

Т.Г. Харитонова

**ОРГАНИЗАЦИЯ
НАУЧНО-
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ
И
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
ПРАКТИКИ
СТУДЕНТОВ**

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»

Т.Г. ХАРИТОНОВА

**Организация научно-исследовательской и квалификационной
практики студентов**

Утверждено редакционно-издательским советом университета
в качестве учебно-методического пособия

Нижний Новгород
ННГАСУ
2016

ББК 74.58я7

X 20

УДК 37.01

Рецензенты:

Фокина Т.А. – кандидат педагогических наук, заведующая кафедрой Прикладной психологии НФ МГЭИ;

Елисеева Е.Ю. – кандидат психологических наук, старший научный сотрудник ПФ ФКУ ЦЭПП МЧС России.

Харитонов *Т.Г.* Организация научно-исследовательской и квалификационной практики студентов [Текст]; учебно-методическое пособие / Т.Г. Харитонов; Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т. – Н.Новгород: ННГАСУ, 2016.– 168 с. ISBN

В учебно-методическом пособии автором обобщен опыт руководства практикой и выпускными квалификационными работами студентов-психологов. В первую очередь учебно-методическое пособие предназначено студентам. В нем обозначены цели и задачи научно-исследовательской и квалификационной практики, показана специфика ее содержания, представлены варианты индивидуальных заданий и методические рекомендации для их выполнения. Каждое задание сопровождается вопросами для размышления и списком литературы. В качестве примера приводятся материалы исследования, выполненного в процессе данного вида практики и оформленного в материалы выпускной квалификационной работы.

Данное издание может быть полезно слушателям факультетов переподготовки, обучающимся в магистратуре, преподавателям высшего профессионального образования и практическим психологам, которым необходимы ориентиры для описания результатов своих психологических исследований.

ББК 74.58я7

ISBN

© Харитонов Т.Г., 2016

© ННГАСУ, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Часть 1. Специфика организации и содержания научно-исследовательской и квалификационной практик	7
1.1. Цель и задачи научно-исследовательской и квалификационной практики	8
1.2. Основное содержание научно-исследовательской и квалификационной практики	8
1.3. Научно-исследовательские умения студента, необходимые для успешного прохождения практики и выполнения выпускной квалификационной работы	10
1.4. Индивидуальные задания студентам	12
1.5. Методические указания по выполнению индивидуальных заданий	14
Приложение	47
Часть 2. Оформление результатов научно-исследовательской и квалификационной практики в материалы выпускной квалификационной работы	56
Часть 3. Дневник практики	153

Введение

Практика студентов в вузе проводится в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования. Она является составной частью учебного процесса и предусматривает закрепление знаний, полученных студентами в процессе теоретического обучения и освоения навыков самостоятельной работы. Практика в вузе – это особый вид учебной деятельности, направленный на формирование, закрепление и развитие практических навыков и компетенций в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. За время прохождения практики студенты получают реальное представление о своей будущей профессии, познают ее специфику, овладевают навыками и умениями поиска и систематизации необходимой для решения конкретных профессиональных задач информации, приобретают практический опыт применения полученных теоретических знаний.

На протяжении всего курса обучения в вузе студенты специальности «Психология», согласно учебному плану, принимают участие в разных видах практик. Сроки проведения, целеполагание и содержание каждого вида практик определяются утвержденными учебными планами и программами.

Научно-исследовательская и квалификационная (преддипломная) практика проводится на завершающем этапе обучения в вузе, и в процессе ее прохождения студенты-психологи должны на основе накопленных теоретических знаний, навыков исследовательской работы и информационного поиска продемонстрировать свое умение ориентироваться в современных научных концепциях, грамотно ставить и решать исследовательские и практические задачи.

Базами прохождения данного вида практики являются учреждения и организации соответствующего получаемой специальности профиля.

Формами представления результатов научно-исследовательской и квалификационной практики являются не только традиционное заполнение дневника практики и составления отчета, но и написание выпускной квалификационной работы, которая представляет собой самостоятельное, практико-ориентированное исследование, по результатам которого можно считать, что выпускник вуза способен решать актуальные профессиональные задачи. Во время научно-исследовательской и квалификационной практики *студенты обязаны:*

- осуществлять свою деятельность в соответствии с полученным индивидуальным заданием и планом-графиком выполнения выпускной квалификационной работы;

- выполнять все виды работ, предусмотренные программой практики;

- проводить необходимую научно-исследовательскую и практико-ориентированную работу, своевременно анализируя, интерпретируя и описывая полученные результаты;

- посещать консультации, проводимые научным руководителем;

- демонстрировать свою компетентность и поддерживать престиж профессии в той организации, где они проходят научно-исследовательскую и квалификационную практику;

- соблюдать этические принципы и правила работы с психологической информацией.

