;
- б) трудно сказать;
- в) математику.

95. Кое-кто затаил злобу против меня:

- а) да;

б) не знаю;

в) нет.

96. Я охотно участвую в общественной жизни, в работе разных комиссий и т.д.:

а) да;

б) нечто среднее;

в) нет.

97. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но всегда имеет возможность настоять на своем:

а) да;

б) не уверен;

в) нет.

98. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:

а) какой-либо;

б) несколько;

в) большая часть.

99. В веселой компании мне бывает неудобно дурачиться вместе с другими:

а) да;

б) по-разному;

в) нет.

100. Если я совершил какой-то промах в обществе, то довольно быстро забываю о нем:

а) да;

б) нечто среднее;

в) нет.

Обработка и интерпретация результатов

Шкалы: общительность, логическое мышление, эмоциональная устойчивость, беспечность, чувствительность, независимость, самоконтроль, склонность к асоциальному поведению

Ответы опрашиваемого надо сравнить с ключом. В случае совпадения буквы, указанной в ключе, и буквы ответа, который выбрал опрашиваемый, за данный ответ начисляется 2 балла. За промежуточный ответ «б» всегда начисляется 1 балл. В случае несовпадения буквы ответа и буквы ключа начисляется 0 баллов. Обработка по фактору В (логическое мышление) несколько другая. В случае совпадения буквы ответа с буквой ключа присваивается 2 балла, в случае несовпадения – 0 баллов.

Ключ к тесту

I	1с	11а	21с	31с	41а	51с	61с	71с	81а	91а	Л
II	2а	12с	22с	32с	42а	52а	62с	72а	82с	92а	А
III	3а	13а	23а	33с	43с	53а	63с	73с	83а	93с	Д
IV	4с	14а	24с	34с	44а	54с	64а	74а	84а	94а	К
V	5а	15а	25с	35а	45с	55а	65с	75с	85а	95а	П
VI	6с	16а	26а	36с	46а	56а	66с	76с	86а	96с	М
VII	7с	17а	27а	37а	47с	57с	67с	77а	87с	97а	Н
VIII	8b	18b	28b	38с	48b	58с	68b	78с	88b	98а	В
IX	9с	19с	29а	39с	49а	59а	69с	79а	89а	99с	П
X	10с	20а	30а	40с	50а	60а	70с	80а	90с	100а	С

Рисунок 1.1 – Ключ к тесту

Полученные таким образом баллы суммируются по каждому фактору.

По факторам А, В, С, Д, К, М, Н, Л максимальное число баллов 20.

По фактору П – 40 баллов (сложить 5 и 9 строки).

Количество баллов от 16 до 20 (по факторам А, В, С, Д, К, М, Н) является высокой оценкой по данному фактору, значит, соответствующее качество личности явно выражено (например, общительность по фактору А).

Количество баллов 13, 14, 15 говорит об определенном преобладании качества, соответствующего высокой оценке (например, общительности над замкнутостью).

Количество баллов 5, 6, 7 свидетельствует о преобладании качества, соответствующего низкой оценке (например, замкнутости над общительностью).

Количество баллов 8-12 означает примерное равновесие между двумя противоположными личностными качествами (например, в меру открыт, в меру замкнут).

Если опрашиваемый набрал 12 и более баллов по шкале Л, то результаты опроса необходимо признать недостоверными.

Если опрашиваемый набрал более 20 (из 40) баллов по шкале П (склонность к асоциальному поведению), то это свидетельствует об определенных личностных проблемах в какой-либо сфере жизни: в семье, в отношениях с друзьями, на работе, в отношениях с окружающими). В этом случае необходимо провести дополнительное собеседование, чтобы выявить, насколько серьезны возникшие проблемы.

Фактор А

Высокая оценка +А – открытый, легкий, общительный.

Низкая оценка -А – необщительный, замкнутый.

Фактор В

Высокая оценка +В – с развитым логическим мышлением, сообразительный.

Низкая оценка -В- невнимательный или со слабо развитым логическим мышлением.

Фактор С

Высокая оценка +С – эмоционально устойчивый, зрелый, спокойный.

Низкая оценка -С – эмоционально неустойчивый, изменчивый, поддающийся чувствам.

Фактор Д

Высокая оценка +Д – жизнерадостный, беспечный, веселый.

Низкая оценка -Д – трезвый, молчаливый, серьезный.

Фактор К

Высокая оценка +К – чувствительный, тянущийся к другим, с художественным мышлением.

Низкая оценка -К – полагающийся на себя, реалистичный, рациональный.

Фактор М

Высокая оценка +М – предпочитающий собственные решения, независимый, ориентированный на себя.

Низкая оценка -М – зависимый от группы, компанейский, следует за общественным мнением.

Фактор Н

Высокая оценка +Н – контролирующий себя, умеющий подчинять себя правилам.

Низкая оценка -Н – импульсивный, неорганизованный.

Кроме того, данный опросник позволяет выявить склонность к асоциальному поведению (фактор П), что может характеризоваться пренебрежением к принятым общественным нормам, моральным и этическим ценностям, установившимся правилам поведения и обычаям.

Включена в опросник и шкала правдивости (фактор Л), которая позволяет судить о достоверности полученных результатов.

Уровневая оценка факторов (в баллах):

- а) 16-20 – максимальный уровень;
- б) 13-15 – преобладающая выраженность факторов;
- в) 8-12 – средний уровень;
- г) 5-7 – низкий уровень.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования коммуникативности у IT-специалистов

Таблица 2.1 – Результаты исследования коммуникативности у IT-специалистов по методике диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) В. Сиявского, Б.А. Федоришина

№ п/п	Баллы	Уровень коммуникативности
1	2	ниже среднего
2	1	низкий
3	3	средний
4	2	ниже среднего
5	3	средний
6	2	ниже среднего
7	1	низкий
8	3	средний
9	2	ниже среднего
10	3	средний
11	2	ниже среднего
12	3	средний
13	3	средний
14	1	низкий
15	3	средний
16	2	ниже среднего
17	3	средний
18	4	высокий
19	2	ниже среднего
20	3	средний
Итого:		Низкий уровень – 3 человека. Ниже среднего – 7 человек. Средний уровень – 9 человек. Высокий уровень – 1 человек. Очень высокий уровень – 0 человек.

