



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

**Психолого-педагогическая коррекция межличностных отношений
студентов**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы бакалавриата

«Психологическое консультирование»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

69,41 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

«29» мая 2025 г.

зав. кафедрой ТиПП

Баш Батенова Ю.В.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-522-227-5-1
Горбунова Любовь Владимировна *ЛГ*

Научный руководитель:

к.псих.н., доцент кафедры ТиПП
Мельник Елена Викторовна *Мел*

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ СТУДЕНТОВ.....	8
1.1 Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме межличностных отношений.....	8
1.2 Особенности межличностных отношений студентов.....	15
1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.....	24
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ СТУДЕНТОВ.....	32
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	32
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	37
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ СТУДЕНТОВ.....	43
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.....	43
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	51
3.3 Психолого-педагогические рекомендации студентам и педагогам по формированию конструктивных межличностных отношений.....	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	68
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики исследования межличностных отношений студентов.....	78

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования межличностных отношений студентов.....	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов	94

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В современных реалиях проблема коррекции межличностных отношений студентов приобретает особую важность. Социальная среда в лице одногруппников, преподавателей и других взаимодействующих лиц производит сильное влияние на личность.

Студенческая среда характеризуется высокой коммуникативностью, стремлением повысить умственные способности, психологической устойчивостью к внешнему миру. Сокурсники часто встречаются, посещают различные мероприятия, помогают младшекурсникам и живут в общежитиях. Кроме того, в период сессии у студентов появляется больше возможностей для общения с одногруппниками и проведения совместных мероприятий. Личные или деловые отношения осуществляются на обоюдных связях.

В студенческой среде зачастую создаются малые группы общения. Возводятся они на общих интересах, симпатии, традициях, вкусах. В студенческой группе такие особенности, как возрастная однородность, способствуют формированию группового сходства интересов, стремлений, психологических особенностей. Кроме того, нередко благоприятная атмосфера в группах складывается лишь на последних годах обучения в школе, и тогда встает вопрос о проведении целенаправленной работы по созданию группы, в которой устанавливаются дружеские отношения, формируется взаимоприятие, с первых дней учебного года.

Общение со сверстниками продолжает служить молодым людям средством усвоения статуса и ролей, развития коммуникативных навыков и стилей общения в новой социальной среде, это общение функционирует как своего рода эмоциональный контакт и помогает группам чувствовать принадлежность, автономию, эмоциональное благополучие бытия и

стабильности. Кроме того, от характера, особенностей и успешности взаимодействия учащихся между собой зависят самочувствие, психическое здоровье, продуктивность будущей учебной и профессиональной деятельности, степень успеваемости учащихся. В связи с этим, изучение межличностных отношений в студенческой среде, а также поиск наиболее эффективных методов и средств их коррекции в современных реалиях приобретает особую актуальность.

Проблемой изучения межличностных отношений студентов занимались такие авторы, как Л.И. Божович, В.А. Горянина, А.Н. Леонтьев, А.А. Бодалев, Е.П. Ильин, Г.М. Андреева, В.М. Бехтерев, Л.А. Карпенко, Я.Л. Коломинский, В. Н. Куницына. Анализ литературных источников по теме исследования позволил сделать вывод, что вопрос поиска наиболее эффективных средств и методов психологической коррекции межличностных отношений в студенческой среде нуждается в дальнейшей теоретической разработке.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить психолого-педагогическую коррекцию межличностных отношений студентов.

Объект исследования: межличностные отношения студентов.

Предмет исследования – психолого-педагогическая коррекция межличностных отношений студентов.

Гипотеза исследования: разработка и реализация модели и программы психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов будет способствовать:

- улучшению психологического климата в студенческом коллективе;
- повышению внутригрупповой сплоченности студентов;
- изменению соотношения групповых ролей в студенческом коллективе.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме межличностных отношений.

2. Изучить психологические особенности межличностных отношений студентов.

3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.

4. Определить этапы, методы и методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.

7. Проанализировать результаты эксперимента с использованием методов математической статистики.

8. Разработать психолого-педагогические рекомендации студентам и педагогам.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

– методические и научные исследования проблемы формирования межличностных отношений (А.А. Бодалев, В.А. Горянина, Р.Л. Кричевский и др.);

– концепции психолого-педагогической коррекции межличностных отношений (И.В. Атаманова, О.Н. Руссу, Е.А. Спиридонова и др.)

– основные принципы экспериментальной психологии и психодиагностики (С.Н. Лютова, И.В. Макарова, А.Г. Маклаков и др.).

Методы исследования.

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

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические: тест «Изучение психологического климата коллектива» Л.Д. Столяренко; тест «Социометрия» Дж. Морено; тест «Групповые роли» Р.М. Белбина.

4. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Практическая значимость исследования: разработана программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов в условиях вуза.

База исследования: Челябинский государственный университет, факультет экономики и управления, направление Государственное и муниципальное управление, в исследовании принимали участие студенты 2 курса в количестве 25 человек.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ СТУДЕНТОВ

1.1 Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме межличностных отношений

Обсуждая проблему межличностных отношений, психологи-исследователи отмечают неоднозначность определения этих взаимоотношений как явления социального и описывают индивидуальные психологические проявления этого отношения у конкретного человека или группы людей. Эти два основных аспекта отношений не могут существовать изолированно друг от друга, они определяют динамику развития друг друга и их структуру. Вы можете говорить об уникальности каждого случая, но понимание общих закономерностей развития личных отношений в любой группе даст понимание и осознание того, как эти отношения развивать или сохранить. Альтернативы: развитие семейных отношений с помощью семьи либо рабочего коллектива.

Основа разработки отечественных психологов - идеи Б.Г. Ананьева, М.Б. Батюты и В.Н. Мясищева о природе межличностного взаимодействия, включающие три составляющие: познание людьми друг друга, отношение к человеку в виде эмоционального отклика и обращение человека с человеком во время общения.

М.Б. Батюта межличностные отношения понимает как субъективно переживаемые связи между людьми, которые проявляются в характере и способах взаимодействия в процессе общения и совместной деятельности [10]. Б. Г Ананьев рассматривает межличностные отношения как социальное и индивидуальное явление, одновременно проявляющееся в информации, коммуникации или преобразовании внутреннего мира человека при

различных конкретных условиях общения людей [6]. Это означает, что он устанавливает связь между внешними условиями. Он также пытается определить оптимальное количество общения для развития личности в целом. Он изучал влияние общения на формирование психического мира личности и соотношение общения с другими видами профессиональной деятельности личности [10].

В.Н. Мясищев рассматривал общение как процесс взаимодействия конкретных индивидов, определенным образом влияющих друг на друга. В своих работах он проанализировал влияние условий, которые могут способствовать или препятствовать межличностному взаимодействию, а также роль общения в развитии личности [43].

По мнению современных исследователей понятие «отношения» является междисциплинарным, и различные социальные науки имеют разное содержание. Об этом говорят в отечественной социальной психологии. В ней это понятие определяется как система взаимосвязей между социальными общностями или индивидами, возникающих во время совместной деятельности.

Так по мнению Е.В. Андриенко, межличностные отношения – это «уникальная социальная система, центром которой является сам человек, его потребности и мотивы, доминирующие индивидуальные особенности, социальные качества, цели и типичные шаблоны поведения» [7, с. 51].

В основе человеческой жизни лежит отношение к другому человеку. По словам советского психолога С. Л. Рубинштейна, «сердце человека все состоит из его человеческих отношений с людьми; это главное содержание психической, внутренней жизни человека» [56, с. 108]. Именно эти отношения порождают самые сильные переживания и главные человеческие поступки.

«Эмоциональная основа, - пишет Г.М. Андреева, - межличностных отношений означает, что они возникают и складываются на основе

определенных чувств, рождающихся у людей по отношению друг к другу» [8, с. 112].

Предельно широкое определение содержится в работе А.А. Бодалева, где межличностные отношения определяются как отношения, сущность которых заключается в «обработке людей людьми [16].

В.И. Смирнов утверждает о том, что межличностные взаимоотношения определяют положение человека в группе, коллективе. «От того, как они складываются, зависит эмоциональное благополучие, удовлетворённость или неудовлетворённость человеком пребыванием в данной группе. От них зависит сплочённость группы, коллектива, способность решать поставленные задачи» [63, с. 91].

По мнению Н.Н. Павелко и С.О. Павлова, межличностные отношения – это взаимное согласие субъектов на определенный тип взаимодействия. Исходя из такого критерия как глубина отношения и выбор партнеров, функции отношений авторы предлагают следующую классификацию межличностных отношений [46, с. 84-85]:

- отношения знакомства,
- приятельские,
- товарищеские,
- дружеские,
- любовные,
- супружеские,
- родственные
- деструктивные отношения.

Термин «межличностные отношения» акцентирует внимание на эмоционально-чувственном аспекте взаимодействия людей и вводит фактор времени при анализировании общения, потому что только с помощью постоянной связи путем непрерывного обмена личностно значимой информацией люди могут чувствовать свою связь друг с другом.

К. Маркс отметил, что общение - одна из форм человеческого взаимодействия, благодаря которым люди как физически, так и духовно творят друг друга.

Межличностные отношения – это объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимосвязи между людьми. Основу межличностных отношений составляют эмоциональные состояния взаимодействующих между собой людей с учетом их психологических особенностей. И.Б. Котова подчеркивает, что «развитие межличностных отношений и их качественный уровень обуславливаются многими факторами: полом, возрастом, интеллектуальным уровнем развития, воспитанием, национальными традициями и другими факторами» [34, с. 207].

П.С. Гуревич отмечал, что для женщины в основном акцентируют свое внимание на межличностных отношениях, а мужчины на деловых. Женщинам больше, чем мужчинам необходимо внимание, обращенное к их персоне. Поэтому женщины любят комплименты и предают особое внимание своей внешности. Желание нравиться у женщин развито острее, чем у мужчин. «На этапе товарищеских отношений происходит сближение взглядов и оказание поддержки друг другу. Дружеские отношения предполагают общность интересов у людей. Поэтому он предлагает разделить понятие дружба на две формы взаимодействия: инструментально-деловая и эмоционально-экспрессивную» [28, с. 103].

Процесс развития межличностных отношений включает в себя механизм регулирования отношений и условия их развития. Межличностные отношения развиваются в динамике: они зарождаются, закрепляются, достигают определенной зрелости, также они могут ослабляться в силу разнообразных факторов (у другого человека поменялись жизненные приоритеты, изменились интересы). Динамика развития межличностных отношений проходит несколько этапов: знакомство, приятельское общение, товарищеская поддержка, желание более тесного эмоционального и делового

контакта в общении, которое перерастает в дружбу. Знакомства осуществляются в зависимости от сферы деятельности (спортивные секции, кружки по интересам, театр, кино, праздники, место учебы или работы). Приятельские отношения способствуют дальнейшему развитию межличностных отношений.

Е.Ю. Клепцова подчеркивает, что механизмом развития межличностных отношений начинается с обоюдной эмпатии. Эмпатию можно классифицировать на несколько уровней [32, с. 36-38].

Первый уровень включает когнитивную эмпатию, проявляющуюся в виде понимания психологического состояния другого человека;

Второй уровень предполагает эмоциональную эмпатию, способность не только понимать психоэмоциональное состояние другого человека, но и сопереживать ему, делиться своими эмоциями;

Третий уровень – это совокупность предыдущих двух уровней, он включает в себя когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты. Данный уровень предполагает межличностную идентификацию, которая является мысленной, чувственной и действенной.

Высокий уровень эмпатии обуславливает эмоциональность, отзывчивость, способность искренне сопереживать, равноправие в отношениях. Условия развития межличностных отношений существенно влияют на их динамику и формы проявления. Развитие межличностных отношений происходит в процессе общения людей между собой. Общение является основным фактором психического развития человека. Оно представляет собой сложный и многогранный процесс взаимодействия индивидуумов. Обмениваясь информацией, в процессе общения люди развиваются на интеллектуальном и эмоциональном уровнях. Общение выполняет следующие функции [32, с. 39-40].

1. Коммуникативная функция – обмен опытом между людьми.
2. Перцептивная функция – восприятие и понимание друг друга.

3. Интерактивная функция – организация форм взаимодействия людей между собой.

4. Прагматическая функция – общение людей при выполнении совместной деятельности.

5. Формирующая функция – в результате общения друг с другом люди перенимают друг у друга стили поведения, у них меняется мироощущение и мировоззрение.

6. Подтверждение – в процессе общения с другими людьми человек получает возможность познать, утвердить и подтвердить себя.

7. Оценивающая функция – способность оценить качества характера и поступки другого человека и на основании этого выстраивание отношений с ним.

8. Внутрличностная функция – способность в процессе мышления анализировать собственные качества личности и поиск форм для самосовершенствования.

В воспитательном процессе со своими воспитанниками, как отмечает А.Г. Бермус, используются методы убеждения и внушения [12].

1. Убеждение – это процесс воздействия на сознание путем логического обоснования какого-либо суждения или умозаключения. Оно является особым способом влияния на личность или группу людей.

2. Внушение – это воздействие на чувства с помощью эмоционально окрашенных образов для побуждения к определенному поведению. По образному выражению В. Н. Бехтерева, внушением следует пользоваться таким образом, чтобы миновать критику и суждение.

В процессе коммуникации при общении людей между собой используются вербальные и невербальные средства общения. К вербальным средствам общения относится речь. Речь нам необходима для обмена информацией делового характера, бытового, эмоционального, социокультурного. К невербальным средствам общения относятся: жесты,

мимика, прикосновения [43]. В целом при общении собеседник в первую очередь обращает внимание на тембр голоса, жесты и мимику, поэтому на них следует обращать особое внимание. Например, если человек говорит нам хорошие слова, но при этом у него резкие жесты, недружелюбная мимика, то смысл слов теряется и приобретает негативный оттенок. С другой стороны, если один человек имеет негативное отношение к другому человеку, то его обязательно выдаст мимика и жесты, даже если он не говорит ничего плохого.

При построении межличностных отношений с конкретным человеком или в коллективе, необходимо опираться на положительные стороны других людей и относиться к ним так, как бы мы хотели, чтобы относились к нам. Другими словами, как пишет И.В. Макарова, «прежде чем критиковать другого человека, необходимо посмотреть на себя со стороны и подумать о своем поведении. Надо почаще задавать себе вопрос: «Комфортно ли людям при общении со мной?»» [42, с. 51].

Таким образом, межличностные отношения – это отношения, которые складываются между людьми с связи с их взглядами на жизнь, интересами, темпераментом, мировоззрением и мироощущением, морально-этическими принципами. Если темперамент личности и ее морально-этические принципы совпадают с другими людьми, которые его окружают в семье, на учебе, работе, то есть большая вероятность, что их межличностные отношения будут положительными и продуктивными. Межличностные отношения складываются хорошо если они построены на основе взаимоуважения, дружелюбного и гуманного отношения друг к другу, поиска точек соприкосновения и общих интересов, желание действовать в интересах других людей, не ущемляя при этом свои собственные интересы и жизненные потребности.

1.2 Особенности межличностных отношений студентов

Студент (от лат. *studens*, родительный падеж *studentis* – усердно работающий, занимающийся), учащийся высшего, в некоторых странах и среднего учебного заведения. В Древнем Риме и в Средние века студентами называли любых лиц, занятых процессом познания. С организацией в XII веке университетов термин «студент» стал употребляться для обозначения обучающихся (первоначально и преподающих) в них лиц, а после введения ученых званий для преподавателей (магистр, профессор и др.) – только учащихся [61].

Термин «студенчество» обозначает собственно студентов как социально-демографическую группу, в которой основная масса молодых людей от 18 до 35 лет осуществляют деятельность, определяющую дальнейшую их профессиональную деятельность.

Студенчество – это период адаптации к новой социальной роли, к новым условиям учебного труда, к новым требованиям самоорганизации, к личностной работе над собой, которая основывается на конкретной прогрессивной ответственности. Одним из главных отличительных признаков студенчества является нацеленность на процесс познания, на развитие интеллектуально-культурных характеристик молодежи. Высшие учебные заведения являются одним из средств социального развития молодежи, что является объективной предпосылкой, формирующей психологию социального совершенствования личности. Общность целей в получении высшего образования, единый характер труда - учеба, образ жизни, активное участие в общественных делах вуза способствует выработке у студенчества сплоченности. Это проявляется в многообразии форм коллективистской деятельности студентов. О.В. Хухлаева отмечает, что «другой важной особенностью является то, что активное взаимодействие с различными социальными образованиями общества, а также специфика обучения в вузе приводят студенчество к возможности плотно общаться со

своими сверстниками. Поэтому довольно высокая интенсивность общения – это специфическая черта студенчества» [67, с. 173].

Рассмотрим критерии, по которым можно характеризовать студенчество [67].

1. Психологический, который представляет собой единство психологических процессов, состояний и свойств личности студентов. В процессе обучения у студентов есть многогранная возможность проявить свой темперамент, черты характера, способности, таланты. Раскрываться и совершенствоваться.

2. Студенты являются конкретной социальной группой молодых людей, которые нуждаются в поддержке общества. По необходимости их необходимо обеспечить жильем. Стипендия является чисто символической выплатой, поэтому студентам приходится после учебы подрабатывать. Можно сказать, что в социальном плане студенты мало защищены и нуждаются в дополнительной поддержке со стороны государства, которая выражается в определенных льготах и поощрительных выплатах.

3. Физиологический фактор характеризует студентского возраста заключается в том, что в данном возрасте высшая нервная деятельность достигает того уровня развития, где можно успешно совершенствоваться: память, внимание, построение речи, восприятие, корректировать свое мировоззрение, успешно продолжать расширять свой кругозор, совершенствовать морально-волевые качества личности.

В совокупности все вышеперечисленные критерии раскрывают качества и возможности студенчества, совершенствуя физиологические и психологические способности организма [67]. Сравнительно с другими возрастами в юношеском возрасте отмечается наивысшая скорость оперативной памяти и переключения внимания, решения вербально-логических задач. Следовательно, студенческий возраст характеризуется достижением наивысших, «пиковых» результатов, базирующихся на всех

предшествующих процессах биологического, психологического, социального развития.