Таблица 2.2 – Результаты исследования коммуникативности у IT-специалистов по методике тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха)

№ п/п	Зависимый	Компетентный	Агрессивный	Тип коммуникативности
1	15	8	4	зависимый
2	1	22	5	компетентный
3	19	6	2	зависимый
4	10	0	18	агрессивный
5	16	7	4	зависимый
6	21	3	3	зависимый
7	5	21	2	компетентный
8	18	5	4	зависимый
9	20	7	1	зависимый
10	22	3	2	зависимый
11	10	2	15	агрессивный
12	19	3	5	зависимый
13	6	20	1	компетентный
14	20	5	2	зависимый
15	9	1	17	агрессивный
16	21	3	3	зависимый
17	4	23	0	компетентный
18	19	2	6	зависимый
19	22	4	2	зависимый
20	9	2	16	агрессивный
Итого:	Зависимый тип – 12 человека. Компетентный тип – 4 человек. Агрессивный тип – 4 человек.			

Таблица 2.3 – Результаты исследования коммуникативности у IT-специалистов по методике диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК)
 Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А»

№ п/п	Баллы	Уровень общительности
1	9	средний
2	5	низкий
3	8	средний
4	10	средний
5	6	низкий
6	9	средний
7	8	средний
8	9	средний
9	5	низкий
10	13	высокий
11	10	средний
12	9	средний
13	6	низкий
14	9	средний
15	8	средний
16	5	низкий
17	10	средний
18	6	низкий
19	10	средний
20	5	низкий
Итого:		Низкий уровень – 7 человека. Средний уровень – 12 человек. Высокий уровень – 1 человек. Очень высокий уровень – 0 человек.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования

Цель программы: Развитие навыков и умений конструктивного общения у IT-специалистов.

Задачи программы:

1. Сформировать представление о конструктивных навыках общения среди IT-специалистов.
2. Проработать конкретные затруднения в общении у IT-специалистов.
3. Способствовать приобретению и закреплению навыков взаимодействия, сотрудничества и конструктивного общения.
4. Обучить навыкам позитивного «я - высказывания».

Программа построена на основе общепринятых психолого-педагогических принципах:

1. Принцип нормативности развития.
2. Принцип системности развития психической деятельности.
3. Деятельностный принцип.
4. Принцип психологической комфортности.
5. Постоянная обратная связь.

1. Принцип нормативности развития Учебно-развивающий материал в рамках разделов и программы в целом выстроен по принципу нормативности развития, учитывая особенности социальной ситуации развития, уровня сформированности психологических новообразований, уровня развития ведущей деятельности участников.

2. Принцип системности развития психической деятельности. При определении целей и задач коррекционно-развивающей деятельности мы не ограничивались лишь актуальными на сегодняшний день проблемами, а исходили из ближайшего прогноза развития.

3. Деятельностный принцип. Занятия способствуют организации активной деятельности клиентов, в ходе реализации которой создаются условия для ориентировки в трудных, конфликтных ситуациях, организуется необходимая основа для позитивных сдвигов в развитии личности и налаживании коммуникаций со сверстниками.

4. Принцип психологической комфортности предполагает снятие стресс образующих факторов в ходе общения.

5. Постоянная обратная связь.

Целевая группа: программа рассчитана на IT-специалистов, испытывающих трудности в общении с коллегами и клиентами. Оптимальным количеством участников является 5-7 человек, так как атмосфера малой группы способствует сплочению группы, созданию атмосферы доверия, проявлению активности каждого участника и получению продуктивной обратной связи.

Реализация программы коммуникативных умений для IT-специалистов осуществляется посредством трех последовательно сменяющих друг друга этапов:

1. Психологическое обследование (первичная психодиагностика).
2. Формирующий этап (цикл из 8 занятий).
3. Повторное психологическое обследование (заключительная психодиагностика).

Этап первичной психодиагностики представлен набором стандартизированных психологических методик, направленных на изучение эмоционально-личностных и коммуникативных особенностей IT-специалистов - методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС) авторов В.В. Синявского, В.А. Федорошина, методика Спилбергера-Ханина для определения личностной и ситуативной тревожности. Для оценки эффективности программы рассматриваются динамика изменения следующих показателей: повышение коммуникативных умений (по методике КОС), снижение процентного показателя тревожности (по методике Спилбергера-Ханина), улучшение самочувствия, активности и настроения.

Второй этап – развивающий, представляет собой основы программы и состоит из 8 занятий с элементами тренинга, направленных непосредственно на решение задач программы. Примерная продолжительность каждого занятия – 50 минут. Программа реализуется в течение двух месяцев (1 занятие в неделю).

Каждое занятие строится в соответствии с принципом смысловой целостности и имеет следующую структуру:

Структура и продолжительность программы

Начало работы в группе – 10 минут (ритуал приветствия, упражнение-разминка, поддерживающее групповую атмосферу и фокусирующие внимание, оптимизирующее работоспособность участников).

Основной этап – 30 минут (краткая теоретическая часть в форме мини-лекции, дискуссии; упражнения, игры, практическая отработка приемов, развитие навыков и умений).

Завершение работы – 10 минут (рефлексия, обратная связь, ритуал прощания).

Предлагаемая последовательность занятий является моделью, наполнение которой конкретными упражнениями может корректироваться с учетом специфики группы и жизненного опыта участников.

Третий этап – итоговое диагностическое обследование, предполагает организацию ретестирования по методикам, предложенным для первичного исследования. Данный этап направлен на отслеживание эффективности реализации программы, выявление динамики результатов участников занятий.

Методы и формы, используемые при реализации программы

В программе используются тренинговые (интерактивные) методы работы. Вариативно используются мини-лекция; групповая дискуссия, беседа; мозговой штурм; тренинговые упражнения по межличностной коммуникации; дыхательные и двигательные упражнения; методы саморегуляции и управления собственным телом; элементы арт-терапии; релаксационные упражнения.

На протяжении всех занятий программы обязательным компонентом выступает прием обратной связи – это высказывание каждым участником группы своих мыслей, чувств и рассказ о своем опыте по окончании упражнения, темы, занятия и всего тренинга. Обратная связь необходима не только для того, чтобы узнать мнение участников, но и для того, чтобы участники в процессе тренинга обучались слушать и слышать мнение других людей.

Ресурсы, необходимые для эффективной реализации программы

Требования к специалистам, реализующим программу:

Реализация программы обеспечивается педагогом-психологом. Специалист должен иметь соответствующее образование и быть компетентным в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии; должен владеть знаниями и практическими компетенциями в области информационно-коммуникационных технологий, уметь организовывать групповую работу. Важно наличие у педагога устойчивой системы нравственно-этических ценностей, основанной на общечеловеческих, гуманистических ценностях. В список умений специалиста включаются его действия на всех этапах группового обсуждения, знание закономерностей групповой динамики и их использование в психологических целях, фасилитация, контроль за временем.

Требования к материально-технической оснащенности:

1. Материально-технические условия реализации программы:

Реализация программы осуществляется в кабинете коррекционной работы, оснащенной следующим оборудованием:

1. Столы и стулья для участников.
2. Рабочее место для специалиста.
3. Книжные шкафы для специальной литературы, методических, стимульных диагностических и профилактических материалов.

Ожидаемые результаты реализации программы

В жизненных ситуациях IT-специалистов смогут ответить на вопросы, как выстроить правильное поведение, как восстановить положительное эмоциональное состояние, как наладить конструктивное взаимодействие с коллегами, клиентами и близкими людьми, а также реализовать приобретенные компетенции.

Содержание программы

Занятие 1 «Будем знакомы»

Цель: создание благоприятной обстановки для личностного самораскрытия.

Необходимые материалы: большой лист ватмана или бумага, маркеры, бумага, ручки, несколько старых газет.

1. Принятие правил групповой работы

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

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

Ведущий озвучивает основные пункты правил, к которым участники делают дополнения:

1. То, что происходит в группе, не должно негативно влиять на взаимоотношения.
2. Нельзя унижать и оскорблять.
3. Нельзя употреблять нецензурные выражения.
4. Обращаться друг к другу только по имени.
5. Говорить только по одному, при желании высказаться - поднять руку.

6. Указания тренеров не обсуждаются.

7. Нельзя выходить из группы без разрешения тренеров и т.д.

Кроме того, определяются штрафные санкции для нарушителей. Самым оптимальным наказанием за нарушение правил является лишение права голоса на одно упражнение.

Заметки для ведущего.

Необходимо чтобы участники сами предлагали большинство пунктов правил. Это мотивирует их на выполнение: «Меня не заставляют, а я сам так решил».

2. Упражнение – активатор «Представь свое имя»

Цель: осуществление эмоционального разогрева.

Содержание. Ведущий предлагает участникам представиться как актёру немого кино с помощью мимики и жестов. Можно представить не только своё имя, но и свою внешность, манеру одеваться, вести себя. Главное, чтобы это было узнаваемым.

Заметки для ведущего.

В группе обычно есть стеснительные участники, опасющиеся негативной оценки со стороны других. В этом случае им нужно оказать помощь в представлении себя, - например, ведущий в паре с участником может представить его.

3. Упражнение «Объявление об объявлении»

Цель: умение заявлять о себе.

Содержание. Ведущий предлагает участникам дать объявление о себе в газету. Объявления должны быть короткими, но нести максимум информации об авторе. Затем объявления зачитываются, и проводится обсуждение, что является основным, что является вторичным: желание помочь кому-то, получить что-то или заявить о своих способностях. Ведущему здесь важно подчеркнуть, что совершенно не важно, хотел ли участник похвалиться своими способностями или объявить о своём стремлении помогать другим, главное – он о себе заявляет.

Заметки для ведущего.

Нужно напомнить участникам о правилах: в объявлении не должно содержаться информации аморального или жестокого характера. Застенчивым участникам нужно помочь, так как зачастую из-за заниженной самооценки они не могут найти в себе чего-то положительного, что могло бы заинтересовать других людей.

4. Упражнение «Ладощка»

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

Содержание. На листе бумаги каждый участник обводит ладошку и внутри контура пишет качество, которое, нравится в самом себе. Листки передаются по кругу, а остальные участники дописывают те качества, которые нравятся в хозяине ладошки. Листки необходимо подписать. Когда «ладошки» вернутся к своему хозяину, все участники благодарят друг друга. Обязательно необходимо зафиксировать внимание участников на том, что пишутся только положительные качества.

Заметки для ведущего.

Если в группе уже выявлены изгои, то их «ладошки» могут оказаться пустыми или с оскорблениями. Чтобы предотвратить это, нужно объявить всем, если они не могут найти положительное в других, значит, они ненаблюдательны, ведь не бывает такого, чтобы в человеке не было ничего хорошего.

Рефлексия

Цель: получение обратной связи.

Содержание. Участники по кругу высказываются о том, как они себя чувствовали на занятии, что понравилось, что нет. Можно предложить свой «вес».

Занятие 2 «Строй»

Цель: формирование невербальных навыков общения; совершенствование взаимопонимания партнеров по общению.

Необходимые материалы: презентация с картинками жестов, поз, мимикой.

Разминка.

Я хочу вам рассказать одну притчу: В одном селе умирал глава большой семьи. Он попросил принести веник и предложил своим сыновьям сломать его. Каждый попытался, но хотя все они были сильные люди, ни одному не удалось справиться. Тогда отец попросил разрезать проволоку, связывающую веник, и предложил сыновьям сломать рассыпавшиеся прутья. Они с легкостью сделали это. Отец сказал: «Когда меня не будет, держитесь вместе, и любые испытания вам не страшны. А поодиночке вас легко сломать как эти прутья».

И сейчас мы посмотрим, насколько вам удастся действовать вместе. Начинаем.

1. Упражнение «Строй»

Цель: Разминка, групповое взаимодействие, сплочение группы.

Вы можете легко и быстро построиться по росту. А я попрошу вас построиться по цвету волос: от самого светлого, до самого темного... А теперь – по алфавиту, но сделать это молча. (Варианты – по цвету глаз, по дате рождения и др.) В конце упражнения задание поделится на тройки по тем признакам, которые присутствуют в группе.

2. Упражнение «Дискуссия»

Инструкция.

Вы разбили на тройки. В каждой тройке распределяются обязанности. Один из участников играет роль «глухого и немого»: он ничего не слышит, не может говорить, но в его распоряжении зрение, жесты, пантомимика; второй участник играет роль «глухого и паралитика»: он может говорить и видеть; третий «слепой и немой»: он способен только слышать и показывать. Всей тройке предлагается задание, например, договориться о месте, времени и цели встречи.

Обсуждение в кругу

Что получилось, что нет, удалось ли договориться.

Что мешает нам общаться?

Сейчас мы с вами сделаем небольшой перерыв, и вернемся к работе.

Итак, общение – это установление и развитие контактов между людьми.

Наше общение состоит из слов, т.е. вербальная часть и движений тела, невербальная часть. Ученые подсчитали, что вербальная, словесная информация в общении составляет 1/6, а язык поз, интонаций, дыхания и ритма - несловесная информация - 5/6.

При этом 55 % - это Язык Тела (позы, движения, мимика), около 38 % - Голос (тон, интонации, ритм, тембр) и около 7 % собственно слова.

Естественно, в разных контекстах эти соотношения могут немного отличаться, но общая тенденция останется. Например, во время телефонного разговора, Язык Тела будет практически отсутствовать, а большая часть информации будет передаваться при помощи голоса.

И это именно та часть общения, которую мы не осознаем, но которая является главной в любом общении. Нас с детства много обучали тому, что говорить, но очень мало тому - как.