Если же изучить студента как личность, то возраст 18-30 лет – это период наиболее активного развития нравственных и эстетических чувств, становления и стабилизации характера и, что особенно важно, овладения полным комплексом социальных ролей взрослого человека: гражданских, профессионально-трудовых и других [4]. С этим периодом связано начало «экономической активности», под которой демографы понимают включение человека в самостоятельную производственную деятельность, начало трудовой биографии и создание собственной семьи. В.В. Гулякина отмечает, что «преобразование мотивации, всей системы ценностных ориентации, с одной стороны, интенсивное формирование специальных способностей в связи с профессионализацией – с другой, выделяют этот возраст в качестве центрального периода становления характера и интеллекта. Это время спортивных рекордов, начало художественных, технических и научных достижений. Развитие студента на различных курсах так же имеет некоторые особые черты» [27, с. 102].

Первый курс - решается задача приобщения недавнего абитуриента к студенческим формам коллективной жизни. Поведение студентов отличается высокой степенью конформизма; у первокурсников отсутствует дифференцированный подход к своим ролям.

Второй курс – это период самой напряженной учебной деятельности студентов. В жизнь второкурсников интенсивно включены все формы обучения и воспитания. Студенты получают общую подготовку, формируются их широкие культурные запросы и потребности. Процесс адаптации к данной среде в основном завершен [42].

Третий курс – начало специализации, укрепление интереса к научной работе как отражение дальнейшего развития и углубления профессиональных интересов студентов. Настоятельная необходимость в

специализации зачастую приводит к сужению сферы разносторонних интересов личности. Отныне формы становления личности в вузе в основных чертах определяются фактором специализации.

Четвертый курс – первое реальное знакомство со специальностью в период прохождения учебной практики. Для поведения студентов характерен интенсивный поиск более рациональных путей и форм специальной подготовки, происходит переоценка студентами многих ценностей жизни и культуры [42].

Пятый курс – в перспективе скорое окончание вуза, формируются четкие практические установки на будущий род деятельности. Проявляются новые, становящиеся все более актуальными ценности, связанные с материальным и семейным положением, местом работы и т.д. Студенты постепенно отходят от коллективных форм жизни вуза [42].

Социально значимой чертой студенчества является также напряженный поиск смысла жизни, стремление к новым идеям и прогрессивным преобразованиям в обществе. Эти стремления являются положительным фактором. Однако в силу недостаточности жизненного (социального) опыта, поверхностности в оценке ряда явлений жизни, некоторые студенты от справедливой критики недостатков могут переходить к бездумному критицизму. Для наиболее полной характеристики студенческого возраста необходимо учитывать и некоторые наиболее полные общие социально-психологические особенности, присущие молодежи.

Так, например, С.И. Самыгин указывает на две главные отличительные черты юности. Во-первых, в юности при нормальных условиях жизни инстинкт самосохранения недостаточно обнаруживается [59]. Поэтому юноши часто рискуют из-за пустяков, не заботясь о последствиях своих поступков. Часто в основе этих поступков лежат возвышенные мотивы, но не менее часто юноши растрачивают себя на поступки, достойные всякого осуждения. Молодость – это возраст бескорыстных жертв, но и

разнообразных злоупотреблений. Характерным для современной молодежи является личностная независимость, ценность свободы в принятии решений, престижность получаемого образования. Никто иной, как молодежь является законодателем нетрадиционных и прогрессивных подходов к сложившимся обстоятельствам, чаще всего именно молодежь выступает критиком накопленного исторического опыта и является объектом для подражания. «Будучи интеллектуальной и духовной элитой молодежи студенчество представляет собой элиту общества в целом, именно стремление к новому, его быстрое восприятие, а также осознание возлагаемых обществом надежд и обязанностей, определяет сущность структуры и динамики студенческой деятельности» [59, с. 85].

Студенческий возраст является сензитивным периодом для развития основных социогенных потенций человека. Высшее образование оказывает огромное влияние на психику человека, развитие его личности. За время обучения в вузе, при наличии благоприятных условий у студентов происходит развитие всех уровней психики. Они определяют направленность ума человека, т.е. формируют склад мышления, который характеризует профессиональную направленность личности. Для успешного обучения в вузе необходим довольно высокий уровень общего интеллектуального развития, в частности восприятия, памяти, мышления, внимания, уровня владения определенным кругом логических операций.

«Сегодня студенческой молодежи присущи, с одной стороны, недостаточная внутренняя профессиональная мотивация, с другой — сильная эмоциональная отзывчивость, желание проявить себя, самоутвердиться в выбранной профессии. В связи с этим особую актуальность приобретают педагогические методы формирования готовности студентов к профессиональной деятельности» [60, с. 85].

Успех в профессиональной деятельности является лучшим мотиватором интереса и стимулом успешного обучения. Правильная

организация производственной практики, работа с реальными клиентами помогает обучающимся успешно осваивать профессиональные компетенции.

Взаимодействие человека с окружающей средой в социуме осуществляется так или иначе в определенных группах: семья, учеба, работа, занятия в кружках по интересам и спортивных секциях. Умение вести себя в коллективе – это залог успеха. Спортивный коллектив представляет собой малую группу. Р.С. Немов дал следующее определение группы: «малая группа – это относительно небольшое число непосредственно контактирующих индивидов, объединенных общими целями и задачами» [44, с. 361]. Г.М. Андреева считает, что под малой группой следует понимать группу, члены которой объединены определенной общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении на основе эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов [7].

Из данных определений следует, что малая группа – это группа индивидуумов, объединенных одними целями и задачами, что является первоначальной формой совместной деятельности. Вторая стадия наступает в тот момент, когда малая группа перерастает в коллектив. В переводе с латинского языка коллектив обозначает собирательный. В коллективе разные по характеру люди, каждый из которых является индивидуальной личностью объединены общими целями и задачами и взаимодействуют между собой как единый организм, поддерживают друг друга и проявляют уважение в процессе общения, ответственно относятся к своим обязанностям, помогают друг другу и ориентированы на высокий результат в своей совместной деятельности. Р.С. Немов отмечает, что коллектив – «это высшая форма социальной организации, основанная на идейной общности и отношениях товарищеского сотрудничества и взаимопомощи между индивидуумами» [44, с. 365].

Студенческая группа – является одной из разновидностей малой группы, которая в процессе грамотного руководства куратора по созданию благоприятной эмоциональной и деловой атмосферы становится одним

коллективом. Деятельность студенческой группы характеризуется как индивидуальными, так и совместными интеллектуальными, физическими и психологическими усилиями, направленными на достижение как личных, так и коллективных положительных прогрессивных результатов. «Студенческая группа является сложным в социальном отношении структурным образованием, в котором строго регламентирована деятельность под непосредственным руководством куратора, декана факультета и ректора высшего учебного заведения» [36].

Преподаватель проводит учебные занятия (лекционные и семинарские), воспитательные мероприятия согласно учебным программам высшего учебного заведения в соответствии с приказами и методическими рекомендациями министерства образования Российской Федерации. Образовательная деятельность осуществляется согласно приказам и распоряжениям вышестоящих организаций. Преподаватель должен обладать профессиональной грамотностью и личными качествами, которые в результате будут способствовать формированию у воспитанников гармонично развитой личности [36]. Преподаватель обязан строить свою деятельность так, чтобы студенты получали качественные знания, способствовать укреплению и сохранению здоровья своих воспитанников. Положительная эмоциональная атмосфера в студенческом коллективе будет способствовать не только эффективному образовательному процессу, но и развитию морально-нравственных и этических качеств личности студентов.

Главной особенностью студенческой группы является тот факт, чтобы действия ее членов способствовали объединению в коллектив. Каждый из членов студенческой группы должны отличаться дисциплинированностью, ответственностью за свои действия, соблюдением норм поведения, проявлением уважения к каждой личности и деликатность в общении. Сплотить членов студенческой группы помогут совместные культурно-массовые и физкультурные мероприятия, проводимые в неформальной

обстановке, где можно лучше узнать друг друга, научиться находить общий язык и приходить к общему мнению в решении важных проблем.

Для эффективного функционирования студенческой группы следует придерживаться основных критериев, которые в целом в своей совокупности влияют на конечный результат в достижении целей и задач образовательного и воспитательного процесса [39, с. 114-115]:

- неукоснительно соблюдать инструкции поведения и программу деятельности в учебном заведении;
- выполнять нормы и правила, формируемые в самой группе в процессе основной деятельности;
- учитывать потребности и мотивы членов группы;
- ставить перспективные и адекватные цели и эффективно решать задачи образовательной и воспитательной деятельности.
- студенческой группе свойственны определенные признаки:
- сплоченность, понимание того, что все члены студенческой группы являются единым организмом;
- микроклимат в студенческой группе;
- четкое распределение обязанностей между членами студенческой группы;
- соблюдение субординации и морально-этических норм поведения между членами группы;
- у каждого члена студенческой группы должно быть право голоса, уважительное отношение друг другу, гибкий подход при возникновении нестандартных ситуаций, желание поддерживать друг друга.

Деятельность студенческой группы должна подчиняться определенным основным правилам [47, с. 174]:

- направленность на достижение высоких личных и коллективных результатов;

- общность целей, задач и взглядов, связанных с образовательной и воспитательной деятельностью;
- в студенческой группе, особенно заочной формы обучения может быть достаточно большая разница в возрасте от 3 до 10 лет, что не должно сказываться на межличностных отношениях;
- поддержание мотивации преподавателей и студентов для осуществления образовательной и воспитательной деятельности.

Таким образом, студенческий коллектив – это малая социальная группа, объединяющая молодых людей в возрасте 17-23 лет, которые обучаются в высшем учебном заведении. Целенаправленное формирование межличностных отношений в студенческом коллективе поможет улучшить статусные позиции большинства студентов, снизить индекс изолированности студентов, увеличить коэффициент благополучия межличностных отношений, повысить уровень групповой сплоченности, установить благоприятный социально-психологический климат в студенческих коллективах, а также способствовать повышению показателей академической успеваемости студентов. При этом формирование межличностных отношений студентов возможно только при систематической и целенаправленной работе руководства и педагогического состава вуза, направленной на создание комфортных условий для обучения и воспитания студентов (образовательный процесс, досуг, оборудованные места отдыха, приема пищи, спортивных площадок, спортивных залов, бассейна, библиотеки и др.), чтобы студенты чувствовали заботу, внимание, учились взаимодействовать друг с другом в разных жизненных ситуациях. Недостаток или отсутствие внимания преподавателя к сфере межличностных отношений в студенческом коллективе негативно сказывается на условиях осуществления воспитательно-образовательного процесса и подготовки будущего специалиста.

1.3 Теоретическое обоснование модели психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов

Программы психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов в различных вузах значительно различаются: в некоторых из них акцент ставится на стабилизацию психического состояния студентов, в некоторых из них особое внимание уделяется включению первокурсников в совместные виды деятельности, однако во всех программах отмечается значимость проведения дополнительных мероприятий по коррекции трудностей выстраивания отношений в студенческом коллективе. В рамках данного исследования нами была разработана авторская модель данного процесса. В основу ее создания были положены концепции Д.В. Володькиной [21], Э. Г. Патриковой [47] и Ю.И. Петриева [48].

Дерево целей модели психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов представлено на рис. 1.



Рисунок 1 – Дерево целей психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов

Цели [21; 47; 48]:

1. Теоретически обосновать проблему психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.

1.1. Изучить понятия «межличностные отношения» и особенности межличностных отношений студентов.

1.1.1. Охарактеризовать подходы к пониманию определения «межличностные отношения».

1.1.2 Выявить особенности формирования межличностных отношений в студенческом возрасте.

1.2. Обосновать модель психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.

1.2.1. Разработать «дерево целей» психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.

1.2.2. Разработать модель психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.

2. Провести исследование межличностных отношений студентов

2.1. Определить этапы, методы и методики проведения исследования.

2.1.1. Спланировать этапы исследования.

2.1.2. Выбрать методы и методики исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и провести анализ полученных результатов констатирующего эксперимента.

2.2.1. Определить и охарактеризовать выборку исследования.

2.2.2. Провести констатирующий эксперимент и проанализировать его результаты.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов

3.1.1. Составить и апробировать психолого-педагогическую программу коррекции межличностных отношений студентов.

3.1.2. Оценить эффективность программы посредством анализа результатов контрольной диагностики.

3.2. Составить рекомендации для педагогов и студентов по профилактике и коррекции межличностных отношений.

3.2.1 Составить рекомендации для педагогов по профилактике и коррекции межличностных отношений студентов.

3.2.2 Составить рекомендации для студентов по профилактике и коррекции межличностных отношений.

На основе дерева целей составлена модель психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов (рис. 2) [21; 47; 48].



Рисунок 2 – Модель психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов

Проанализируем сущность коррекционного блока модели психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов. Он включает в себя 3 этапа [21; 47; 48]:

1. Эмоционально-мотивационный.
2. Организационно-деятельностный.
3. Рефлексивно-оценочный.

Эмоционально-мотивационный этап предполагает:

1. Создание проблемной ситуации.

Проблемная ситуация в условиях высшего учебного заведения может быть создана разными приемами [21; 47; 48]:

- постановкой задачи, решение которой возможно только посредством психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов;

- беседой (рассказом) со студентами с использованием возможностей мультимедиа;

- участием в тренингах, а также иных формах взаимодействия в рамках формирования межличностных отношений.

2. Формулировка задачи о необходимости психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов. Обсуждение противоречия (проблемы) в созданной проблемной ситуации (с использованием виртуальных технологий) завершается формулированием основной задачи, которая должна быть решена в процессе реализации данного пути. Формулировка основной задачи обычно производится как итог обсуждения проблемной ситуации.

3. Самоконтроль и самооценка возможностей предстоящей работы по психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов. После того как основная задача сформулирована, понята и принята, преподаватель и психолог занимается разработкой коррекционной программы. Они определяют время, необходимое на реализацию программы

психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов, а также примерные сроки ее реализации

Далее представим этапы организационно-деятельностного компонента модели [21; 47; 48].

- отбор и использование методов и технологий для реализации коррекционной работы;
- анализ промежуточных и конечных результатов, который предоставляет возможность корректировать ход работы.

Проанализируем каждый из данных этапов более подробно.

1. Отбор и использование методических средств.

Данный процесс приобретает первостепенное значение в общем комплексе коррекционных мероприятий. Организация процесса психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов подразумевает следующие направления работы:

- проведение бесед;
- использование деловых игр;
- тренинги для развития межличностных отношений и др.

Выбор определенных приемов и средств осуществляется специалистом (психологом), в зависимости от результатов диагностики.

2. Анализ промежуточных и конечных результатов, который предоставляет возможность корректировать ход работы.

На данном этапе, «особое внимание уделяется отслеживанию уровня сформированности межличностных отношений студентов, что позволяет определить эффективность выбранных средств и технологий, и, при необходимости, внести некоторые изменения» [4, с. 16].

Последним этапом является рефлексивно-оценочный. Данный этап представляется итоговым в процессе работы, когда участники учатся рефлексировать (анализировать) собственную деятельность, оценивать ее, сопоставляя результаты деятельности с поставленными основными и

частными задачами (целями). Основные методы педагогического воздействия на данном этапе – это контроль, самоконтроль и регуляция.

Показателем сформированности действий самоконтроля у студентов – это «умение самостоятельно оценивать выполненные задания, в соответствии с существующим образцом» [31, с. 25]. Контроль осуществляется непосредственно специалистом при проведении повторной диагностики уровня сформированности межличностных отношений. Студенты в данном случае должны не только оценить степень правильности выполнения ими тех или иных заданий, но и определить, какие качественные изменения в собственных взглядах у них произошли.

Работу по подведению итогов психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов необходимо организовать так, чтобы они могли испытать чувство эмоционального удовлетворения от проведённых мероприятий, радость победы над преодоленными трудностями, счастье познания нового, интересного.

Таким образом, в ходе исследования нами было разработано дерево целей и модель психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов, которая включает в себя 4 блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический. Коррекционный блок состоит из 3 основных этапов. Эмоционально-мотивационный предполагает создание проблемной ситуации, а также определение методов и технологий достижения поставленных целей. На организационно-деятельностном этапе осуществляется разработка методики реализации работы по коррекции межличностных отношений (беседы, игры, тренинги и др.), подбор и методическое обоснование программ диагностики, оценка эффективности работы. Наконец, на рефлексивно-оценочном этапе сопоставляются итоги деятельности с начальными основными и частными задачами (целями), а также осуществляется деятельность по определению динамики показателей сформированности межличностных отношений в студенческом коллективе.

При необходимости в соответствующие программы реализации вносятся корректировки и изменения.

Выводы по главе 1

Межличностные отношения – это отношения, которые складываются между людьми с связи с их взглядами на жизнь, интересами, темпераментом, мировоззрением и мироощущением, морально-этическими принципами.

Целенаправленное формирование межличностных отношений в студенческом коллективе поможет улучшить статусные позиции большинства студентов, снизить индекс изолированности студентов, увеличить коэффициент благополучия межличностных отношений, повысить уровень групповой сплоченности, установить благоприятный социально-психологический климат в студенческих коллективах, а также способствовать повышению показателей академической успеваемости студентов.

В ходе исследования нами было разработано дерево целей и модель психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов, которая включает в себя 4 блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ СТУДЕНТОВ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов было организовано на базе Челябинского государственного университета. В исследовании приняли участие 25 студентов 2 курса: 15 юношей и 10 девушек в возрасте 19-20 лет

Исследование проводилось в три этапа.

На первом этапе (поисково-подготовительном) мы проводили входную диагностику уровня сформированности межличностных отношений в студенческом коллективе на базе отобранных валидных и надежных психодиагностических средств.

На втором этапе (опытно-экспериментальном) нами была разработана и апробирована со студентами программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений.

На третьем этапе (контрольно-обобщающем) мы проводили повторную диагностику уровня сформированности межличностных отношений в студенческом коллективе с целью определения эффективности реализованной программы психолого-педагогической коррекции.

В рамках проведения исследования нами применялись следующие методы.

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

Анализ – разделение целостного предмета на составные части (стороны, признаки, свойства или отношения) с целью их всестороннего изучения. Обобщение – прием мышления, в результате которого устанавливаются общие свойства и признаки объектов. Синтез – соединение

ранее выделенных частей предмета в единое целое. Систематизация – упорядочивание знания. Целеполагание – определение целей, которые нужно достичь в процессе исследования. Моделирование – изучение объекта путем создания и исследования его копии (модели).

Использование данных методов позволило охарактеризовать понятия «межличностные отношения», «эмоциональная основа межличностных отношений» в научных исследованиях, выявить психологические особенности межличностных отношений студентов, а также разработать теоретическую модель психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование.

Констатирующий эксперимент – это метод исследования, при котором изучаются существующие явления и процессы без вмешательства исследователя в их ход. Формирующий эксперимент – это метод исследования, который используется для изучения и изменения поведения, навыков или когнитивных процессов у испытуемых. Тестирование – это процесс применения специально разработанных заданий или вопросов с целью оценки определённых характеристик, знаний, умений или качеств участников исследования. Исследование эмпирическим опытно-экспериментальным методом (трехчастная структура) позволили сформулировать выводы о закономерностях изменений на основании динамического изучения испытуемых (входная и контрольная диагностика). Достоинством этого метода является небольшая длительность, а также возможность исследования большого количества испытуемых, что позволяет применить современные статистические методы.

3. Психодиагностические: тест «Изучение психологического климата коллектива» Л.Д. Столяренко; тест «Социометрия» Дж. Морено; тест «Групповые роли» Р.М. Белбина.

В исследовательской работе использовались следующие психодиагностические методики (Приложение 1).

1. Психологический климат коллектива Л.Д. Столяренко.

В работах Л. Д. Столяренко и других авторов, посвященных социальной психологии, психологический климат коллектива рассматривается как важный фактор, влияющий на эффективность работы и удовлетворённость сотрудников. Для изучения психологического климата могут использоваться различные методики, направленные на выявление уровня удовлетворённости сотрудников взаимоотношениями, степени их сплочённости, наличия или отсутствия конфликтов и других аспектов.

Цель: изучить психологический климат коллектива – оценить атмосферу в группе, выявить проблемы во взаимоотношениях и разработать рекомендации по улучшению психологического климата.

Структура психодиагностической методики: состоит из 26 пар суждений. Студентам предлагается оценить согласие/согласие с ними по 3-балльной шкале:

3 – свойство проявляется в группе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется редко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Стимульный материал к методике представлен в Приложении 1.

Процедура обследования: групповая диагностика.

Способ психодиагностической обработки методики: вычисляется среднегрупповой показатель психологического климата в группе.

Интерпретация полученных данных:

– если S равно 0 или имеет отрицательную величину – ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения испытуемого;

– если C больше 0, но меньше 25 – климат неустойчиво благоприятный;

– если C больше 25 – психологический климат благоприятный.

2. Тест социометрия Дж. Морено.

Социометрия Дж. Морено – это метод исследования межличностных отношений в группе, который позволяет определить социальные связи и статус каждого члена группы.

Цель: изучить структуры межличностных отношений в малой группе, выявить лидеров, изолированных или отвергаемых членов группы, а также определить характер этих отношений (симпатии, антипатии, нейтральные отношения). Это помогает понять динамику групповых процессов и разработать стратегии для улучшения взаимодействия в группе.

Структура психодиагностической методики: состоит из 8 вопросов открытого типа. Студентам предлагается сделать выбор среди однокурсников с точки зрения параметров, которые представлены в методике.

Стимульный материал к методике представлен в Приложении 1.

Процедура обследования: групповая диагностика.

Способ психодиагностической обработки методики: коэффициент сплоченности (K_c), в соответствии с ключом.

Интерпретация полученных данных:

– 15-20 % – низкий уровень;

– 21-30 % – средний уровень;

– 31-40 % – высокий уровень;

– 40 % и выше – сверхвысокий уровень.

3. Групповые роли по М. Белбину.

Методика М. Белбина описывает распределение групповых ролей в командах и помогает определить, какие роли необходимы для эффективной работы коллектива. Роли по М. Белбину включают в себя различные функции, такие как генерация идей, организация работы, контроль качества и

другие. Каждая роль имеет свои особенности и способствует успешному выполнению задач.

Цель: выявить сильные и слабые стороны команды, определить баланс ролей и оптимизировать взаимодействие между членами группы для достижения общих целей.

Структура психодиагностической методики: тест Белбина состоит из семи разделов. В каждом из разделов нужно распределить 10 баллов между возможными ответами согласно вашему представлению об их соответствии вашему собственному поведению. Эти десять баллов могут быть распределены между несколькими утверждениями или, возможно, все приписаны одному-единственному ответу

Стимульный материал к методике представлен в Приложении 1.

Процедура обследования: групповая диагностика.

Способ психодиагностической обработки методики: определение ролей, которые в группе выполняет каждый студент.

4. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Для расчета статистических различий в результатах диагностики межличностных отношений студентов до и после апробации программы психолого-педагогической коррекции был определен Т-критерий Вилкоксона. Параметры: результаты диагностики психологического климата и социометрии до и после реализации программы психолого-педагогической коррекции.

Таким образом, в практической части выпускной квалификационной работы было проведено опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов на базе Челябинского государственного университета среди 25 респондентов в возрасте 19-20 лет. Данное исследование проходило в три этапа. Для организации опытно-экспериментальной работы использовались следующие методы и методики: анализ психолого-педагогической и методической литературы, беседа, тестирование. В рамках диагностики были отобраны

следующие методики «Психологический климат коллектива» Л.Д. Столяренко, тест социометрия Дж. Морено, «Групповые роли» по М. Белбину. Для расчета статистических различий в результатах диагностики межличностных отношений студентов до и после апробации программы психолого-педагогической коррекции был определен Т-критерий Вилкоксона

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

На первом этапе исследования со студентами второго курса одной группы были проведены психологические тесты, которые должны теоретически показать уровень межличностных отношений в данном коллективе.

Было замечено доброжелательное отношение друг к другу в группе, куратор относится с уважением и вниманием ко всем студентам, дает им возможность самостоятельно принимать решение при подготовке к мероприятиям, проводимым в вузе, советуется с ними о проведении внеурочных мероприятий.

В целом в студенческом коллективе наблюдается творческая, рабочая атмосфера. В группе есть староста, ответственный за культурные мероприятия (поздравления с Днем рождения, экскурсии, походы выходного дня, поездки в каникулярное время), ответственный за информацию (организация еженедельных собраний по вторникам после занятий на разную тематику, например, здоровый образ жизни, новости политики, искусства, культуры, спорта, где выступают докладчики и идет обсуждение темы), ответственный за санитарное состояние (соблюдение гигиенических требований в ходе образовательного процесса, медицинские осмотры). В целом, все студенты группы включены в общий образовательный и воспитательный процесс, следует отметить, что куратор развивает у студентов чувство долга, ответственности, дисциплинированность,

уважительное отношение друг к другу, целеустремленность, творческие способности.

Далее представим результаты проведенной входной диагностики по каждой из отобранных методик.

1. Методика «Психологический климат коллектива» Л.Д. Столяренко.

Результаты исследования психологического климата в студенческом коллективе на этапе входной диагностики представлены в таблице 1 (Приложение 2).

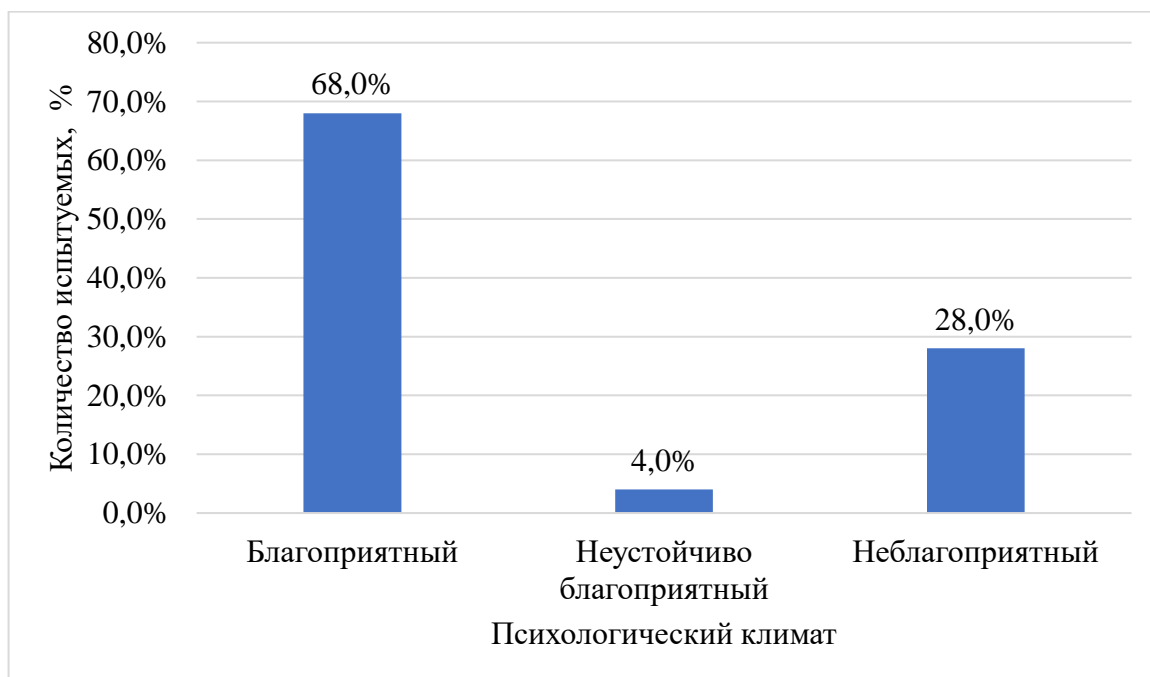


Рисунок 3 – Результаты диагностики психологического климата студентов по тесту Л.Д. Столяренко «Психологический климат коллектива»

При количественной обработке данных было отмечено, что 68 % студентов считают, что в их коллективе наблюдается благоприятная психологическая атмосфера, 4 % - неустойчиво благоприятная, 28 % - оценивают психологический климат как неблагоприятный.

При качественной обработке данных было выявлено, что большинство студентов оценивают психологический климат в коллективе, как благоприятный. В частности, респонденты в большинстве случаев пребывают в жизнерадостном настроении, им нравится проводить вместе время и участвовать в совместных мероприятиях, а конфликты, которые

случаются относительно редко, достаточно быстро улаживаются с применением экологичных методов (нахождение компромиссов).

2. Тест социометрии Дж. Морено.

Результаты исследования межличностных отношений в студенческом коллективе на этапе входной диагностики представлены в таблице 2 (Приложение 2).

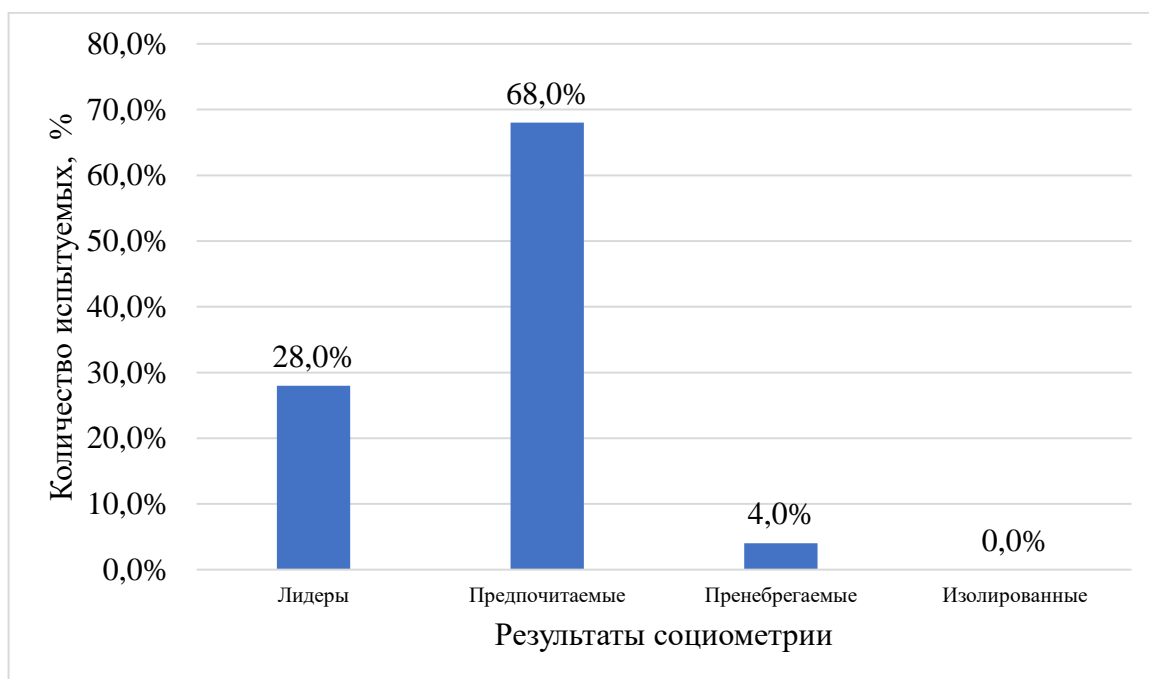


Рисунок 4 – Результаты диагностики студентов по тесту Дж. Морено «Социометрия»

При количественной обработке данных было отмечено, что 28 % студентов в своем коллективе являются «лидерами», 68 % - предпочитаемыми, 4 % - пренебрегаемыми. При этом роль «изолированные» не занимает ни один студент.

При качественной обработке данных было выявлено, что уровень сплоченности студентов в коллективе можно оценить как достаточно высокий. В частности, большинство из них взаимодействуют практически со всеми в группе, среднее число выборов – 5, что свидетельствует о активном и доброжелательном общении всех респондентов. При этом лидеров в группе только 7 человек, преимущественно они занимают определенные позиции с точки зрения участия в общественной жизни (староста, профорг и др.). Это

также свидетельствует о правильном распределении социальных ролей в группе.

3. Оценка групповых ролей по М. Белбину.

Результаты исследования групповых ролей в студенческом коллективе на этапе входной диагностики представлены в таблице 3 (Приложение 2).

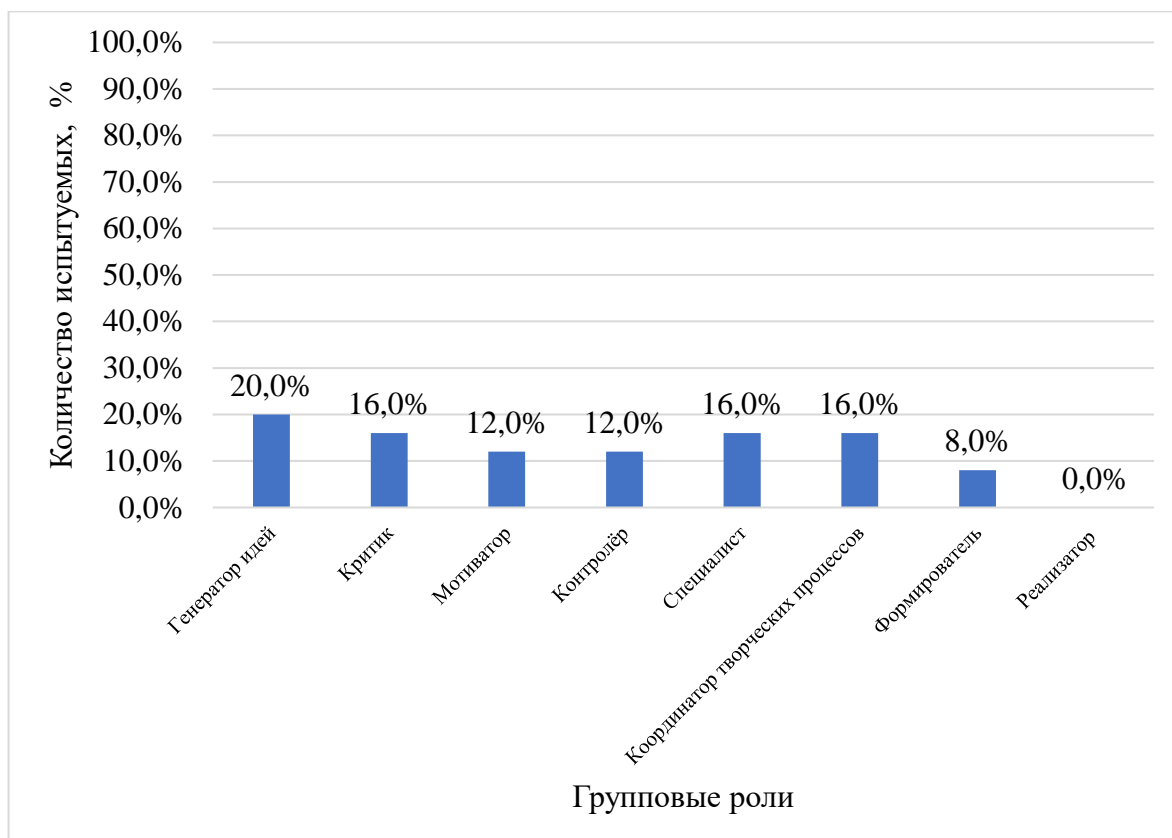


Рисунок 5 – Результаты диагностики групповых ролей по методике М. Белбина «Групповые роли»

При количественной обработке данных было отмечено, что 20 % студентов в своем коллективе выполняют роли генераторов идей, по 16 % - роли критиков, специалистов и координаторов творческих процессов, по 12 % - роли контролеров и мотиваторов, 8 % - роли формирователей.

При качественной обработке данных было выявлено, что наибольшее число студентов выполняют в коллективе роль генераторов идей. Они предлагают новые идеи, не боятся нестандартных решений и сложных проблем, всегда стремятся к разнообразию с точки зрения взаимодействия с окружающими. Наименее распространена в коллективе роль реализаторов, ее не выполняет никто из студентов.

В целом, по результатам диагностики было выявлено, что в студенческом коллективе отмечается достаточно высокий уровень сформированности межличностных отношений, однако существует потенциал для его дальнейшего улучшения.