Есть еще одно, очень забавное правило. Если сознание говорит одно, а подсознание совершенно другое - обычно побеждает подсознание. А сознание находит логичное объяснение уже совершенному поступку. Этим, как раз, и пользуются профессиональные мошенники. Им могут доверить посторожить вещи самые бдительные люди, а потом сильно удивляться тому, что пропал не только новый чрезвычайно приятный знакомый, но и чемоданы.

При общении мы выражаем то, что хотим сказать (да и то, что не хотим тоже) в виде жестов, мимики, поз, движений, интонаций и только в последнюю очередь собственно слов. Но в связи с тем, что мы не осознаем этой большой невербальной

части, мы обычно получаем только не совсем нам понятные сообщения из нашего бессознательного. И часто бывает совершенно не понятно, что вызвало напряжение у собеседника или почему он так чему-то обрадовался. (картинки или слайды с позами, мимикой.)

Рефлексия

Цель: получение обратной связи.

Занятие 3 «Угадай чувство»

Цель: Отработка навыка невербального проявления эмоций.

Необходимые материалы: бумага А4.

1. Упражнение «Угадай чувство»

Содержание. Ведущий просит актуализировать полученные знания с прошлого занятия, ведет дискуссию. Просит обратить внимание на доску, где написана фраза. На бумажке у каждого написано чувство, задача – продемонстрировать чувство, только с помощью мимики. Задача зрителей определить, что за чувство.

А теперь передай чувство, только голосом. На бумажке написано чувство, ваша задача произнести фразу, вложив в нее это чувство. Лицо при этом закрыто, или участник должен отвернуться. Задача остальных определить чувство.

Обсуждение в кругу: В каком упражнении было проще понять человека.

2. Упражнение «Толстое стекло»

Цель: отработка навыка вербального общения.

Инструкция. Представьте, что между вами и вашим партнером толстое стекло. Ваша задача договориться о побеге из тюрьмы при помощи мимики и жестов. Речь использовать нельзя.

3. Ролевая игра «Подсказка другу»

Инструкция: Участник у доски. Группе раздаются фразы из стихотворения. Один ученик. Один учитель. Задача группы без помощи речи определить порядок фраз в стихотворении и по очереди «подсказывать» ученику. Задача ученика вербально воспроизвести стихотворение. Задача учителя сверить рассказанное стихотворение с оригиналом.

Сегодня мы с вами отработали навыки вербального, невербального общения. Узнали, что в большинстве случаев мы воспринимаем информацию, которую дает нам тело собеседника, научились распознавать невербальные сигналы общения.

Рефлексия

Что для вас было сегодня нового? Чему научились? Ваши чувства, эмоции.

Ну что ж на этом наше занятие заканчивается. В следующий раз мы поговорим о территориях общения, и что значит уметь слушать.

А в заключении попрошу вас встать в круг, и передавая улыбку по кругу, поблагодарить друг друга за работу. Спасибо Маша, мне было приятно с тобой сегодня быть в паре.

Занятие 4 «Активное слушание»

Цель: - отработать навыки активного слушания.

Упражнение «Активное слушание»

Содержание. Сейчас мы с вами проведем одно упражнение, где каждый побудет в роли слушающего и говорящего, и сможет сравнить эти две позиции. Упражнение мы будем выполнять в парах. Выберите себе в пару того из членов нашей группы, кого вы пока узнали меньше других, но хотели бы узнать поближе. Или делимся каким-либо образом. Распределите между собой роли: один из вас будет «говорящим», а другой – «слушающим». Задание будет состоять из нескольких шагов (этапов). Каждый шаг (этап) рассчитан на определенное время, но вам не надо следить за временем. Я каждый раз буду говорить, что надо делать и когда надо завершить выполнение задания. Сначала правилами хорошего слушания руководствуется «слушающий». «Говорящий» может пока отложить их в сторону.

Итак, «говорящий» в течение 5 минут рассказывает «слушающему» о своих трудностях, проблемах в общении. Особое внимание при этом он обращает на те свои качества, которые порождают эти трудности. «Слушающий» соблюдает правила хорошего слушания и тем самым помогает «говорящему» рассказывать о себе.

Через 5 минут я останавливаю беседу.

Сейчас у «говорящего» будет 1 минута, в течение которой ему надо будет сказать «слушающему», что в поведении последнего помогало ему открыто высказываться, рассказывать о себе, а что затрудняло этот рассказ. Отнеситесь, пожалуйста, к этому заданию очень серьезно, потому что именно от вас ваш собеседник может узнать, что в его поведении побуждает других людей высказываться открыто, говорить о себе, а что затрудняет такой рассказ, а знать это каждому очень важно. После того, как 1 минута прошла, я даю следующее задание:

«Теперь «говорящий» в течение пяти минут будет рассказывать «слушающему» о своих сильных сторонах в общении, о том, что ему помогает устанавливать контакты, строить взаимоотношения с людьми. «Слушающий», не забывая соблюдать правила хорошего слушания, должен учесть всю ту информацию, которую он получил от «говорящего» в течение предыдущей минуты».

Через 5 минут снова останавливается беседа и предлагается перейти к следующему шагу.

«Слушающий» за пять минут должен повторить «говорящему», что он понял из двух его рассказов о себе, т.е. о трудностях и проблемах в общении и его сильных сторонах в общении. На протяжении этих 5 минут «говорящий» все время молчит и только движением головы показывает, согласен он или нет с тем, что говорит «слушающий». Если он делает отрицательное движение головой в знак того, что его неправильно поняли, то «слушающий» должен поправляться до тех пор, пока не получит подтверждения правильности своих слов. После того как «слушающий» скажет все, что он запомнил из двух рассказов «говорящего», последний может сказать, что было пропущено или искажено».

Во-второй части упражнения участники пары меняются ролями: тот, кто был «слушающим», становится «говорящим» и наоборот. Все четыре шага упражнения повторяются, при этом тренер каждый раз сам дает задание на следующий шаг.

Обсуждение:

«Как вам удавалось выполнять предложенные правила, какие правила было легче выполнять, какие сложнее?».

«О чем вам было легче говорить – о своих трудностях и проблемах в общении или о сильных сторонах», "Какое впечатление произвела на вас та часть упражнения, когда вы были «говорящим», какое влияние на вас оказывали различные действия «слушающего», как они вами воспринимались?».

2. Упражнение «Ролевая игра - на приеме у психолога»

Сейчас у вас будет возможность попробовать себя в роли настоящего психолога. Приглашаю пару добровольцев. Один из вас психолог. Второй клиент. Остальные внимательно наблюдают и фиксируют использованные психологом приемы.