Таким образом, по результатам исследования было установлено, что студенты преимущественно демонстрируют доброжелательное отношение друг к другу в группе, куратор относится с уважением и вниманием ко всем студентам, дает им возможность самостоятельно принимать решение при подготовке к мероприятиям, проводимым в вузе, советуется с ними о проведении внеурочных мероприятий. В целом, все студенты группы включены в общий образовательный и воспитательный процесс, следует отметить, что куратор развивает у студентов чувство долга, ответственности, дисциплинированность, уважительное отношение друг к другу, целеустремленность, творческие способности. По результатам входной диагностики было определено, что большинство студентов оценивают психологический климат в коллективе, как благоприятный. В частности, респонденты в большинстве случаев пребывают в жизнерадостном настроении, им нравится проводить вместе время и участвовать в совместных мероприятиях, а конфликты, которые случаются относительно редко, достаточно быстро улаживаются с применением экологических методов (нахождение компромиссов). Уровень сплоченности студентов в коллективе можно оценить как достаточно высокий. В частности, большинство из них взаимодействуют практически со всеми в группе, среднее число выборов – 5, что свидетельствует о активном и доброжелательном общении всех респондентов. При этом лидеров в группе только 7 человек, преимущественно они занимают определенные позиции с точки зрения участия в общественной жизни (староста, профорг и др.). Это также свидетельствует о правильном распределении социальных ролей в группе. Наибольшее число студентов выполняют в коллективе роль генераторов идей. Они предлагают новые идеи, не боятся нестандартных решений и

сложных проблем, всегда стремятся к разнообразию с точки зрения взаимодействия с окружающими. Наименее распространена в коллективе роль реализаторов, ее не выполняет ни один студент. Результаты диагностики учитывались при разработке программы психолого-педагогической коррекции.

Выводы по главе 2

В практической части выпускной квалификационной работы было проведено опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов на базе Челябинского государственного университета среди 25 респондентов в возрасте 19-20 лет. В рамках диагностики были отобраны следующие методики «Психологический климат коллектива» Л.Д. Столяренко, тест социометрия Дж. Морено, «Групповые роли» по М. Белбину. Для расчета статистических различий в результатах диагностики межличностных отношений студентов до и после апробации программы психолого-педагогической коррекции был определен Т-критерий Вилкоксона

По результатам исследования было установлено, что большинство студентов оценивают психологический климат в коллективе, как благоприятный. Уровень сплоченности студентов в коллективе можно оценить как достаточно высокий. Наибольшее число студентов выполняют в коллективе роль генераторов идей. Роль реализаторов не выполняет никто из студентов.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ СТУДЕНТОВ

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов

На основании результатов проведенной диагностики и с учетом модели, описанной нами в параграфе 1.3 выпускной квалификационной работы, нами была разработана программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов, получившая название «На одной волне!»

Задачи формирующего исследования:

1. Разработать программу психолого-педагогической коррекции «На одной волне!», направленную на укрепление межличностных отношений в студенческом коллективе.

2. Апробировать сконструированную программу в условиях университета со студентами, принявшими участие в исследовании.

Цель программы – укрепление межличностных отношений студентов в ходе реализации программы психолого-педагогической коррекции.

Задачи программы:

1. Сформировать у студентов понимание основ межличностного общения, развить навыки эффективного взаимодействия, эмпатии, профилактики и конструктивного разрешения конфликтов.

2. Сформировать у студентов коммуникативные умения, развивать эмпатию и навыки разрешения конфликтов.

3. Сформировать у студентов умения работать в команде.

Структура программы представлена на рисунке 6.

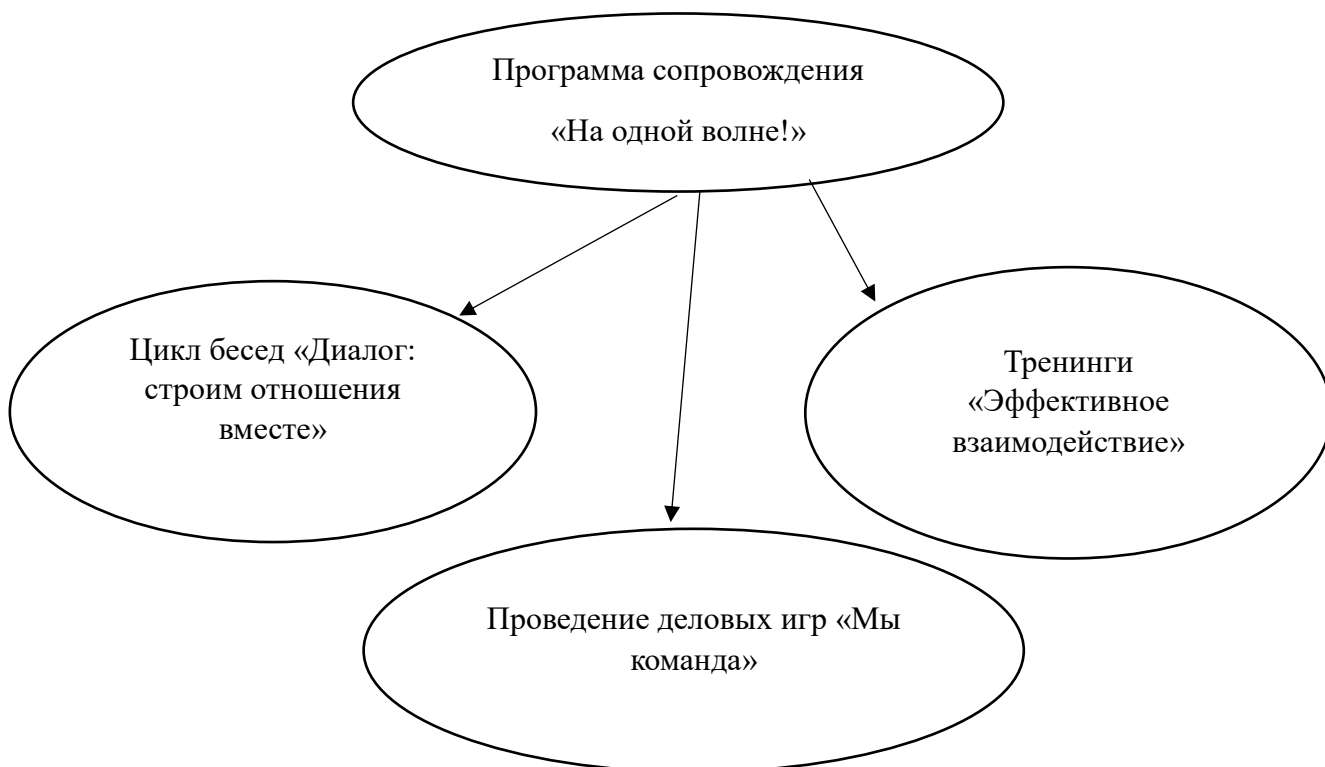


Рисунок 6 – Программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов «На одной волне!»

В основу разработанной программы легли следующие принципы:

- принцип гуманистической направленности (признание ценности личности каждого студента, уважение его индивидуальности, создание условий для самореализации и саморазвития);
- принцип индивидуального подхода (учет личностных особенностей, уровня готовности к межличностному взаимодействию, коммуникативных навыков каждого студента);
- принцип системности и комплексности (организация коррекции как многоуровневого процесса, охватывающего все сферы межличностных отношений);
- принцип поддержки и сотрудничества (выстраивание партнерских отношений между студентами и преподавателями, создание атмосферы доверия и взаимопомощи);

– принцип развития и коррекции (ориентация на выявление сложностей в межличностных отношениях каждого студента и своевременной их коррекции).

Срок реализации программы – 2 месяца.

Календарно-тематическое планирование содержания программы представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Тематическое планирование содержания программы

№	Направление	Количество часов
Цикл бесед «Диалог: строим отношения вместе»		
1	Познакомимся ближе	1,5
2	Как мы общаемся?	1,5
3	Понимание и принятие другого	1,5
4	Конфликт – это всегда плохо?	1,5
5	Я и группа: вместе сильнее	1,5
Тренинги «Эффективное взаимодействие»		
1	Активное слушание	1,5
2	Эмпатия и принятие	1,5
3	Конфликт как возможность	1,5
Проведение деловых игр «Мы команда»		
1	Игры для развития коммуникативных навыков	1,5
2	Игры для развития умения работать в команде	1,5

Раскроем краткое содержание некоторых мероприятий в рамках каждого из выделенных направлений.

1. Цикл бесед «Диалог: строим отношения вместе».

Цель данного направления - сформировать у студентов понимание основ межличностного общения, развить навыки эффективного взаимодействия, эмпатии, профилактики и конструктивного разрешения конфликтов.

Беседа 1. «Познакомимся ближе».

Цель: создать атмосферу доверия, снять напряжение, помочь студентам лучше узнать друг друга.

Основные вопросы.

Что мешает и что помогает нам узнавать других людей?

Почему важно уметь представлять себя и проявлять интерес к другим?

Методы:

Игра «Имя и ассоциация»

Упражнение «Карта интересов»

Вывод: Знакомство - первый шаг к формированию отношений, и оно должно быть осознанным и уважительным.

Беседа 2. «Как мы общаемся?»

Цель: обсудить базовые принципы эффективной коммуникации и осознать барьеры общения.

Основные вопросы:

Что делает общение успешным?

Почему мы иногда неправильно понимаем друг друга?

Методы:

Упражнение «Один говорит – другой слушает»

Игра «Испорченный телефон»

Вывод: Эффективное общение требует внимания, уважения и умения слушать.

Беседа 3. «Понимание и принятие другого».

Цель: развить эмпатию и толерантность.

Основные вопросы:

Чем отличается понимание от принятия?

Как проявляется эмпатия в повседневной жизни?

Методы:

Упражнение «Если бы я был на его месте...»

Групповая дискуссия «Легко ли быть другим?»

Вывод: Принятие начинается с попытки понять чувства и позицию другого.

Беседа 4. «Конфликт – это всегда плохо?»

Цель: рассмотреть причины конфликтов и научиться искать конструктивные решения.

Основные вопросы:

Почему возникают конфликты?

Как можно решать их без агрессии?

Методы:

Ролевая игра «Сложный диалог»

Мозговой штурм «Стратегии выхода из конфликта»

Вывод: Конфликты – это не всегда плохо, важно, как мы их решаем.

Беседа 5. «Я и группа: вместе сильнее»

Цель: осознать ценность сотрудничества и вклад каждого в команду.

Основные вопросы:

Что я могу дать группе, и что она дает мне?

Почему важно поддерживать друг друга?

Методы:

Упражнение «Колесо группы»

Игра «Строим башню» (командная задача)

Вывод: Поддержка, уважение и участие - основа крепких отношений в группе.

2. Тренинги «Эффективное взаимодействие».

Цель данного направления - сформировать у студентов коммуникативные умения, развивать эмпатию и навыки разрешения конфликтов.

Тренинг 1. «Активное слушание».

Цель: развить навыки активного слушания и внимания к собеседнику, улучшить понимание эмоций и потребностей другого человека.

1. Вводная часть (10 минут):

Объяснение концепции активного слушания: внимание, понимание, подтверждение и обратная связь.

Примеры того, как не следует слушать: прерывание, игнорирование, отсутствие реакции.

2. Упражнение 1: «Повтори то, что ты услышал» (15 минут).

Студенты делятся на пары. Один человек говорит о своем переживании (например, как прошел его день, что его волнует), второй слушает и повторяет все, что услышал, своими словами.

Цель: улучшить навыки восприятия и повторения чужих слов, подтверждая, что они были услышаны.

3. Упражнение 2: «Слушай сердцем» (20 минут).

Каждому участнику выдается карточка с эмоциями (грусть, радость, злость, страх). Он должен описать ситуацию, с которой был связан тот или иной эмоциональный опыт.

Другие участники должны попробовать угадать эмоцию, но не только из слов, а исходя из интонации, мимики и языка тела собеседника.

4. Обсуждение (10 минут):

Какие трудности возникли в процессе активного слушания?

Как можно использовать навыки активного слушания в повседневной жизни и в учебе?

5. Выводы (5 минут):

Обсуждение важности активного слушания для создания здоровых межличностных отношений.

Тренинг 2. «Эмпатия и принятие».

Цель: развить способность понимать чувства и переживания других, научиться более толерантно воспринимать индивидуальные различия.

1. Вводная часть (10 минут):

Объяснение понятия эмпатии: способность поставить себя на место другого человека, почувствовать его эмоции.

Роль эмпатии в межличностных отношениях.

2. Упражнение 1: «Слушаем без осуждения» (20 минут).

В группе каждый участник по очереди делится своим переживанием, не получая реакции (кроме выслушивания). Задача остальных - слушать без комментариев, без попытки исправить, просто наблюдать.

После обсуждения, как участники чувствовали себя в роли слушателя и рассказчика.

3. Упражнение 2: «Смена ролей» (20 минут).

Студенты по очереди описывают ситуацию, в которой они чувствовали бы себя неудобно или были бы уязвимы.

Другие участники должны сыграть роль этого человека и попытаться понять его чувства, выразив свою поддержку через слова или жесты.

4. Обсуждение (10 минут).

Как это помогло почувствовать чужие эмоции?

Почему важно принимать других людей такими, какие они есть?

5. Выводы (5 минут):

Заключение о важности эмпатии для улучшения коммуникации и создания поддерживающей атмосферы.

Тренинг 3. «Конфликт как возможность».

Цель: научить студентов конструктивно решать конфликты, превращая их в возможность для улучшения отношений.

1. Вводная часть (10 минут):

Объяснение природы конфликтов и почему они возникают.

Основные стратегии разрешения конфликтов: избегание, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество.

2. Упражнение 1 «Конфликт в ситуации» (20 минут).

Участники делятся на пары и получают сценарий конфликта (например, разногласия в группе по поводу выполнения проекта).

Задача каждой пары - выбрать один из методов разрешения конфликта и разыграть ситуацию.

3. Упражнение 2: «Решение проблемы совместно» (20 минут).

Студенты делятся на группы по 4-5 человек. Каждой группе дается конфликтная ситуация (например, спор о разделении обязанностей в команде).

Группы должны совместно найти оптимальное решение, которое устроит всех участников конфликта.

4. Обсуждение (10 минут):

Какие подходы были наиболее эффективными в разрешении конфликта?

Как лучше всего решать конфликты в коллективе?

5. Выводы (5 минут):

Подведение итогов: конфликт можно использовать для улучшения отношений, если подходить к его разрешению конструктивно.

Также в ходе реализации программы формирующего эксперимента мы проводили со студентами деловые игры, направленные на развитие у них умения работать в команде.

В целом, на этапе формирующего эксперимента было проведено 10 занятий, направленных на укрепление межличностных отношений студентов. Респонденты активно проявляли интерес к занятиям, выдвигали предложения по темам для бесед и были инициативны в ходе тренингов и игр. Студенты оценили занятия как очень полезные, и отмечали, что после каждого из них все больше начинают осознавать важность эффективного межличностного взаимодействия.

Таким образом, на формирующем этапе исследования нами была разработана программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов «На одной волне!», которая была апробирована со студентами, принявшими участие в исследовании. Апробация программы осуществлялась в течение 2 месяцев, при этом планируется дальнейшая ежегодная реализация. Данная программа предполагала работу в 3 направлениях: цикл бесед «Диалог: строим

отношения вместе», тренинги «Эффективное взаимодействие», а также проведение деловых игр, направленных на развитие коммуникативных навыков студентов и их умения работать в команде. В целом, на этапе формирующего эксперимента было проведено 10 занятий, направленных на укрепление межличностных отношений студентов. Респонденты активно проявляли интерес к занятиям, выдвигали предложения по темам для бесед и были инициативны в ходе тренингов и игр. Студенты оценили занятия как очень полезные, и отмечали, что после каждого из них все больше начинают осознавать важность эффективного межличностного взаимодействия.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

Результаты контрольной диагностики анализировались отдельно по каждой методике. Опишем их.

1. Методика «Психологический климат коллектива» Л.Д. Столяренко.

Результаты исследования психологического климата в студенческом коллективе на этапе контрольной диагностики представлены в таблице 5 (Приложение 4).

При количественной обработке данных было отмечено, что 96 % студентов считают, что в их коллективе наблюдается благоприятная психологическая атмосфера (на 28 % больше, чем при входной диагностике), 4 % - неустойчиво благоприятная (как при входной диагностике), никто не оценивает психологический климат как неблагоприятный (на 28 % меньше, чем при входной диагностике).

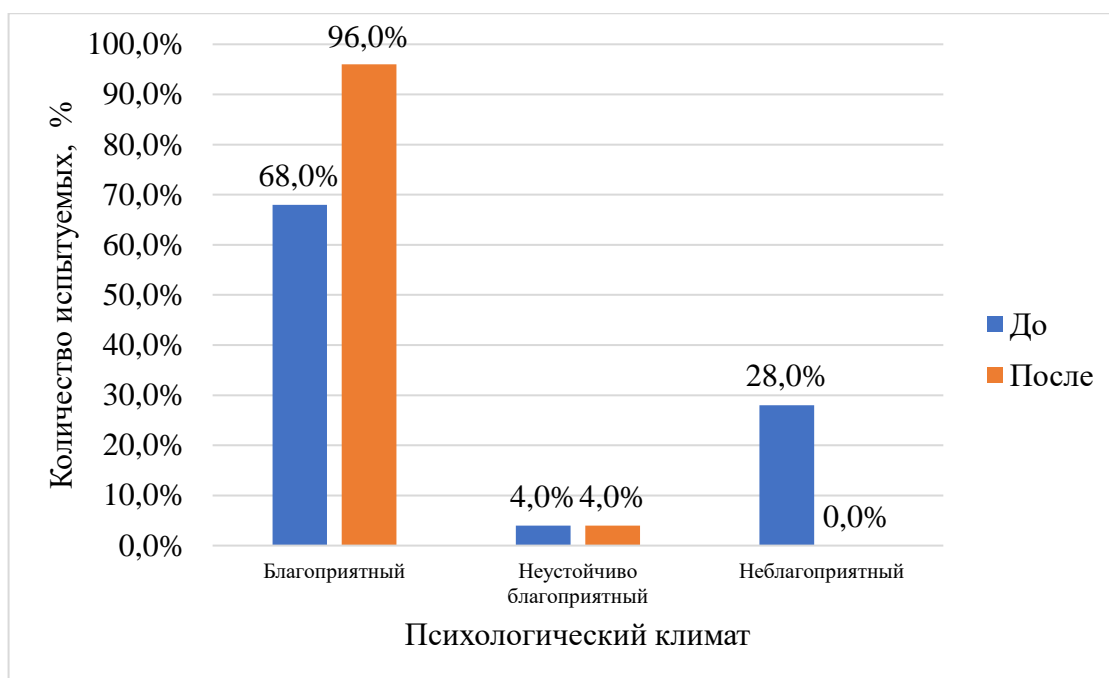


Рисунок 7 – Сравнительные результаты исследования психологического климата студентов по методике «Психологический климат коллектива» Л.Д. Столяренко до и после реализации программы

При качественной обработке данных было выявлено, что большинство студентов стали оценивать психологический климат в коллективе, как благоприятный. В частности, респонденты подчеркивают дружелюбие, царящее в коллективе, хорошее настроение в условиях взаимодействия друг с другом, а также значительное сокращение числа конфликтов после реализации программы психолого-педагогической коррекции.

2. Тест социометрии Дж. Морено.

Результаты исследования межличностных отношений в студенческом коллективе на этапе контрольной диагностики представлены в таблице 6 (Приложение 4).

При количественной обработке данных было отмечено, что 40 % студентов в своем коллективе являются «лидерами» (на 12 % больше, чем при входной диагностике), 60 % - предпочитаемыми (на 8 % меньше, чем при входной диагностике), При этом роли «пренебрегаемые» «изолированные» не занимает ни один студент (на 4 % меньше, чем при входной диагностике) (рис. 8).

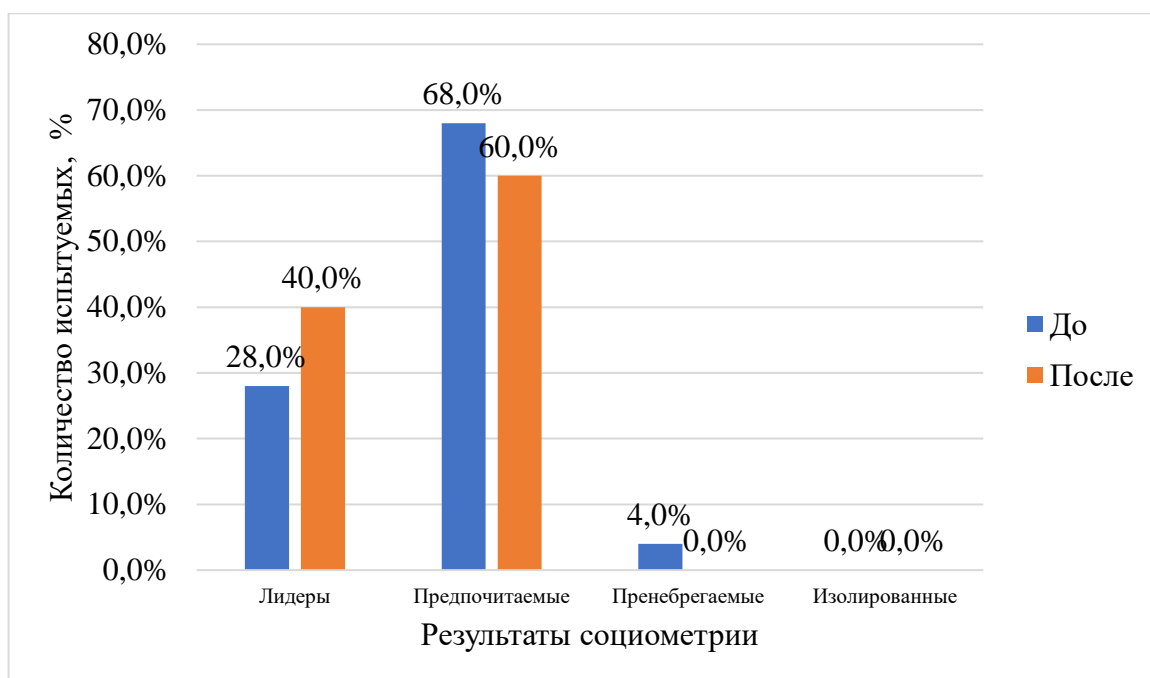


Рисунок 8 – Сравнительные результаты исследования психологического климата студентов по методике «Социометрия» Дж. Морено до и после реализации программы

При качественной обработке данных было выявлено, что уровень сплоченности студентов в коллективе улучшился по сравнению с результатами входной диагностики. В частности, среднее число выборов повысилось до 7, что свидетельствует об улучшении межличностных отношений студентов и повышении их активности в коммуникации. Кроме того, было выявлено повышение степени вовлеченности респондентов в общественную жизнь вуза после окончания реализации программы психолого-педагогической коррекции.

3. Оценка групповых ролей по М. Белбину.

Результаты исследования групповых ролей в студенческом коллективе на этапе контрольной диагностики представлены в таблице 7 (Приложение 4).

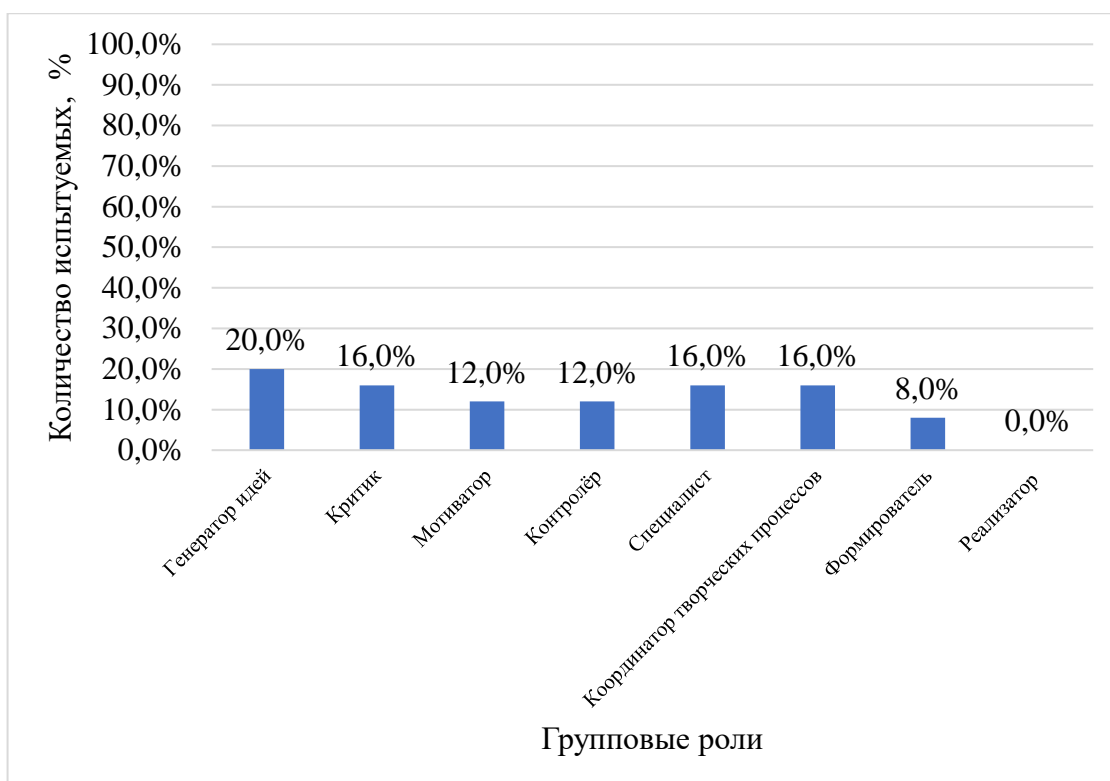


Рисунок 9 – Результаты исследования групповых ролей в студенческом коллективе после реализации программы

При количественной обработке данных было отмечено, что 20 % студентов в своем коллективе выполняют роли генераторов идей, по 16 % - роли критиков, специалистов и координаторов творческих процессов, по 12 % - роли контролеров и мотиваторов, 8 % - роли формирователей. Следовательно, можно говорить о том, что результаты распределения групповых ролей в коллективе не изменились.

В целом, по результатам исследования было выявлено, что в студенческом коллективе были отмечены значительные количественные и качественные улучшения с точки зрения сформированности межличностных отношений, что свидетельствует об эффективности реализации программы психолого-педагогической коррекции.

С целью проверки гипотезы исследования о том, что разработка и реализация модели и программы психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов будет способствовать улучшению психологического климата в студенческом коллективе, повышению внутригрупповой сплоченности студентов и изменению соотношения

групповых ролей в студенческом коллективе был использован Т-критерий Вилкоксона. Расчёт Т-критерия Вилкоксона был проведен по результатам методики Л.Д. Столяренко «Психологический климат», которые представлены в Приложении 2 и Приложении 4.

H_0 : интенсивность сдвигов в направлении повышения показателей психологического климата в студенческой группе не превосходит интенсивности сдвигов в направлении снижения показателей психологического климата в коллективе студентов.

H_1 : интенсивность сдвигов в направлении повышения показателей психологического климата в студенческой группе превосходит интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей психологического климата в коллективе студентов.

Расчет Т-критерия Вилкоксона представлен в Приложение 5. Согласно полученным данным, $T_{эмп.} = 0$. Сопоставим эмпирическое значение критерия с критическими значениями для соответствующего объема выборки:

$$T_{кр.} = 76 (p \leq 0,01),$$

$$T_{кр.} = 100 (p \leq 0,01).$$

Ось значимости представлена в Приложении 5.

$T_{эмп.} < T_{кр.}$, принимаем H_1 : интенсивность сдвигов в направлении повышения показателей психологического климата в студенческой группе превосходит интенсивность сдвигов в направлении снижения показателей психологического климата в коллективе студентов.

Следовательно, по результатам проведенного исследования гипотеза исследования была подтверждена эмпирическим путем.

Таким образом, по результатам контрольной диагностики было выявлено, что большинство студентов стали оценивать психологический климат в коллективе, как благоприятный. В частности, респонденты подчеркивают дружелюбие, царящее в коллективе, хорошее настроение в условиях взаимодействия друг с другом, а также значительное сокращение числа конфликтов после реализации программы психолого-педагогической

коррекции. Уровень сплоченности студентов в коллективе улучшился по сравнению с результатами входной диагностики. В частности, среднее число выборов повысилось до 7, что свидетельствует об улучшении межличностных отношений студентов и повышении их активности в коммуникации. Кроме того, было выявлено повышение степени вовлеченности респондентов в общественную жизнь вуза. Также было установлено, что после реализации программы психолого-педагогической коррекции групповые роли студентов в коллективе не изменились. Расчет Т-критерия Вилкоксона показал, что различия в результатах степени сформированности межличностных отношений до и после апробации программы психолого-педагогической коррекции не носят случайный характер, что свидетельствует о статистической достоверности результатов проведенного исследования. Следовательно, гипотеза исследования была подтверждена эмпирическим путем.

3.3 Психолого-педагогические рекомендации студентам и педагогам по формированию конструктивных межличностных отношений

На основании результатов проведенного исследования нами были разработаны психолого-педагогические рекомендации студентам и педагогам по формированию конструктивных межличностных отношений.

Рекомендации педагогам.

Создание благоприятной атмосферы в группе.

В.С. Агеев в своей работе «Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы» [3] подчеркивает исключительную значимость благоприятной атмосферы в группе как ключевого условия для продуктивного взаимодействия и устойчивого функционирования любых социальных объединений. Автор придерживается мнения, что психологический климат напрямую влияет на уровень доверия, мотивации и сотрудничества между участниками группы [3]. в условиях конструктивной,

поддерживающей среды у членов группы снижается уровень межличностной тревожности, повышается готовность к открытому диалогу и взаимопомощи. Соответственно, педагог должен стремиться к тому, чтобы в группе царил атмосфера доверия и уважения. Это поможет снизить уровень конфликтности и напряжённости между студентами.

Активное слушание. Важно научить студентов не только высказывать свои мысли, но и слушать друг друга. Педагог может моделировать этот процесс, демонстрируя пример активного слушания в общении с учащимися. Это поможет лучше понимать друг друга и избегать недопонимания.

Развитие коммуникативных навыков. Как отмечает С.Н. Лютова, развитие коммуникативных навыков - это основа успешного взаимодействия в любой социальной среде [41]. Умение ясно выразить свои мысли, слушать собеседника, понимать его эмоциональное состояние и выбирать адекватные формы общения имеет решающее значение не только для межличностного контакта, но и для профессиональной эффективности. В рамках развития коммуникативных способностей студентов педагог может проводить тренинги и упражнения, направленные на развитие коммуникативных навыков студентов. Это поможет им эффективнее выражать свои мысли и чувства, а также лучше понимать других.

Поддержка и поощрение. Педагог должен поддерживать студентов в их начинаниях и поощрять их успехи. Это поможет укрепить уверенность в себе и улучшить взаимоотношения в группе.

Работа с конфликтами. Б.Г. Ананьев придерживается мнения, что конфликты являются неотъемлемой частью человеческого взаимодействия. Он рассматривает конфликты не только как источники напряженности и разрушения, но и как потенциальные точки роста личности и группы. Автор отмечает, что важно не столько избегать конфликтов, сколько уметь правильно их диагностировать, понимать их природу и конструктивно разрешать [6]. Педагог должен быть готов к тому, что конфликты между студентами могут возникать. Важно научить студентов конструктивно

разрешать конфликты, а не избегать их или решать агрессивно. Для этого можно проводить ролевые игры или обсуждения ситуаций, в которых необходимо найти мирное решение.

Формирование толерантности и уважения к различиям. Педагог должен помочь студентам понять, что различия в мнениях, взглядах и культурных особенностях могут быть источником обогащения, а не конфликта. Важно учить студентов уважать и принимать эти различия.

Организация совместной деятельности. Совместная деятельность, например, групповые проекты или командные игры, может помочь студентам лучше узнать друг друга и наладить взаимодействие. Ю.А. Маркова считает, что грамотно организованная совместная деятельность способствует укреплению групповой сплочённости, формированию чувства принадлежности и развитию мотивации к обучению [42]. При этом важным условием эффективности реализации данной рекомендации является учет индивидуальных особенностей студентов и развитие их инициативности в условиях коммуникации.

Мониторинг и коррекция. Педагог должен внимательно следить за атмосферой в группе и при необходимости корректировать её. Е.А. Клепцова в своем исследовании подчеркивает важность систематического наблюдения и анализа межличностных отношений студентов в условиях вуза. В частности, что качество межличностных отношений напрямую влияет на психологический климат в группе, уровень мотивации обучающихся и эффективность учебно-воспитательного процесса в целом. Организация диагностики позволяет своевременно выявлять проблемы в студенческом коллективе, скрытые конфликты, сложности в коммуникации отдельных студентов и др., что будет способствовать грамотному составлению программы коррекционной работы.

Отдельного внимания заслуживает необходимость проведения комплексной коррекционной работы. Формы ее реализации:

– индивидуальные беседы с студентами;

- обсуждение проблем в группе;
- проведение тренингов;
- привлечение специалистов (например, школьного психолога);
- организация совместных проектов;
- проведение бесед;
- организация деловых игр;
- использование интерактивных технологий для повышения внутригрупповой сплоченности студентов и др.

Пример педагога. Важно, чтобы педагог сам был примером гармоничных межличностных отношений. Студенты часто копируют поведение педагога, поэтому его доброжелательность и открытость могут способствовать созданию благоприятной атмосферы в группе.

Обратная связь. Педагог должен предоставлять студентам обратную связь по их поведению и взаимодействию в группе. Это поможет им осознать свои ошибки и научиться корректировать своё поведение. При этом важно делать это конструктивно, чтобы не вызвать негативной реакции.

Рекомендации студентам.

1. Активное слушание.

Студентам не только слышать, но и понимать собеседника. Нужно проявлять искренний интерес к мыслям и чувствам других. Это поможет избежать недопонимания и конфликтов.

Кроме того, развитие навыков активного слушания будет способствовать повышению эффективности образовательного процесса.

Эмоциональный интеллект. Развивать умение распознавать и управлять своими эмоциями, а также эмоциями других людей. Это поможет студентам лучше понимать мотивы и намерения окружающих.

Кроме того, развитие эмоционального интеллекта будет способствовать стабилизации психоэмоционального статуса обучающихся.

Уважение к различиям. Важно признавать и принимать различия в мнениях, культурах и стилях общения. Уважение к другим способствует созданию более гармоничной атмосферы.

Это проявляется в:

- уважении к культурным обычаям и традициям студентов, приехавшим из других стран;
- умении сгладить конфликты;
- умении проявляться в равной степени заинтересованность ко всем одноклассникам;
- умении преодолевать сложности взаимодействия со студентами с иным мировоззрением и др.

Конструктивная коммуникация. Выражайте свои мысли и чувства чётко и уважительно. Избегайте агрессивного или пренебрежительного тона. Используйте «я-высказывания» для выражения своих чувств и потребностей.

Эмпатия. Ставьте себя на место другого человека, чтобы лучше понять его точку зрения. Эмпатия помогает создать более глубокие и значимые отношения.

Разрешение конфликтов. Научитесь конструктивно разрешать конфликты. Обсуждайте проблемы открыто и честно, ищите компромиссы и решения, которые удовлетворят обе стороны.

Тайм-менеджмент и организация работы в группе. Научитесь эффективно распределять задачи и управлять временем в групповых проектах. Это поможет избежать напряжённости из-за невыполненных задач и улучшит взаимодействие в группе.

Развитие социальных навыков. Участвуйте в командных мероприятиях и групповых проектах, чтобы улучшить навыки работы в коллективе. Это поможет вам научиться взаимодействовать с разными людьми и находить общий язык.

Поддержка и взаимопомощь. Будьте готовы поддержать своих однокурсников в трудные моменты. Взаимопомощь способствует созданию позитивной и поддерживающей атмосферы.

Обратная связь. Открыто принимайте и давайте обратную связь по поводу общения и взаимодействия. Это поможет выявить и устранить возможные проблемы в отношениях.

Управление стрессом. Стресс может негативно сказаться на межличностных отношениях. Изучите техники управления стрессом, такие как дыхательные упражнения или медитация, чтобы сохранять спокойствие и ясность ума в сложных ситуациях.

Создание позитивной атмосферы. Старайтесь поддерживать позитивную и дружелюбную атмосферу в группе. Улыбайтесь, шутите и делитесь приятными моментами, чтобы укрепить связи с однокурсниками.

Таким образом, на основании результатов проведенного исследования нами были разработаны психолого-педагогические рекомендации студентам и педагогам по формированию конструктивных межличностных отношений, соблюдение которых будет способствовать улучшению психологического климата в коллективе, а также улучшению взаимодействия между всеми членами студенческого сообщества.

Выводы по главе 3

На формирующем этапе исследования нами была разработана программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов «На одной волне!», которая была апробирована со студентами, принявшими участие в исследовании. Апробация программы осуществлялась в течение 2 месяцев, при этом планируется дальнейшая ежегодная реализация. Данная программа предполагала работу в 3 направлениях: цикл бесед «Диалог: строим отношения вместе», тренинги «Эффективное взаимодействие», а также проведение деловых игр, направленных на

развитие коммуникативных навыков студентов и их умения работать в команде.