Инструкция. Вы психолог, к вам на прием придет клиент. Ваша задача успокоить его, используя правила активного слушания.

Заметки для ведущего: Можно проиграть несколько раз меняя пары.

Наше занятие подходит к концу. Сегодня мы узнали о дистанциях комфортного общения и правилах активного слушания.

Рефлексия

«Итак, подведём итоги...», Что уносите с собой?

Занятие 5 «Калейдоскоп»

Цель: формирование адекватной самооценки.

Необходимые материалы: бумага, ручки.

1. Упражнение-активатор «Калейдоскоп»

Цель: эмоциональный разогрев, создание предпосылок к осознанию внутренних и внешних проявлений эмоциональных переживаний.

Содержание. Ведущий просит каждого участника представить себя какой-либо частью тела. Затем он называет одну за другой эмоции, а участники должны их выразить той частью тела, которую выбрали. После выполнения задания участники делятся своими наблюдениями, чем и какие эмоции было легче передавать. Как правило, оказывается, что человек в основном показывает свои эмоции позой, мимикой и жестами. Даже не замечая этого, большинство людей помогают себе в диалоге мимикой и жестами. Поэтому легче выразить чувства руками и лицом, но никак не животом или спиной. Вот поэтому не у всех получилось выполнить это задание либо это оказалось забавным, и это нормально.

Заметки для ведущего.

У участников могут возникнуть трудности в выражении эмоций, нужно сказать, что в этом ничего страшного нет, а почему, они узнают в конце упражнения. Застенчивым участникам может помочь кто-то из группы или сам ведущий. Очень часто участники смеются. Действительно, когда та или иная эмоция выражается совершенно необычным способом, это выглядит смешно. Нужно не останавливать смех, а смеяться вместе с ними.

2. Упражнение «Сколько ты вешишь»

Цель: обнаружение зависимости физического состояния от эмоционального настроения.

Содержание. Участникам предлагается походить по комнате, представляя себя в следующих ситуациях, каждый раз стараясь, погрузиться в соответствующее состояние. После этого обсуждается внутреннее ощущение собственного веса в случае различных переживаний: неудача, плохое самочувствие, испорченное настроение наполняют человека тяжестью – он с трудом передвигает ноги, руки не поднимаются, голова не держится, всё тело наливается свинцом. Радость, влюблённость, счастье дают ощущение полёта, невесомости. Ведущий договаривается с участниками, что они в процессе занятия могут говорить о своём самочувствии в килограммах или тоннах.

Заметки для ведущего.

Это упражнение предлагает замечательный диагностический параметр для оценки в последующей работе ощущений и впечатлений от отдельного упражнения или полного занятия каждым участником. Можно сделать табличку, в которой в конце каждого занятия можно было бы отмечать «вес» каждого участника.

3. Упражнение «Если бы я был...»

Цель: формирование навыков самораскрытия.

Содержание. Каждый участник выбирает себе какую-либо вещь (мороженое, абажур, стул, ручку и т.д.) и погружается в её мир, воображает себя этой вещью, ощущает её «характер». От лица этой вещи он рассказывает, как она себя чувствует в окружающем мире. О её заботах, её прошлом и будущем. Рассказывая о постороннем случайном предмете, участники невольно говорят о себе, что ведёт к самораскрытию и формированию навыков управления своими эмоциями.

Заметки для ведущего.

Следует напомнить о правилах: должны быть выбраны только те предметы, которые не шокируют остальных. Застенчивым и в этом упражнении может потребоваться помощь.

4. Упражнение «Мои сильные и слабые качества»

Цель: формирование навыков адекватной самооценки.

Содержание. Участникам предлагается разделить лист бумаги пополам и написать на одной стороне свои сильные качества, а на другой – слабые. Желающие могут зачитать их, но нельзя заставлять участников делать это без желания. Ведущий предлагает сравнить количество сильных и слабых черт и подумать, можно ли избавиться от некоторых своих слабостей, и если да, то что для этого нужно предпринять. Очень важно объяснить участникам, что всегда можно избавиться от того, что не нравится в себе, главное, понять, что хочется изменить в себе, а вариант, как это сделать, можно найти всегда. Заметки для ведущего. Участники с заниженной самооценкой очень часто не могут найти в себе сильных качеств, ведущий должен помочь им.

5. Упражнение «Хромая обезьянка»

Цель: снижение эмоционального напряжения.

Содержание. Участникам предлагается представить себе хромую обезьяну, её ужимки, походку. Затем ведущий говорит, что он запрещает думать об этой обезьяне в течение двух минут. И засекает время. Засмеявшиеся участники выходят в середину круга. В конце концов, все участники оказываются там и в месте весело смеются.

Заметки для ведущего.

В группе могут оказаться провокаторы. Поэтому следует предупредить, что изображать хромую обезьяну не нужно. Важно просто не думать о ней.

Рефлексия

Цель: получение обратной связи.

Содержание. В группе обсуждается занятие, что понравилось, что нет. Сколько весит каждый участник.

Занятие 6 «Представление героев»

Цель: осознание причин выбора модели поведения в различных ситуациях.

Необходимые материалы: видео, мультфильмы «День рождения Иа», «Винни-Пух идёт в гости».

1. Упражнение «Представление героев»

Цель: развитие умения понимать себя и других людей.

Содержание. Участникам предлагается вспомнить героев сказки про Винни-Пуха и охарактеризовать их. Характеристики записываются на доске. Пятачок – зависим и неуверен в себе, не умеет противостоять влиянию. Кролик – активно навязывает другим свою точку зрения, считает, что он знает всё, требует подчинения. Ослик Иа – не верит в собственные силы, ожидает неудачи, пессимистично смотрит на мир.

Заметки для ведущего.

Может оказаться, что участники не читали сказку и не видели мультфильм про Винни-Пуха. Это необходимо предусмотреть и перед упражнением продемонстрировать им фрагменты мультфильма «Винни-Пух идёт в гости» и «День рождения Иа».

2. Упражнение «Проблемы героев»

Цель: развитие навыка справляться с проблемами поведения.

Содержание. Участникам предлагается подумать и озвучить, что нужно изменить в себе Пятачку, Кролику и Иа. С участниками обсуждается, как героям нужно воплотить данные рекомендации в жизни. Заметки для ведущего. Пятачку надо научиться говорить «нет» и отстаивать свою точку зрения Кролику следует научиться просить и принимать отказ. Ослику необходимо поверить в собственные силы и научиться разрешать ситуацию.

3. Упражнение «Уши–нос»

Цель: развитие способности сохранить спокойствие в стрессовой ситуации.