По результатам контрольной диагностики было выявлено, что большинство студентов стали оценивать психологический климат в коллективе, как благоприятный. Уровень сплоченности студентов в коллективе улучшился по сравнению с результатами входной диагностики, а результаты распределения групповых ролей не изменились.

На основании результатов проведенного исследования нами были разработаны психолого-педагогические рекомендации студентам и педагогам по формированию конструктивных межличностных отношений, соблюдение которых будет способствовать улучшению психологического климата в коллективе, а также улучшению взаимодействия между всеми членами студенческого сообщества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного исследования были получены следующие результаты.

Межличностные отношения – это отношения, которые складываются между людьми с связи с их взглядами на жизнь, интересами, темпераментом, мировоззрением и мироощущением, морально-этическими принципами. Если темперамент личности и ее морально-этические принципы совпадают с другими людьми, которые его окружают в семье, на учебе, работе, то есть большая вероятность, что их межличностные отношения будут положительными и продуктивными. Межличностные отношения складываются хорошо если они построены на основе взаимоуважения, дружелюбного и гуманного отношения друг к другу, поиска точек соприкосновения и общих интересов, желание действовать в интересах других людей, не ущемляя при этом свои собственные интересы и жизненные потребности.

Студенческий коллектив – это малая социальная группа, объединяющая молодых людей в возрасте 17-23 лет, которые обучаются в высшем учебном заведении. Целенаправленное формирование межличностных отношений в студенческом коллективе поможет улучшить статусные позиции большинства студентов, снизить индекс изолированности студентов, увеличить коэффициент благополучия межличностных отношений, повысить уровень групповой сплоченности, установить благоприятный социально-психологический климат в студенческих коллективах, а также способствовать повышению показателей академической успеваемости студентов. При этом формирование межличностных отношений студентов возможно только при систематической и целенаправленной работе руководства и педагогического состава вуза, направленной на создание комфортных условий для обучения и воспитания студентов (образовательный процесс, досуг, оборудованные места отдыха,

приема пищи, спортивных площадок, спортивных залов, бассейна, библиотеки и др.), чтобы студенты чувствовали заботу, внимание, учились взаимодействовать друг с другом в разных жизненных ситуациях. Недостаток или отсутствие внимания преподавателя к сфере межличностных отношений в студенческом коллективе негативно сказывается на условиях осуществления воспитательно-образовательного процесса и подготовки будущего специалиста.

В ходе исследования нами было разработано дерево целей и модель психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов, которая включает в себя 4 блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический. Коррекционный блок состоит из 3 основных этапов. Эмоционально-мотивационный предполагает создание проблемной ситуации, а также определение методов и технологий достижения поставленных целей. На организационно-деятельностном этапе осуществляется разработка методики реализации работы по коррекции межличностных отношений (беседы, игры, тренинги и др.), подбор и методическое обоснование программ диагностики, оценка эффективности работы. Наконец, на рефлексивно-оценочном этапе сопоставляются итоги деятельности с начальными основными и частными задачами (целями), а также осуществляется деятельность по определению динамики показателей сформированности межличностных отношений в студенческом коллективе. При необходимости в соответствующие программы реализации вносятся корректировки и изменения.

По результатам исследования было установлено, что студенты преимущественно демонстрируют доброжелательное отношение друг к другу в группе, куратор относится с уважением и вниманием ко всем студентам, дает им возможность самостоятельно принимать решение при подготовке к мероприятиям, проводимым в вузе, советуется с ними о проведении внеурочных мероприятий. В целом, все студенты группы включены в общий образовательный и воспитательный процесс, следует отметить, что куратор

развивает у студентов чувство долга, ответственности, дисциплинированность, уважительное отношение друг к другу, целеустремленность, творческие способности. По результатам входной диагностики было определено, что большинство студентов оценивают психологический климат в коллективе, как благоприятный. В частности, респонденты в большинстве случаев пребывают в жизнерадостном настроении, им нравится проводить вместе время и участвовать в совместных мероприятиях, а конфликты, которые случаются относительно редко, достаточно быстро улаживаются с применением экологических методов (нахождение компромиссов). Уровень сплоченности студентов в коллективе можно оценить как достаточно высокий. В частности, большинство из них взаимодействуют практически со всеми в группе, среднее число выборов – 5, что свидетельствует о активном и доброжелательном общении всех респондентов. При этом лидеров в группе только 7 человек, преимущественно они занимают определенные позиции с точки зрения участия в общественной жизни (староста, профорг и др.). Это также свидетельствует о правильном распределении социальных ролей в группе. Наибольшее число студентов выполняют в коллективе роль генераторов идей. Они предлагают новые идеи, не боятся нестандартных решений и сложных проблем, всегда стремятся к разнообразию с точки зрения взаимодействия с окружающими. Наименее распространена в коллективе роль реализаторов, ее не выполняет никто из студентов. Результаты диагностики учитывались при разработке программы психолого-педагогической коррекции.

На формирующем этапе исследования нами была разработана программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов «На одной волне!», которая была апробирована со студентами, принявшими участие в исследовании. Апробация программы осуществлялась в течение 2 месяцев, при этом планируется дальнейшая ежегодная реализация. Данная программа предполагала работу в 3 направлениях: цикл

бесед «Диалог: строим отношения вместе», тренинги «Эффективное взаимодействие», а также проведение деловых игр, направленных на развитие коммуникативных навыков студентов и их умения работать в команде. В целом, на этапе формирующего эксперимента было проведено 10 занятий, направленных на укрепление межличностных отношений студентов. Респонденты активно проявляли интерес к занятиям, выдвигали предложения по темам для бесед и были инициативны в ходе тренингов и игр. Студенты оценили занятия как очень полезные, и отмечали, что после каждого из них все больше начинают осознавать важность эффективного межличностного взаимодействия.

По результатам контрольной диагностики было выявлено, что большинство студентов стали оценивать психологический климат в коллективе, как благоприятный. В частности, респонденты подчеркивают дружелюбие, царящее в коллективе, хорошее настроение в условиях взаимодействия друг с другом, а также значительное сокращение числа конфликтов после реализации программы психолого-педагогической коррекции. Уровень сплоченности студентов в коллективе улучшился по сравнению с результатами входной диагностики. В частности, среднее число выборов повысилось до 7, что свидетельствует об улучшении межличностных отношений студентов и повышении их активности в коммуникации. Кроме того, было выявлено повышение степени вовлеченности респондентов в общественную жизнь вуза. Также было установлено, что после реализации программы психолого-педагогической коррекции распределение групповых ролей в коллективе не изменилось. Расчет Т-критерия Вилкоксона показал, что различия в результатах степени сформированности межличностных отношений до и после апробации программы психолого-педагогической коррекции не носят случайный характер, что свидетельствует о статистической достоверности результатов проведенного исследования.

На основании результатов проведенного исследования нами были разработаны психолого-педагогические рекомендации студентам и педагогам по формированию конструктивных межличностных отношений, соблюдение которых будет способствовать улучшению психологического климата в коллективе, а также улучшению взаимодействия между всеми членами студенческого сообщества.

Таким образом, в ходе исследования поставленная цель была достигнута, гипотеза – подтверждена.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Айзенк Г. Эксперимент. Самые жестокие исследования в психологии / Г. Айзенк. - Москва: Эксмо, 2024. - 416 с.
<https://www.livelib.ru/book/1010075710-eksperiment-samye-zhestokie-issledovaniya-v-psihologii-gans-yurgen-ajzenk>
2. Айзенк Г., Айзенк М. Исследования человеческой психики / Г. Айзенк. - Москва: Книга по требованию, 2021. - 114 с.
<https://bookprime.ru/books/issledovaniya-chelovecheskoj-psihiki/>
3. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. - Москва: Книга по требованию, 2017. - 240 с. <https://bik.sfu-kras.ru/ft/lib2/ELIB/PREVIEW/free/preview-598299.pdf>
4. Адамова Л.Е. Особенности формирования самоорганизации студентов в условиях вуза / Л.Е. Адамова. // В сборнике: Образование и педагогическая наука в XXI веке: теоретические и практические аспекты исследований. Сборник трудов IV Всероссийской межвузовской научно-практической конференции. - Москва, 2022. - С. 13-18.
<https://rosnou.ru/uploads/file/d/a/5/da53e5d1470ab3b7ef216e55563db0c6.pdf>
5. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: в 2 т. / Б.Г. Ананьев. - Москва: Педагогика, 2018. - 229 с.
http://elib.gnpbu.ru/text/ananyev_izbrannye-trudy_t1_1980/
6. Андриенко Е. В. Социальная психология / Е.В. Андриенко. - Москва: Эксмо, 2020. - 264 с.
http://elibrary.bsu.edu.az/files/books_163/N_155.pdf
7. Андреева Г. М. Социальная психология / Г.М. Андреева. - Москва: Аспект-Пресс, 2018. - 378 с.
https://dou4sun.ru/files/File/biblioteka_andreeva-soc-psy.pdf

8. Андреева Г.М. Психология социального познания: учеб. пособие. - 3-е изд., перераб. и доп. / Г.М. Андреева. - Москва: Аспект Пресс, 2018. - 302 с. https://icm.institute/wp-content/uploads/2021/06/psih_soc_pozn.pdf
9. Асмолов А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа / А.Г. Асмолов. - Москва: Смысл, 2018. – 360 с. <https://www.livelib.ru/book/1000966327-psihologiya-lichnosti-printsipy-obshchepsihologicheskogo-analiza-aleksandr-asmolov>
10. Батюта М.Б. Возрастная психология: Учебное пособие / М.Б. Батюта, Т.Н. Князева. - Москва: Логос, 2019. - 306 с. <https://www.iprbookshop.ru/9057.html>
11. Белых И.Л. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза / И.Л. Белых // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2020. – № 4 (94). – С. 39-45. <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-konkurentosposobnosti-vypusknika-vuza>
12. Бермус А. Г. Практическая педагогика. Учебное пособие / А.Г. Бермус. - Москва: Юрайт, 2020. 128 с. <https://urait.ru/book/prakticheskaya-pedagogika-566761>
13. Бишаева А.А., Малков А.А. Физическая культура. Учебник / А.А. Бишаева. - Москва: КноРус, 2020. 312 с. http://klpo.altai.eduru.ru/media/2023/09/04/1281543364/fk_bishaeva_fizicheskaja_kultura.pdf
14. Бобылева Н.В. Коучинг в вузе: сущность, условия применения и направления развития / Н.В. Бобылева // В сборнике: Современные проблемы науки, общества и образования. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2022. – С. 96-102. <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=kmnwyi>
15. Болотова А.К. Психология развития и возрастная психология: Учебное пособие / А.К. Болотова, О.Н. Молчанова. - Москва: ИД ГУ ВШЭ,

2018. - 526 с. <https://www.litres.ru/book/alla-bolotova/psihologiya-razvitiya-i-vozzrastnaya-psihologiya-28538855/>

16. Бодалев А. А Психология общения / А.А. Бодалев. - Москва: Московский психолого-социальный институт, 2020. - 256 с. <https://www.directmedia.ru/book-493510-psihologiya-obscheniya/>

17. Бороздина Г. В. Основы педагогики и психологии. Учебник / Г.В. Бороздина. - Бодалев: Юрайт, 2016. - 478 с. <https://urait.ru/book/osnovy-pedagogiki-i-psihologii-561225>

18. Валиуллина Е.В. Психологические особенности адаптивности и конфликтности студентов первого курса вуза / Е.В. Валиуллина // Вестник общественных и гуманитарных наук. – 2020. – № 1. – С. 51-54. <https://hssb.elpub.ru/jour/article/view/9>

19. Веретенников В.Л. Исследование процесса психологической адаптации студентов вуза / В.Л. Веретенников // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2021. – №2. – С. 9-18. <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-protsess-a-psihologicheskoy-adaptatsii-studentov-vuza-sredstvami-internet-tehnologiy>

20. Власова Е.В. Пассивная агрессия: этиология, проявления и коррекция в контексте межличностных отношений / Е.В. Власова // International Journal of Medicine and Psychology. - 2025. - № 1. - С. 156-160 <https://ijmp.ru/wp-content/uploads/2025/03/intern-journal-of-med-and-psychol-t.8.-1-2025.pdf>

21. Володькина Д.В. Психодиагностика и коррекция межличностных отношений / Д.В. Володькина // Вестник Московского информационно-технологического университета - Московского архитектурно-строительного института. - 2020. - № 1. - С. 35-41. <https://cyberleninka.ru/article/n/psihodiagnostika-i-korreksiya-mezhlichnostnyh-otnosheniy>

22. Воронова Л. А. Психология группы / Л.А. Воронова. – Москва: Амалфея, 2017. – 263 с. <https://www.labirint.ru/books/380475/>

23. Гаджиева С.Ю. Особенности формирования межличностных отношений молодежи как важная педагогическая проблема / С.Ю. Гаджиева // Вестник ГУУ. - 2015. - №5. - С. 14-19. <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-mezhlichnostnyh-otnosheniy-molodezhi-kak-vazhnaya-pedagogicheskaya-problema>
24. Гершунский Б. С. Толерантность в системе ценностно-целевых приоритетов образования / Б.С. Гершунский // Педагогика. - 2018. - № 7. - С. 3 -12. <https://catalog.msu.by/opac/app/webroot/index.php?url=/notices/index/IdNotice:31298/Source:default>
25. Глотова В.А. Манипулятивное поведение в межличностных отношениях студентов вузов / В.А. Глотова // Молодой ученый. - 2020. - № 50 (340). - С. 416-418. <https://moluch.ru/archive/340/76281/>
26. Горянина В. А. Психология общения / В.А. Горянина. - Москва: Академия, 2020. - 416 с. <https://www.livelib.ru/book/1000232955-psihologiya-obscheniya-v-a-goryanina>
27. Гулякина В.В. Межличностные отношения студентов разного пола / В.В. Гулякина // Образование и общество. - 2020. - № 6 (125). - С. 98-107. <http://library.volnc.ru/article/view?id=64371>
28. Гуревич П. С. Психология и педагогика. Учебник и практикум для академического бакалавриата. Учебник / П.С. Гуревич. - Москва: Юрайт, 2019. 430 с. <https://urait.ru/book/psihologiya-i-pedagogika-560281>
29. Исаев Е.И. Педагогическая психология: учебник для академического бакалавриата/ Е.И. Исаев. - Москва, 2019. - 347 с. <https://urait.ru/book/pedagogicheskaya-psihologiya-559958>
30. Карагодина А.М. Педагогическое влияние средств физической культуры и спорта на результаты взаимодействия внутригрупповых межличностных отношений студентов / А.М. Карагодина // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. - 2020. - № 10 (153). - С. 112-116. <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskoe-vliyanie->

sredstv-fizicheskoy-kultury-i-sporta-na-rezultaty-vzaimodeystviya-vnutrigrupповыh-mezhlichnostnyh

31. Клепцова Е.Ю. Мониторинг гуманизации межличностных отношений в образовательной деятельности / Е.Ю. Клепцова // Вестник Череповецкого государственного университета. - 2017. - №1 (46). – С. 21-25. <https://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-gumanizatsii-mezhlichnostnyh-otnosheniy-v-obrazovatelnoy-deyatelnosti>

32. Клепцова Е.Ю. Виды межличностных отношений / Е.Ю. Клепцова // Известия Самарского научного центра РАН. - 2019. - № 2–2. - С. 36-41. <https://cyberleninka.ru/article/n/vidy-mezhlichnostnyh-otnosheniy>

33. Коджаспирова Г. М. Педагогика. Учебник для СПО / Г.М. Коджаспирова. - Москва: Юрайт, 2019. - 720 с. <https://urait.ru/book/pedagogika-561177>

34. Котова И.Б. Общая психология: Учебное пособие / И.Б. Котова, О.С. Канаркевич. - Москва: Дашков и К, Академцентр, 2019. - 480 с. <https://knigogid.ru/books/128950-obschaya-psihologiya>

35. Кочарян А.С. Синдром «эмоционального холода» в межличностных отношениях - Текст электронный: <https://oaji.net/articles/2014/983-1415275632.pdf> (дата обращения 21.04.2025)

36. Краснодобрдова В.С. Диагностика межличностных отношений Т. Лири. - Текст электронный: <https://nsportal.ru/vuz/psikhologicheskie-nauki/library/2019/12/27/diagnostika-mezhlichnostnyh-otnosheniy-t-liri> (дата обращения 21.04.2025)

37. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы / Р.Л. Кричевский. - Москва: Аспект-Пресс, 2019. - 318 с. <https://socioline.ru/book/krichevskij-r-l-dubovskaya-e-m-sotsialnaya-psihologiya-maloj-gruppy>

38. Кузнецов В. В. Общая и профессиональная педагогика. Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / В.В. Кузнецов. - Москва: Юрайт,

2019. - 156 с. <https://urait.ru/book/obschaya-i-professionalnaya-pedagogika-560305>

39. Лапшова А.В. Развитие межличностных отношений студентов вуза / А.В. Лапшова // Балтийский гуманитарный журнал. - 2020. - № 4 (33). - С. 114-117. <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-mezhlichnostnyh-otnosheniy-studentov-vuza>

40. Лукашевич В. В, Пронина Е.Н. Психология и педагогика. Учебник / В.В. Лукашевич. - Москва: Юрайт, 2019. - 296 с. <https://www.litres.ru/book/vladimir-lukashevich/psihologiya-i-pedagogika-bakalavriat-uchebnik-69176044/>

41. Лютова С.Н. Основы психологии и коммуникативной компетентности: курс лекций / С.Н. Лютова. - Москва: МГИМО Университет, 2018. - 267 с. https://lyutichee.narod.ru/Lyutova_S.N._OSNOVY_PSYCHOLOGY.pdf

42. Маркова Ю.А. Социально-психологические и возрастные характеристики периода студенчества / Ю.А. Маркова - Текст электронный: https://www.rmj.ru/articles/obshchie-stati/Socialynopsihologicheskie_i_vozrastnye_harakteristiki_perioda_studenchestva/ (дата обращения 21.04.2025)

43. Мясищев В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев. - Текст электронный: <https://vshp.pro/wp-content/uploads/2020/04/Myasishhev-V.N.-Psihologiya-otnoshenij.pdf> (дата обращения 21.04.2025)

44. Немов Р.С. Общая психология. В 3-х т. Т. 3. Психология личности: Учебник / Р.С. Немов. - Москва: Юрайт, 2018. - 739 с. <https://urait.ru/book/obschaya-psihologiya-psihologiya-lichnosti-568860>

45. Немов Р.С. Общая психология. В 3-х т. Общая психология: Учебник / Р.С. Немов. - Москва: Юрайт, 2017. - 2472 с. <https://urait.ru/book/obschaya-psihologiya-vvedenie-v-psihologiyu-559754>

46. Павелко Н.Н., Павлов С.О. Психология и педагогика (для бакалавров) / С.О. Павлов. - Москва: КноРус, 2018. - 496 с. <https://search.rsl.ru/ru/record/01008617844>

47. Патрикеева Э. Г. О проблеме коллектива в социальной психологии / Э. Г. Патрикеева - Текст электронный: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-probleme-kollektiva-v-sotsialnoy-psihologii> (дата обращения 21.04.2025)

48. Петриев Ю.И. Культура межличностного общения в структуре культуры личности. Автореф. дисс.канд. культур, наук / Ю.И. Петриев. - Челябинск, 2019. - 22 с. <https://www.dissercat.com/content/kultura-mezhlichnostnogo-obshcheniya-v-strukture-kultury-lichnosti>

49. Петровский А.В. Психология / А.В. Петровский. - Москва: Academia, 2019. - 501 с. <https://elib.gsu.by/bitstream/123456789/33349/9>

50. Плигин А. Личностно-ориентированное образование: история и практика / А. Плигин. - Москва: КСП, 2019. - 432 с. <https://search.rsl.ru/ru/record/01002351283>

51. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в университете / Т. А. Бабакова. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2022. – 102 с. <https://elibrary.petrso.ru/books/bookview?id=23475>

52. Реан А. А., Бордовская Н. В., Розум С. И. Психология и педагогика / А.А. Реан. – Санкт-Петербург: Питер, 2019.- 432 с. - ISBN 5-272-00266-0.

53. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология / А.А. Реан. - Санкт-Петербург: Питер, 2020. - 416 с. http://islam-college.ru/Docs/literatura/-Rean_A.A-Bordovskaya_N.V-Rozum_S.I-Psiholog-BookF.pdf

54. Робер М. А. Психология индивида и группы / М.А. Робер, Ф. Тильман. - Текст электронный: <https://bookmix.ru/book.phtml?id=2873338> (дата обращения 21.04.2025)

55. Романова Е.О. Исследование эмоционального интеллекта и типов межличностных отношений у студентов технических специальностей / Е.О. Романова // В сборнике: Актуализация персональных ресурсов личности. Сборник статей по материалам VI Всероссийской научно-практической конференции. - Пенза, 2015. - С. 149-155. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/35748/1/m_th_a.m.beloborodov_2015.pdf
56. Рубинштейн А. С. Основы общей психологии / А.С. Рубинштейн. - Санкт-Петербург: Питер, 2018. - 712 с. https://yanko.lib.ru/books/psycho/rubinshteyn=osnovu_obzhey_psc.pdf
57. Руденко А. М. Основы педагогики и психологии / А.М. Руденко. - Москва: Феникс, 2018. - 384 с. <https://www.litres.ru/book/andrey-rudenko-10789128/osnovy-pedagogiki-i-psihologii-70586542/>
58. Руссу О.Н. Изучение межличностных отношений студентов вуза в процессе занятий спортивными играми / О.Н. Руссу // В сборнике: Отечественная и зарубежная наука в сфере физической культуры и спорта: реальное состояние и конкретные проблемы. Ежегодный сборник научных и научно-методических работ кафедры физической культуры РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева, посвященный 155-летию образования академии. - Москва, 2021. - С. 31-33. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44516935>
59. Самыгин С.И. Психология развития, возрастная психология для студентов вузов / С.И. Самыгин. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2017. - 220 с. - ISBN 978-5-222-36838-1. https://fenixbooks.ru/_booksimg/ean13_t/9785222368381_t.pdf
60. Сергеева И.Д. Манипулирование в межличностных отношениях студентов / И.Д. Сергеева // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. Компетентностный подход. - 2024. - С. 83-88. <https://search.rsl.ru/ru/record/01006614229>
61. Слостенин В.А. Педагогика / В.А. Слостенин. – Москва: Издательский центр «Академия», 2018. – 328 с. <https://sdo.mgaps.ru/books/K4/M6/file/1.pdf>

62. Слостенин В. А., Исаев И. Ф. Общая педагогика. В 2 ч. / В.А. Слостенин. - Текст электронный: <https://sdo.mgaps.ru/books/K4/M6/file/1.pdf> (дата обращения 21.04.2025)
63. Смирнов В. И. Общая педагогика / В.И. Смирнов. - Москва: Эксмо, 2020. - 303 с. <https://www.livelib.ru/book/1000554540-obschaya-pedagogika-v-i-smirnov>
64. Спиридонова Е.А., Атаманова И.В. Межличностные отношения студентов в эпоху цифровой трансформации: теоретический аспект / Е.А. Спиридонова // В сборнике: Психологическое знание в контексте современности: теория и практика. Сборник статей по материалам XIV Всероссийской научно-практической конференции. - Йошкар-Ола, 2024. - С. 151-158. <https://persona.tsu.ru/Conferences/Index/2141?publicationsPage=1>
65. Столяренко Л. Д. Основы психологии: практикум / Л.Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. – 680 с. <https://www.chitai-gorod.ru/product/osnovy-psihologii-praktikum-fgos-2483354>
66. Хилько М.Е. Возрастная психология: Краткий курс лекций / М.Е. Хилько, М.С. Ткачева. - Москва: Юрайт, 2016. - 200 с. https://glinka-college.by/wp-content/uploads/2015/02/Vozrastnaya-psihologiya_Hilko-Tkacheva_konspekt-1.pdf
67. Хухлаева О.В. Психология развития и возрастная психология: Учебник для бакалавров / О.В. Хухлаева, Е.В. Зыков, Г.В. Бубнова. - Москва: Юрайт, 2016. - 367 с. <https://urait.ru/book/psihologiya-razvitiya-i-vozzrastnaya-psihologiya-560023>
68. Шаповаленко И.В. Психология развития и возрастная психология: Учебник для бакалавров / И.В. Шаповаленко. - Москва: Юрайт, 2017. - 567 с. <https://urait.ru/book/psihologiya-razvitiya-i-vozzrastnaya-psihologiya-559869>
69. Шрамченко Т.Б. Совершенствование управления вузом: подходы и задачи: коллективная монография / Т.Б. Шрамченко, С.М. Сычёва. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2021. – 184 с. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46461171>

70. Энциклопедия психологических тестов. – Москва: Книга по требованию, 2018. – 390 с. <https://magistr54.ru/wp-content/uploads/2022/12/bolshaja-jenciklopedija-psihologicheskikh-testov-a.karelin.-2007.pdf>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики исследования межличностных отношений студентов

Психологический климат коллектива Л.Д. Столяренко.

Оцените, как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в вашей группе, выставив ту оценку, которая, по вашему мнению, соответствует истине.

Оценки:

3 – свойство проявляется в группе всегда,

2 – свойство проявляется в большинстве случаев,

1 – свойство проявляется редко,

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Таблица 1.1 – Методика «Психологический климат коллектива Л.Д. Столяренко»

№	Свойства психологического климата А	Оценка	Свойства психологического климата В
1	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения	3210123	Преобладает подавленное настроение
2	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	3210123	Конфликтность в отношениях, антипатия
3	В отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание	3210123	Группировки конфликтуют между собой
4	Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	3210123	Проявляют к более тесному общению безразличие, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
5	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы	3210123	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6	С уважением относятся к мнению других	3210123	Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей

Продолжение таблицы 1.1

7	Достижения и неудачи группы переживаются как собственные	3210123	Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов
8	В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение: «один за всех и все за одного»	3210123	В трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения
9	Чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство	3210123	К похвалам и поощрениям группа относится равнодушно
10	Группа активна, полна энергии	3210123	Группа инертна, пассивна
11	Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе	3210123	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12	В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	3210123	Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых» пренебрежительное отношение к слабым
13	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	3210123	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах

Обработка результатов:

1. Найти сумму оценок по свойствам А (3, 2, 1 левой стороны таблицы).
2. Найти сумму оценок по свойствам В (1, 2, 3 правой стороны таблицы).
3. Вычислить индивидуальный коэффициент психологического климата группы (С) по формуле: $C=A-B$
4. Вычислите среднегрупповой показатель психологического климата в группе.

Интерпретация полученных данных:

1. Если С равно 0 или имеет отрицательную величину – ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения испытуемого.
 2. Если С больше 0, но меньше 25 – климат неустойчиво благоприятный.
 3. Если С больше 25 – психологический климат благоприятный.
2. Тест социометрия Дж. Морено.

Тест социометрия Дж. Морено – является одним из самых популярных методов определения межличностных отношений в коллективе. У нас это студенческая группа, которые обучаются вместе второй год и успели достаточно хорошо узнать друг друга и

найти себе наиболее близких друзей, с которыми можно поделиться своими мыслями, обратиться за помощью и помочь при необходимости, проводить вместе досуг. Социометрия заключается в том, что членам группы предлагается перечислить в порядке предпочтения тех товарищей по группе с которыми, они хотели бы вместе сидеть рядом на учебе, проводить досуг, обсуждать серьезные вопросы и т.д.

1. Кого бы вы пригласили на День рождения?
2. С кем бы вы хотели пойти в поход?
3. С кем поделились бы своей радостью?
4. Какому бы вы смогли доверить свой секрет?
5. На чью помощь и поддержку вы рассчитываете?
6. С кем бы вы хотели вместе делать общий проект?
7. С кем бы вы поделились своими проблемами, переживаниями, трудностями?
8. С кем бы вы пошли в кино, театр, цирк?

Планируя проведение социометрии, следует решить вопрос о качестве и количестве используемых критериев, а также о количестве выборов, которые сделает каждый член группы, и их интенсивность - в большей или меньшей степени. Чаще всего количество выборов ограничивается тремя. По вертикали записываются по номерам фамилии всех членов группы, которая изучается; по горизонтали - только их номер. На соответствующих пересечениях цифрами 1, +2, +3 обозначают тех, кого выбрал каждый испытуемый в первую, вторую, третью очередь, цифрами 1, 2, -3 - тех, кого испытуемый не выбирает в первую, вторую и третью очередь. Взаимный положительный или отрицательный выбор обводится в таблице кружком (независимо от очередности выбора). После того, как положительные и отрицательные выборы будут занесены в полученные каждым членом группы выборы (сумма выборов), тогда подсчитывают сумму баллов для каждого члена группы учитывая при этом, что выбор в первую очередь равен +3 баллам (-3), во вторую - 2 (-2), в третью - 1 (-1). После этого подсчитывается общая алгебраическая сумма, которая и определяет статус в группе.

Определить степень сплоченности коллектива можно, рассчитав коэффициент сплоченности (K_c) по формуле:

$$K_c = \frac{\sum A_{ij}(+) + \sum A_{ij}(-)}{n(n-1)}$$

где K_c - коэффициент сплоченности,
 $\sum A_{ij}(+)$ - число положительных выборов группы,

$\sum A_{ij} (-)$ - число отрицательных выборов группы,
n (n - 1) - общее число взаимных выборов.

По величине показателя группу можно отнести к одному из четырех уровней взаимности:

I – 15-20 % — низкий уровень

II – 21-30 % — средний уровень

III – 31-40 % — высокий уровень

IV – 40 % и выше — сверхвысокий уровень.

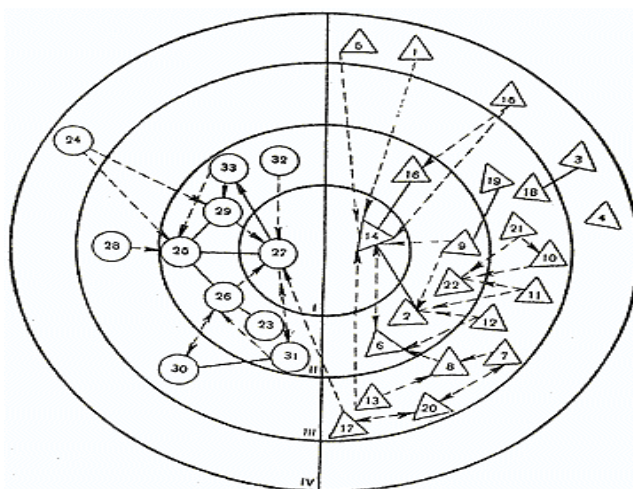


Рисунок 1.1 – Социометрия

3. Групповые роли по М. Белбину.

1. Руководитель – дисциплинированный, целеустремленный и уравновешенный, умеет выслушать человека, вести конструктивный диалог, способность брать на себя ответственность для решения насущных вопросов.

2. Мотиватор – инициативность, четко видит приоритеты в работе, ставит правильные цели и задачи для решения вопросов в коллективе, умеет обособить и упорядочить совместное обсуждение вопросов.

3. Мозговой центр – источник оригинальных идей, обладает высоким интеллектом и творческими способностями, внимательно относится к деталям, нуждается в авторитетной и компетентной поддержке, выдвигаемых им идей.

4. Аналитик – способность собирать необходимые данные, обобщать и анализировать имеющуюся информацию.

5. Снабженец – приносит в группу новые идеи и контакты.

6. Рабочая пчелка – практический организатор всей деятельности компании, превращает теоретические идеи в практическую деятельность.

7. Вдохновитель – умеет выслушать, поддержать, сплотить команду, создает благоприятную атмосферу в коллективе.

8. Контролер – следит за сроками исполнения работы, проверяет детали, составляет графики выполнения работ, обладает педантичностью, ответственный и обязательный человек.

Тест Белбина состоит из семи разделов. В каждом из разделов нужно распределить 10 баллов между возможными ответами согласно вашему представлению об их соответствии вашему собственному поведению. Эти десять баллов могут быть распределены между несколькими утверждениями или, возможно, все приписаны одному-единственному ответу.

1. Что, по моему мнению, я могу внести в работу команды:
 - я полагаю, что могу сразу увидеть новые возможности и извлечь из них пользу;
 - я могу хорошо сработаться с самыми разными людьми;
 - генерирование идей является одним из моих природных качеств;
 - у меня есть способность привлекать людей, которые могут внести ценный вклад в работу группы;
 - моя личная эффективность во многом основана на способности доводить начатое до конца;
 - я готов(а) смириться с временной непопулярностью, если это приведет к значительным результатам в дальнейшем;
 - обычно я быстро "схватываю", что будет "работать" на практике в известных мне ситуациях;
 - я могу предложить нечто разумное для альтернативного курса действий без проявления пристрастия или предвзятости.
 - Мои возможные недостатки при работе в команде могут проявляться следующим образом:
 - я ощущаю беспокойство, если собрания команды недостаточно структурированы, их ход плохо контролируется, и они проводятся в недостаточно организованной манере;
 - в противовес команде я склонен(а) поддерживать людей, чья обоснованная точка зрения не получила должной оценки;
 - я склонен(а) много говорить в моменты, когда группа переходит к предложению новых идей;

- мой объективизм затрудняет нахождение компромисса с коллегами;
- когда возникает необходимость дать ход какому-либо делу, окружающие порой воспринимают меня как человека, склонного к авторитарным методам;
- мне трудно принимать руководящие решения, потому что я слишком чуток(а) к атмосфере в группе;
- я склонен(а) увлекаться идеями, которые приходят мне в голову, и таким образом терять "нить" происходящего вокруг;
- мои коллеги нередко считают меня человеком, излишне беспокоящимся о деталях и преувеличивающим возможность неблагоприятного исхода событий.

2. Когда я участвую в работе над каким-либо проектом с другими людьми:

- (а) я обладаю способностью влиять на людей, не оказывая давления на них;
- (b) моя внимательность позволяет избегать многих ошибок и оплошностей;
- (с) я готов(а) настаивать на немедленных действиях для того, чтобы участники не тратили времени впустую и не теряли из виду основной цели;
- (d) я способен(а) внести оригинальный вклад в работу группы;
- (е) я всегда готов(а) поддержать разумное предложение, отвечающее общим интересам;
- (f) я всегда веду поиск новейших идей и разработок;
- (g) я полагаю, что окружающие ценят мою способность к беспристрастным суждениям;
- (h) на меня можно положиться в том, что все основные виды работ будут организованы.

3. Характерный для меня подход к групповой работе состоит в следующем:

- (а) я искренне заинтересован(а) в том, чтобы лучше узнать коллег;
- (b) если я с чем-то не согласен(а), я достаточно легко бросаю вызов мнению окружающих или поддерживаю точку зрения меньшинства;
- (с) обычно я умею находить аргументы для опровержения необоснованных предложений;
- (d) я думаю, у меня есть талант к организации работы надлежащим образом, когда необходимо воплотить на практике намеченный план;
- (е) я склонен(а) избегать банальностей и выступать с неожиданными предложениями;
- (f) я обычно стремлюсь достичь совершенства в любой деятельности;
- (g) я умею извлекать выгоду для группы, используя внешние контакты;

– (h) я выслушиваю разные точки зрения, но при принятии окончательного решения руководствуюсь собственным мнением.

4. Я получаю удовлетворение от работы, потому что:

– (a) мне нравится анализировать ситуации и взвешивать возможные альтернативы;

– (b) мне интересно заниматься практическим решением проблем;

– (c) мне нравится осознавать, что я способствую хорошим рабочим отношениям;

– (d) я могу лоббировать принятие необходимого решения;

– (e) я умею сходить с людьми, которые могут предложить новые идеи;

– (f) я умею добиваться согласия людей действовать необходимым образом;

– (g) я чувствую себя комфортно, когда могу полностью сосредоточиться на выполнении задачи;

– (h) мне нравится находить область деятельности, где нужно напрягать свое воображение.

5. Если бы мне вдруг поручили решение трудной задачи, ограничив время и предоставив в мое распоряжение незнакомых людей:

– (a) я, скорее всего, уединился(ась) бы для того, чтобы найти выход из создавшегося положения перед тем, как разрабатывать единую линию поведения;

– (b) я был бы готов(а) поддержать того, чей подход к решению задачи окажется самым позитивным, каким бы сложным он ни был;

– (c) я бы нашел(а) способ сократить время решения задачи, установив, какой наилучший вклад могли бы внести различные люди;

– (d) моя склонность к безотлагательному решению задачи помогла бы мне обеспечить выполнение графика;

– (e) я полагаю, что сохранил(а) бы хладнокровие и способность мыслить объективно;

– (f) я был(а) бы готов(а) добиваться цели, несмотря на любое давление;

– (g) я был(а) бы готов(а) взять на себя роль лидера, если бы сознавал(а), что группа не продвигается вперед;

– (h) я прибежал(а) бы к групповым обсуждениям для того, чтобы стимулировать поиск новых идей и сдвинуть дело с "мертвой точки".

6. Работая в группе и думая об имеющихся у меня проблемах:

- (a) я склонен(а) высказывать свое недовольство тем, кто препятствует прогрессу в работе;
- (b) я готов(а) признать, что окружающие могут критиковать меня за то, что я слишком аналитичен(а) и недостаточно полагаюсь на интуицию;
- (c) я готов(а) признать, что мое стремление к тому, чтобы все выполнялось надлежащим образом, может задерживать продвижение работы;
- (d) я склонен(а) быть требовательным к работе других и полагаться на одного или двух членов команды, к которым я испытываю расположение;
- (e) мне сложно начать что-либо делать, если не ясны цели;
- (f) иногда я не в состоянии объяснить сложные идеи, которые приходят мне в голову;
- (g) я сознаю, что хочу от других того, чего не могу сделать сам;
- (h) я не решаюсь изложить мои возражения, когда сталкиваюсь с реальной оппозицией.

Убедитесь, что сумма баллов за все вопросы каждого раздела равна 10 и итог для всех семи разделов равен 70. В таблице представлено распределение утверждений по всем семи разделам для восьми основных ролей в команде, описанных Белбин (в шапке таблицы указаны первые буквы названия ролей). Для подсчета очков по каждой роли впишите в таблицу баллы по каждому из утверждения. Например, для первого раздела 10 баллов могли быть распределены следующим образом:

$$a = 3; b = 1; c = 4; d = 0; e = 1; f = 0; g = 0; h = 1.$$

Эти баллы необходимо вписать в соответствующие столбцы первой строки таблицы. То же самое необходимо сделать по всем остальным разделам вопросника, а затем просуммировать баллы для каждого из восьми столбцов.

Таблица 1.2 – Групповые роли

Раздел	"И"	"П"	"Ф"	"М"	"ИР"	"О"	"К"	"Д"
1	g	d	f	c	a	h	b	e
2	a	b	e	g	c	d	f	h
3	h	a	c	d	f	g	e	b
4	d	h	b	e	g	c	a	f
5	b	f	d	h	e	a	c	g
6	f	c	g	a	h	e	b	d
7	e	g	a	f	d	b	h	c
Итого								

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования межличностных отношений студентов

Таблица 2.1 – Оценка уровня психологического климата коллектива (Л.Д. Столяренко)

№ испытуемого	Количество баллов	Уровень психологического климата
1	30	Благоприятный
2	26	Благоприятный
3	23	Неустойчиво благоприятный
4	28	Благоприятный
5	0	Неблагоприятный
6	25	Благоприятный
7	28	Благоприятный
8	33	Благоприятный
9	0	Неблагоприятный
10	0	Неблагоприятный
11	25	Благоприятный
12	27	Благоприятный
13	26	Благоприятный
14	0	Неблагоприятный
15	30	Благоприятный
16	28	Благоприятный
17	29	Благоприятный
18	26	Благоприятный
19	0	Неблагоприятный
20	32	Благоприятный
21	27	Благоприятный
22	27	Благоприятный
23	0	Неблагоприятный
24	0	Неблагоприятный
25	25	Благоприятный

Таблица 2.2 – Оценка уровня социометрии (Дж. Морено)

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	+			+			+											+					+		
2									+		+				+		+					+			+
3									+		+					+							+		
4							+				+					+						+		+	
5									+		+			+				+				+			
6		+		+			+									+				+				+	
7	+						+			+							+				+				
8			+							+				+				+					+		+
9				+								+	+					+					+		
10							+						+						+		+			+	
11			+			+							+		+						+			+	
12							+	+					+						+			+			
13		+									+	+			+		+						+		
14		+		+	+			+			+										+				+
15			+	+									+			+		+				+			
16	+				+		+								+					+					
17		+				+		+							+		+					+			+
18										+		+	+						+						
19	+								+				+		+					+				+	
20			+	+	+		+												+				+		

Продолжение таблицы 2.2

21						+					+					+			+						
22	+									+				+					+				+		
23			+		+		+									+					+				
24										+		+		+					+					+	
25				+								+	+		+					+					
Число выборов	5	4	5	7	4	3	6	5	4	4	7	5	9	5	8	4	6	6	4	8	5	5	7	4	4

Таблица 2.3 – Оценка групповых ролей по М. Белбину

№ испытуемого	Роль
1	Генератор идей
2	Критик
3	Мотиватор
4	Критик
5	Генератор идей
6	Контролёр
7	Специалист
8	Генератор идей
9	Координатор творческих процессов
10	Формирователь
11	Критик
12	Контролёр
13	Мотиватор
14	Генератор идей
15	Формирователь
16	Координатор творческих процессов
17	Специалист
18	Контролёр
19	Генератор идей
20	Специалист
21	Координатор творческих процессов
22	Мотиватор
23	Критик
24	Координатор творческих процессов
25	Специалист

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов

Таблица 3.1 – Тематическое планирование программы психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов

№	Направление	Количество часов
Цикл бесед «Диалог: строим отношения вместе»		
1	Познакомимся ближе	1,5
2	Как мы общаемся?	1,5
3	Понимание и принятие другого	1,5
4	Конфликт – это всегда плохо?	1,5
5	Я и группа: вместе сильнее	1,5
Тренинги «Эффективное взаимодействие»		
1	Активное слушание	1,5
2	Эмпатия и принятие	1,5
3	Конфликт как возможность	1,5
Проведение деловых игр «Мы команда»		
1	Игры для развития коммуникативных навыков	1,5
2	Игры для развития умения работать в команде	1,5

Беседа 1. «Познакомимся ближе».

Цель: создать атмосферу доверия, снять напряжение, помочь студентам лучше узнать друг друга.

Основные вопросы.

Что мешает и что помогает нам узнавать других людей?

Почему важно уметь представлять себя и проявлять интерес к другим?

Методы:

Игра «Имя и ассоциация»

Упражнение «Карта интересов»

Вывод: Знакомство - первый шаг к формированию отношений, и оно должно быть осознанным и уважительным.

Беседа 2. «Как мы общаемся?»

Цель: обсудить базовые принципы эффективной коммуникации и осознать барьеры общения.

Основные вопросы:

Что делает общение успешным?

Почему мы иногда неправильно понимаем друг друга?

Методы:

Упражнение «Один говорит – другой слушает»

Игра «Испорченный телефон»

Вывод: Эффективное общение требует внимания, уважения и умения слушать.

Беседа 3. «Понимание и принятие другого».

Цель: развить эмпатию и толерантность.

Основные вопросы:

Чем отличается понимание от принятия?

Как проявляется эмпатия в повседневной жизни?

Методы:

Упражнение «Если бы я был на его месте...»

Групповая дискуссия «Легко ли быть другим?»

Вывод: Принятие начинается с попытки понять чувства и позицию другого.

Беседа 4. «Конфликт – это всегда плохо?»

Цель: рассмотреть причины конфликтов и научиться искать конструктивные решения.

Основные вопросы:

Почему возникают конфликты?

Как можно решать их без агрессии?

Методы:

Ролевая игра «Сложный диалог»

Мозговой штурм «Стратегии выхода из конфликта»

Вывод: Конфликты – это не всегда плохо, важно, как мы их решаем.

Беседа 5. «Я и группа: вместе сильнее»

Цель: осознать ценность сотрудничества и вклад каждого в команду.

Основные вопросы:

Что я могу дать группе, и что она дает мне?

Почему важно поддерживать друг друга?

Методы:

Упражнение «Колесо группы»

Игра «Строим башню» (командная задача)

Вывод: Поддержка, уважение и участие - основа крепких отношений в группе.

Тренинг 1. «Активное слушание».

Цель: развить навыки активного слушания и внимания к собеседнику, улучшить понимание эмоций и потребностей другого человека.

1. Вводная часть (10 минут):

Объяснение концепции активного слушания: внимание, понимание, подтверждение и обратная связь.

Примеры того, как не следует слушать: прерывание, игнорирование, отсутствие реакции.

2. Упражнение 1: «Повтори то, что ты услышал» (15 минут).

Студенты делятся на пары. Один человек говорит о своем переживании (например, как прошел его день, что его волнует), второй слушает и повторяет все, что услышал, своими словами.

Цель: улучшить навыки восприятия и повторения чужих слов, подтверждая, что они были услышаны.

3. Упражнение 2: «Слушай сердцем» (20 минут).

Каждому участнику выдается карточка с эмоциями (грусть, радость, злость, страх). Он должен описать ситуацию, с которой был связан тот или иной эмоциональный опыт.

Другие участники должны попробовать угадать эмоцию, но не только из слов, а исходя из интонации, мимики и языка тела собеседника.

4. Обсуждение (10 минут):

Какие трудности возникли в процессе активного слушания?

Как можно использовать навыки активного слушания в повседневной жизни и в учебе?

5. Выводы (5 минут):

Обсуждение важности активного слушания для создания здоровых межличностных отношений.

Тренинг 2. «Эмпатия и принятие».

Цель: развить способность понимать чувства и переживания других, научиться более толерантно воспринимать индивидуальные различия.

1. Вводная часть (10 минут):

Объяснение понятия эмпатии: способность поставить себя на место другого человека, почувствовать его эмоции.

Роль эмпатии в межличностных отношениях.

2. Упражнение 1: «Слушаем без осуждения» (20 минут).

В группе каждый участник по очереди делится своим переживанием, не получая реакции (кроме выслушивания). Задача остальных - слушать без комментариев, без попытки исправить, просто наблюдать.

После обсуждения, как участники чувствовали себя в роли слушателя и рассказчика.

3. Упражнение 2: «Смена ролей» (20 минут).

Студенты по очереди описывают ситуацию, в которой они чувствовали бы себя неудобно или были бы уязвимы.

Другие участники должны сыграть роль этого человека и попытаться понять его чувства, выразив свою поддержку через слова или жесты.

4. Обсуждение (10 минут).

Как это помогло почувствовать чужие эмоции?

Почему важно принимать других людей такими, какие они есть?

5. Выводы (5 минут):

Заключение о важности эмпатии для улучшения коммуникации и создания поддерживающей атмосферы.

Тренинг 3. «Конфликт как возможность».

Цель: научить студентов конструктивно решать конфликты, превращая их в возможность для улучшения отношений.

1. Вводная часть (10 минут):

Объяснение природы конфликтов и почему они возникают.

Основные стратегии разрешения конфликтов: избегание, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество.

2. Упражнение 1 «Конфликт в ситуации» (20 минут).

Участники делятся на пары и получают сценарий конфликта (например, разногласия в группе по поводу выполнения проекта).

Задача каждой пары - выбрать один из методов разрешения конфликта и разыграть ситуацию.

3. Упражнение 2: «Решение проблемы совместно» (20 минут).

Студенты делятся на группы по 4-5 человек. Каждой группе дается конфликтная ситуация (например, спор о разделении обязанностей в команде).

Группы должны совместно найти оптимальное решение, которое устроит всех участников конфликта.

4. Обсуждение (10 минут):

Какие подходы были наиболее эффективными в разрешении конфликта?

Как лучше всего решать конфликты в коллективе?

5. Выводы (5 минут):

Подведение итогов: конфликт можно использовать для улучшения отношений, если подходить к его разрешению конструктивно.

Полный конспект одного из проведенных занятий.

Тренинг 2. «Эмпатия и принятие».

Цель: развить способность понимать чувства и переживания других, научиться более толерантно воспринимать индивидуальные различия.

1. Вводная часть (10 минут).

Приветствие, установка на работу в безопасной атмосфере (по кругу - «имя + короткая ассоциация к слову эмпатия»).

Мини-лекция:

Эмпатия - это способность «встать на место другого», прочувствовать его состояние, даже если оно нам незнакомо.

Эмпатия не означает согласие, но требует внутренней готовности принять чувства другого как реальные и важные.

Обсуждение: «Где в жизни мы чаще всего сталкиваемся с необходимостью эмпатии?»

2. Упражнение 1: «Слушаем без осуждения» (20 минут).

Один студент добровольно делится любым личным переживанием (2–3 минуты), другим запрещено комментировать, утешать, задавать вопросы. Только внимательное, активное слушание.

После рассказа - минута тишины и паузы на осмысление.

Затем следующий студент делится (по желанию, никто не заставляется).

Обсуждение:

Как вы себя чувствовали, рассказывая без реакции?

Каково было слушать без права что-либо сказать?

Что изменилось в вашем восприятии других за это время?

3. Упражнение 2: «Смена ролей» (20 минут).

Студент описывает ситуацию, где он/она был уязвим (например: «я чувствую себя неуверенно в новой группе», «мне тяжело просить помощи», «я часто стесняюсь говорить на занятиях»).

Другой участник или пара участников «вживаются» в образ и проговаривают от его имени: «Я чувствую, что...», «Мне тяжело, потому что...», «Я бы хотел, чтобы...».

Окружающие дают поддерживающую обратную связь жестом, словом или короткой фразой поддержки.

Обсуждение:

Что вы почувствовали, «вживаясь» в другого?

Удалось ли понять его переживания глубже?

Было ли сложно выразить поддержку? Почему?

4. Обсуждение (10 минут).

Что оказалось самым трудным и самым ценным в упражнениях?

Какие чувства были новыми для вас в роли слушателя или «замещающего»?

Почему важно принимать другого человека даже тогда, когда его чувства нам непонятны?

Как эмпатия влияет на атмосферу в группе, классе, семье?

5. Выводы (5 минут):

Эмпатия - это не сочувствие или жалость, а способность быть рядом и «слышать сердцем». Мы не можем понять всё, что чувствует другой, но можем выбрать не отвергать и не осуждать. Эмпатия и принятие делают атмосферу общения безопасной и поддерживающей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции межличностных отношений студентов

Таблица 4.1 – Оценка уровня психологического климата коллектива (Л.Д. Столяренко)

№ испытуемого	Количество баллов	Уровень психологического климата
1	45	Благоприятный
2	40	Благоприятный
3	23	Неустойчиво благоприятный
4	45	Благоприятный
5	40	Благоприятный
6	45	Благоприятный
7	40	Благоприятный
8	45	Благоприятный
9	40	Благоприятный
10	45	Благоприятный
11	40	Благоприятный
12	45	Благоприятный
13	40	Благоприятный
14	45	Благоприятный
15	40	Благоприятный
16	45	Благоприятный
17	40	Благоприятный
18	45	Благоприятный
19	40	Благоприятный
20	45	Благоприятный
21	40	Благоприятный
22	45	Благоприятный
23	40	Благоприятный
24	45	Благоприятный
25	40	Благоприятный

Таблица 4.2 – Оценка уровня социометрии (Дж. Морено)

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	+			+			+											+					+		
2									+		+				+		+				+				+
3									+		+					+							+		
4	+	+						+				+				+					+			+	
5									+		+			+				+				+			
6		+		+			+									+				+				+	
7	+						+			+							+				+				
8			+								+			+				+					+		+
9			+	+								+		+				+				+			
10		+						+					+							+			+		
11	+		+				+						+		+					+				+	
12							+	+					+						+		+				
13		+	+								+		+		+		+		+				+		
14		+		+	+			+			+									+					+
15			+	+									+			+		+				+			+
16	+				+		+								+					+				+	
17		+				+	+								+		+		+			+			+
18					+	+				+		+	+			+			+						

Продолжение таблицы 4.2

19	+								+				+		+					+				+		
20			+	+	+		+								+		+					+				
21						+				+			+			+	+						+	+		
22	+					+				+			+					+					+			
23			+		+		+								+	+					+					
24										+		+		+						+				+		+
25				+	+							+	+		+					+						
Число выборов	7	6	7	7	6	5	6	5	4	4	7	5	9	5	8	7	6	6	7	8	5	5	7	6	7	

Таблица 4.3 – Оценка групповых ролей по М. Белбину

№ испытуемого	Роль
1	Генератор идей
2	Критик
3	Мотиватор
4	Критик
5	Генератор идей
6	Контролёр
7	Специалист
8	Генератор идей
9	Реализатор
10	Специалист
11	Критик
12	Контролёр
13	Мотиватор
14	Генератор идей
15	Формирователь
16	Специалист
17	Реализатор
18	Контролёр
19	Специалист
20	Реализатор
21	Руководитель
22	Мотиватор
23	Критик
24	Специалист
25	Реализатор

Таблица 4.4 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике Л.Д. Столяренко «Психологический климат»

N	«До»	«После»	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	30	45	15	15	11
2	26	40	14	14	8.5
3	23	23	0	0	1
4	28	45	17	17	13.5
5	0	40	40	40	20.5
6	25	45	20	20	18
7	28	40	12	12	4.5
8	33	45	12	12	4.5
9	0	40	40	40	20.5
10	0	45	45	45	24
11	25	40	15	15	11
12	27	45	18	18	15.5
13	26	40	14	14	8.5

Продолжение таблицы 4.4

14	0	45	45	45	24
15	30	40	10	10	2
16	28	45	17	17	13.5
17	29	40	11	11	3
18	26	45	19	19	17
19	0	40	40	40	20.5
20	32	45	13	13	6.5
21	27	40	13	13	6.5
22	27	45	18	18	15.5
23	0	40	40	40	20.5
24	0	45	45	45	24
25	25	40	15	15	11
Сумма рангов нетипичных сдвигов:					0

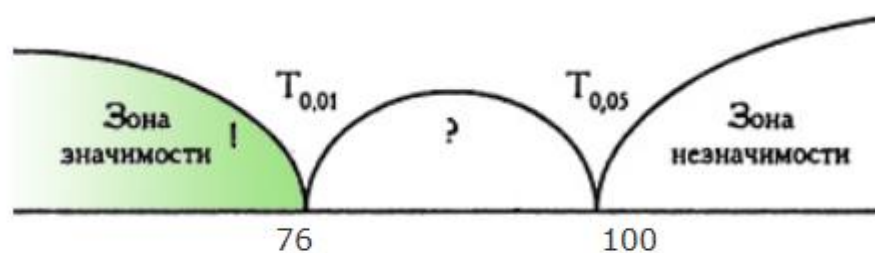


Рисунок 4.1 – Ось значимости