Содержание. Ведущий рассказывает, как важно сохранить спокойствие в ситуации, когда в адрес человека кто-то кричит, обвиняет, оскорбляет, насколько полезно порой не заразиться чужой агрессией и не ответить криком на крик. Можно предложить участникам вспомнить ситуации, когда они заряжались чужой агрессией в конфликтах. Что из этого получилось? Чтобы конфликты не перешли во вражду, нужно

уметь внутренне отстраниться от стрессовой ситуации и настроиться на конструктивное разрешение.

Участники разбиваются на пары, один будет Пятачком, другой – Кроликом. Кролик кричит и обвиняет, Пятачок очень этого боится, ему нужно научиться держать удар. Его задача - не слушать Кролика. А наблюдать за движениями кончиков его ушей или носа и запоминать свои мысли и чувства, возникающие в это время. На упражнение даётся две минуты, затем участники меняются ролями.

После выполнения задания следует обсуждение: какие чувства испытали партнёры в ролях? Трудно ли было выполнить задание и почему? Что нужно сделать, чтобы прекратить нападки Кролика?

Заметки для ведущего.

Участники разбиваются на пары по собственному желанию, если кто-то оказался без пары, его партнёром становится ведущий. Если никто не хочет вставать в пару с изгоем, его партнёром также должен быть ведущий.

4. Упражнение «Посидите так, как сидит...»

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Содержание. Ведущий предлагает участникам посидеть на своих стульях так, как сидел бы: король, курица на насесте, начальник полиции, преступник на допросе, судья, жираф, маленькая мышка, слон, пилот, бабочка и т.д.

Заметки для ведущего.

Это упражнение очень смешное, не нужно останавливать смех и «клоунов», лучше посмеяться вместе с участниками.

Рефлексия

Цель: получение обратной связи.

Содержание. Обсуждается занятие и «измеряется вес».

Занятие 7 «Это я»

Цель: формирование навыков определения своей позиции в затруднительных ситуациях.

1. Упражнение-активатор «Это Я»

Цель: эмоциональный разогрев.

Содержание. Один участник выходит на середину. Его задача - одним жестом передать свой характер или какую-то черту. Остальные должны угадать, что он хотел сказать. Угадавший занимает его место. Заметки для ведущего. Ведущие выходят по желанию, не нужно в этом упражнении «принуждать» участников. Если в начале желающих не находится, ведущий показывает пример сам.

2. Упражнение «Да - нет»

Цель: осознание ощущений, возникающих в момент отстаивания позиции, поиск невербальных признаков собственного уверенного поведения.

Содержание. Участники разбиваются на пары, один произносит слово «да», другой – «нет», голос должен постепенно повышаться. При этом каждый занимает позу, в которой чувствует себя уверенно. Задача – убедить партнёра. Далее следует обсуждение, построенное на следующих вопросах: удалось ли переубедить партнёра, не крича при этом и не изменяя позы? Какая была поза, помогла ли она? Как её воспринимал ваш партнёр? Как вы думаете, захочет ли этот человек вновь встретиться с вами? Как, на ваш взгляд, выглядит уверенный человек? В чём это проявляется? А можно ли отказать человеку и при этом сохранить с ним хорошие отношения?

Заметки для ведущего.

Лучше если участники распределятся на пары с соседом. Партнёром «лишнего» участника должен стать ведущий.

3. Упражнение «Скажи «нет»

Цель: формирование навыков достойного отказа.

Содержание. Вызываются добровольцы: один будет требовать что-то им задуманное, а второй попытается ему отказать. Если необходима поддержка, то можно позвать на помощь других участников. На разыгрывание сценки даётся 5 минут. Затем следует обсуждение. Когда было легко добиться своего, отказывая или требуя? Помогли ли достичь цели помощники? Нужно ли в реальной жизни, отстаивая свою позицию, привлекать кого-то на помощь?

Заметки ведущему.

Надо предупредить добровольцев, что должны выбираться такие ситуации, в которых трудно отказать. Можно оказать помощь в выборе ситуации.

4. Упражнение «Нож и масло»

Цель: развитие умения преодолевать страх перед неприятной ситуацией.

Содержание. Участники встают в два ряда друг против друга, поднимают правую руку и ритмично одновременно передвигают её вверх- вниз, как нож. Каждый по очереди должен пройти через этот строй. Закончивший путь встаёт в конце строя, а стоящий вначале – проходит через шеренгу. Далее обсуждается, как было легче избежать удара – проделав свой путь или бросившись бежать не думая?

Заметки для ведущего.

Следует предупредить участников, что нельзя наносить удары, нужно просто поднимать и опускать руку. Кто будет замечен в специальном нанесении боли проходящему через строй, выводится из шеренги.

Рефлексия

Цель: получение обратной связи.

Содержание. Обсуждается занятие.

Занятие 8 «Антивремя»

Цель: актуализация знаний, приобретённых на занятиях.

Необходимые материалы: бумага, ручки.

1. Упражнение-активатор «Разожми кулак»

Цель: эмоциональный разогрев.

Содержание. Участники разбиваются на пары: один сжимает кулак, а второй пытается разжать пальцы за одну минуту. Потом партнёры меняются ролями, и ситуация повторяется. Далее следует обсуждение. Кому и как удалось это сделать. Возможны варианты: силой, просьбой, лёгкими поглаживаниями. Можно рассказать притчу: «Поспорили солнце и ветер, кто из них сильнее. По степи шёл путник, и ветер сказал: «Кто сумеет с путника снять плащ, тот сильнее». Стал ветер дуть, он очень старался, а добился того, что путник лишь сильнее закутался в свой плащ. Тогда выглянуло солнышко и согрело путника своими лучами, он сам и снял плащ».

Ведущий задаёт вопрос: «Всегда ли можно добиться своего силой? Как это можно сделать по-другому?» Заметки для ведущего. Следует предупредить участников, что не надо ломать пальцы партнёра, разжимать кулак надо, не причиняя боли.

2. Упражнение «Ситуация в автобусе»

Цель: развитие умения анализировать ситуации.

Содержание. Участникам предлагается вспомнить ситуации конфликта любого человека с кондуктором автобуса и проанализировать её.

Заметки для ведущего.

Проще анализировать ситуации тем, кто не является её участниками, а лишь наблюдателями.

3. Упражнение «Антивремя»

Цель: обучение способам избегания конфликтных ситуаций.

Содержание. Участникам предлагается вспомнить неприятную ситуацию и рассказать о ней. Затем нужно подробно обсудить эту ситуацию, восстанавливая ход событий от конца до начала и найти ответы на вопросы: где находится узел конфликта? Как можно было его избежать? Далее ситуация разыгрывается по другому сценарию с

исправлениями. Нужно спросить у участников: если бы они заранее планировали своё поведение, изменилось ли что-либо в их жизни? Избегание конфликтов – это не проявление слабости, а поступок умного, зрелого человека.

4. Упражнение «Необитаемый остров»

Цель: формирование умения принимать оценку себя со стороны.

Содержание. Участникам даётся вводная ситуация: на необитаемый остров забрасывается группа из трёх человек, задача – выжить. А выжить можно только рядом с людьми, которые умеют что-то делать, обладают замечательными личностными качествами. Каждый из участников должен выбрать себе двух напарников и объяснить свой выбор. Одни и те же участники могут выбираться несколько раз.

В заключение ведущий говорит, что ему хотелось бы взять на остров с собой всех участников, потому, что, они все необыкновенные и обладают огромным количеством прекрасных человеческих качеств.

Заметки для ведущего.

В группе могут оказаться участники, которых не выбрал никто, в этом случае на «необитаемый остров» с ними отправляется ведущий, объясняя свой выбор.

5. Упражнение «Чемодан»

Цель: закрепление полученных навыков, осознание их ценности.

Содержание. Ведущий объявляет, что блок занятий подошёл к концу.

На занятиях участники приобрели определённые навыки, опыт. Им предлагается собрать для себя «чемодан» того, что они приобрели на занятиях и что хотели бы реализовать в жизни. Все предложения записываются на бумаге, зачитываются и передаются ведущему.

Заметки для ведущего.

Записки участников используют для оценки результативности блока занятий.

Рефлексия и прощание

Цель: актуализация знаний, приобретённых на занятиях.

Содержание. Ведущий прощается с группой, высказывая пожелание, чтобы всё, что они приобрели на занятиях, пригодилось им в жизни.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования коммуникативности у IT-специалистов

Таблица 4.1 – Результаты исследования коммуникативности у IT-специалистов по методике диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС)
В. Синявского, Б.А. Федоришина

№ п/п	Баллы	Уровень коммуникативности
1	3	средний
2	2	ниже среднего
3	4	высокий
4	4	высокий
5	2	ниже среднего
6	3	средний
7	2	ниже среднего
8	4	высокий
9	3	средний
10	4	высокий
11	4	высокий
12	2	ниже среднего
13	4	высокий
14	2	ниже среднего
15	2	ниже среднего
16	4	высокий
17	4	высокий
18	5	очень высокий
19	4	высокий
20	2	ниже среднего
Итого:		Низкий уровень – 0 человек. Ниже среднего – 7 человек. Средний уровень – 3 человек. Высокий уровень – 9 человек. Очень высокий уровень – 1 человек.

Таблица 4.2 – Результаты исследования коммуникативности у IT-специалистов по методике тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха)

№ п/п	Зависимый	Компетентный	Агрессивный	Тип коммуникативности
1	9	14	4	компетентный
2	1	24	3	компетентный
3	13	11	3	зависимый
4	7	11	9	компетентный
5	9	15	3	компетентный
6	12	10	5	зависимый
7	3	22	2	компетентный
8	10	15	2	компетентный
9	12	16	0	компетентный
10	14	13	1	зависимый
11	7	11	10	компетентный
12	8	16	3	компетентный
13	4	21	3	компетентный
14	20	5	2	зависимый
15	5	12	10	компетентный
16	14	11	2	зависимый
17	3	22	2	компетентный
18	10	14	3	компетентный
19	12	14	1	компетентный
20	7	11	9	компетентный
Итого:	Зависимый тип – 5 человека. Компетентный тип – 15 человек. Агрессивный тип – 0 человек.			

Таблица 4.3 – Результаты исследования коммуникативности у IT-специалистов по методике диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК)
 Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А»

№ п/п	Баллы	Уровень общительности
1	11	средний
2	8	средний
3	11	средний
4	13	высокий
5	10	средний
6	11	средний
7	11	средний
8	13	высокий
9	7	низкий
10	15	очень высокий
11	13	высокий
12	11	средний
13	8	средний
14	11	средний
15	10	средний
16	6	низкий
17	13	высокий
18	8	средний
19	11	средний
20	6	низкий
Итого:		Низкий уровень – 3 человека. Средний уровень – 12 человек. Высокий уровень – 4 человек. Очень высокий уровень – 1 человек.

Таблица 4.4 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) В. Сияевского, Б.А. Федоришина

№ п/п	Количество баллов до	Количество баллов после	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер
1	2	3	1	1	8.5
2	1	2	1	1	8.5
3	3	4	1	1	8.5
4	2	4	2	2	18.5
5	3	2	-1	1	8.5
6	2	3	1	1	8.5
7	1	2	1	1	8.5
8	3	4	1	1	8.5
9	2	3	1	1	8.5
10	3	4	1	1	8.5
11	2	4	2	2	18.5
12	3	2	-1	1	8.5
13	3	4	1	1	8.5
14	1	2	1	1	8.5
15	3	2	-1	1	8.5
16	2	4	2	2	18.5
17	3	4	1	1	8.5
18	4	5	1	1	8.5
19	2	4	2	2	18.5
20	3	2	-1	1	8.5
				Итого	210

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=210$.

Проверим правильность составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.1).

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+20)20}{2} = 210 \quad (4.1)$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице 4.5 эти направления и соответствующие им ранги выделены полужирным начертанием. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{эмп}: T=\Sigma Rt= 34 (=8.5+8.5+8.5+8.5)$.

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=20$:

$T_{кр}=43$ ($p \leq 0.01$); $T_{кр}=60$ ($p \leq 0.05$)

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}$ (0,01).

$T_{эмп}$ находится в зоне значимости.

Таблица 4.5 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике тест коммуникативных умений Михельсона (адаптация Ю.З. Гильбуха)

№ п/п	Количество баллов до	Количество баллов после	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер
1	8	14	6	6	7
2	22	24	2	2	5
3	6	11	5	5	6
4	0	11	11	11	17.5
5	7	15	8	8	9.5
6	3	10	7	7	8
7	21	22	1	1	2.5
8	5	15	10	10	15
9	7	16	9	9	12
10	3	13	10	10	15
11	2	11	9	9	12
12	3	16	13	13	20
13	20	21	1	1	2.5
14	5	6	1	1	2.5
15	1	12	11	11	17.5
16	3	11	8	8	9.5
17	23	22	-1	1	2.5
18	2	14	12	12	19
19	4	14	10	10	15
20	2	11	9	9	12
				Итого	210

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=210$.

Проверим правильность составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле 4.1.

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице 4.6 эти направления и соответствующие им ранги выделены полужирным начертанием. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{эмп}: T=\Sigma Rt= 2.5$.

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=20$:

$T_{кр}=43$ ($p\leq 0.01$); $T_{кр}=60$ ($p\leq 0.05$)

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}$ (0,01).

$T_{эмп}$ находится в зоне значимости.

Таблица 4.6 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике диагностики коммуникативной социальной компетентности (КСК) Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова «Фактор А»

№ п/п	Количество баллов до	Количество баллов после	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер
1	9	11	2	2	8
2	5	8	3	3	15.5
3	8	11	3	3	15.5
4	10	13	3	3	15.5
5	6	10	4	4	19.5
6	9	11	2	2	8
7	8	11	3	3	15.5
8	9	13	4	4	19.5
9	5	7	2	2	8
10	13	15	2	2	8
11	10	13	3	3	15.5
12	9	11	2	2	8
13	6	8	2	2	8
14	9	11	2	2	8
15	8	10	2	2	8
16	5	6	1	1	2
17	10	13	3	3	15.5
18	6	8	2	2	8
19	10	11	1	1	2
20	5	6	1	1	2
				Итого	210

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=210$.

Проверим правильность составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле 4.1.

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Нетипичных направлений в данном случае нет. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{эмп}$: $T=\Sigma Rt= 0$

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=20$:

$T_{кр}=43$ ($p\leq 0.01$); $T_{кр}=60$ ($p\leq 0.05$)

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}$ (0,01).

$T_{эмп}$ находится в зоне значимости.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 5.1 – Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по формированию коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования

Цель	Содержание	Методы	Формы	Время	Исполнители
Этап 1. Целеполагание внедрения программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования					
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения (Формирование коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования)	Изучение нормативной документации	Изучение литературы, анализ, синтез полученных данных, дискуссии, наблюдение	Совещание	Сентябрь	Администрация, психолог
1.2. Сформулировать цели внедрения программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования	Формулировка и обоснование актуальности и цели внедрения программы	Дискуссия по теме, анализ материалов, беседы	Совещание	Сентябрь	Администрация, психолог
1.3. Разработать этапы внедрения программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы: формулировка задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Проведение анализа готовности учреждения к внедрению программы: наличие условий для реализации программы	Совещание, анализ документации	Сентябрь	Администрация, психолог

Продолжение таблицы 5.1

1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования	Анализ уровня готовности специалистов, анализ работы учреждения по теме внедрения, подготовка методической основы для внедрения программы	Составление плана внедрения программы, анализ результатов исследования готовности учреждения к деятельности по внедрению	Совещание с администрацией, анализ документации, составление плана внедрения	Сентябрь	Администрация, психолог
Этап 2. Формирование положительной психологической установки на внедрение программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования					
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации учреждения и заинтересованных субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения. Формирование готовности внедрить программу в практику психологического сопровождения в учреждении, подбор и расстановка субъектов внедрения	Тренинги (развития инновационной готовности к внедрению), беседы, дискуссии, популяризация темы внедрения программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы	Октябрь	Администрация, психолог
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у коллектива	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в организацию, оценка их значимости и актуальности внедрения программы	Дискуссии, семинары, информационные стенды, презентации по изучаемой проблеме	Беседы, семинары, творческая деятельность	Октябрь-ноябрь	Администрация, психолог

Продолжение таблицы 5.1

2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне учреждения	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне учреждения	Семинары, психологическое консультирование, конференции, мастер-классы	Участие в конференциях (статьи, доклады), семинарах по теме внедрения	Октябрь-ноябрь	Научный руководитель, педагог-психолог
Этап 3. Изучение предмета внедрения					
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы	Фронтальные опросы	Семинары, работа с информационными источниками	декабрь	Педагог-психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтальные опросы, самообразование	Семинары, тренинги	Январь	Научный руководитель, психолог
3.3. Изучить методику внедрения темы программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтальные опросы, самообразование	Семинары, тренинги	Январь-февраль	Научный руководитель, психолог
Этап 4. Опережающее (пилотажное) освоение предмета внедрения					
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, дискуссии	Работа методического объединения, лекции, семинары, тематические мероприятия	Март-апрель	Администрация, психолог

Продолжение таблицы 5.1

4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, дискуссии	Беседы, консультирование	Апрель	Психолог
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение динамики процесса в учреждении по теме внедрения программы, дискуссии, экспертная оценка, самооценка	Совещание, анализ документации	Апрель-май	Администрация, психолог
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение динамики процесса в учреждении, корректировка методики	Посещение семинаров, мероприятий,	Сентябрь-декабрь	Администрация, психолог
Этап 5. Фронтальное освоение предмета внедрения					
5.1. Мобилизовать администрацию учреждения на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Работы по освоению инновационной технологии, тренинги	Совещание	Январь	Администрация, психолог
5.2. Развить знания, умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги	Наставничество, консультирование, семинары	Январь-март	Администрация, психолог

Продолжение таблицы 5.1

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы	Изучение динамики процесса в учреждении по теме внедрения программы, дискуссии	Производственное собрание, анализ документов	Март	Администрация, психолог
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения	Фронтальное освоение программы сопровождения формирования коммуникативности у IT-специалистов средствами психологического консультирования	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Совещание, консультирование	Март-май	Администрация, психолог
Этап 6. Совершенствование работы над предметом внедрения					
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференции по теме внедрения, анализ материалов, работа методического объединения	Сентябрь-октябрь	Научный руководитель, психолог
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по первому полугодю от создания условий для внедрения программы	Анализ динамики процесса в учреждении по теме внедрения программы, дискуссии, доклады	Производственное собрание, анализ документации	Сентябрь-октябрь	Научный руководитель, администрация, психолог

Продолжение таблицы 5.1

6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ динамики процесса в учреждении по теме внедрения программы, методическая работа	Методическая работа	Октябрь-декабрь	Научный руководитель, психолог
Этап 7. Распространение передового опыта освоения предмета внедрения					
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы учреждения по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов учреждения, посещение лекций, семинаров	Методическая работа, информационные стенды, буклеты, семинары	Сентябрь-декабрь	Научный руководитель, психолог
7.2. Осуществить наставничество учреждений, приступивших к внедрению программы	Обучение психологов других организаций по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультирование, семинары	Выступление на семинарах, работа методического объединения	Март-май	Руководитель Методического объединения, психолог
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы	Пропаганда внедрения программы в районных образовательных организациях	Выступления на семинарах, конференция, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, написание статей, научной работы по внедрению программы	Январь-февраль	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы учреждения над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы и статей по теме программы, изучение последующего опыта внедрения программы в образовательные организации	Октябрь-февраль	Научный руководитель, педагог-психолог