Данное учебно-методическое пособие состоит из 3-х частей:

- ✓ *1 часть* содержит описание специфики организации и содержания научно-исследовательской и квалификационной практики;

- ✓ *2 часть* ориентирует на пример оформления результатов научно-исследовательской практики в материалы выпускной квалификационной работы и знакомит с содержанием исследования (выполненного К.И. Ушаковым под научным руководством автора пособия);

- ✓ *3 часть* представлена возможным вариантом «Дневника практики», последовательное заполнение которого позволяет судить как об

организационных, так и содержательных аспектах прохождения научно-исследовательской и квалификационной практики каждым студентом.

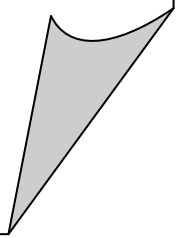
Комплексное использование всех представленных в учебно-методическом пособии частей позволит в общем плане добиться качественного усвоения знаний, умений и ценностей, согласующихся с психологией как наукой и сферой практической деятельности, а в частном – акцентировать внимание на тех видах индивидуальных заданий, которые помогут плодотворно пройти не только этапы данного вида практики, но и планомерно подойти к текстовому оформлению материалов выпускной квалификационной работы.

Так как в данном пособии представлен личный опыт автора руководства практикой на протяжении многих лет работы в учреждениях высшего профессионального образования, одной из главных трудностей, с которой он столкнулся при его написании, было стремление охватить содержательные аспекты подготовки студентов-психологов, обучающихся по специальности «Психология» с учетом специализации обучения (например, «Педагогическая психология» и «Психология управления») или направления подготовки (в соответствии с новыми требованиями). Несмотря на существенные содержательные различия, в организационных и методических аспектах наблюдаются определенные сходства. Надеемся, что читатель сможет отобрать полезный для него материал, независимо от того, по какой программе он обучается (если читатель – студент) или обучает (если читатель – преподаватель вуза).

Автор пособия выражает благодарность своим коллегам – преподавателям психологии и признательность студентам-психологам, которые показали необходимость описать имеющийся опыт организации данного вида практики.

ЧАСТЬ 1

**Специфика организации и содержания
научно-исследовательской и квалификационной практики**



Часть 1

Специфика организации и содержания

научно-исследовательской и квалификационной практики

1.1. Цель и задачи научно-исследовательской и квалификационной практики

Основной **целью** научно-исследовательской и квалификационной практики является реализация студентом способности на основе полученных знаний самостоятельно и эффективно решать актуальные (конкретные) профессиональные практические задачи.

Задачи научно-исследовательской и квалификационной практики:

- 1) обобщение, закрепление и расширение полученных в ходе обучения теоретических знаний для решения исследовательских и практических задач;
- 2) формирование способности осуществлять профессиональный анализ, делать научно обоснованные выводы и предлагать рекомендации по решению актуальных проблем;
- 3) овладение навыками самостоятельного и творческого решения задач практико-ориентированного характера;
- 4) развитие профессиональной рефлексии.

1.2. Основное содержание научно-исследовательской и квалификационной практики

Содержание научно-исследовательской и квалификационной практики определяется темой выпускной квалификационной работы (ВКР). Тема ВКР должна вызывать интерес у студента-практиканта; отражать наиболее актуальные потребности субъектов профессионального

взаимодействия психолога; быть значимой для них и той организации, в которой планируется прохождение практики.

Научно-исследовательская и квалификационная практика проводится под руководством научного руководителя, т.е. ведущего преподавателя кафедры. *Научный руководитель:*

- помогает студенту в выборе направления ВКР, конкретизации проблемы и формулировке ее темы;
- выдает задание, включающее план-график его выполнения;
- консультирует по плану работы, подбору литературы, специфике проведения исследования, проектированию практической части работы, обработке полученных эмпирических данных и пр.;
- обеспечивает определенную ритмичность работы и своевременность завершения ее этапов в соответствии с разработанным планом-графиком ее выполнения.

Качество прохождения научно-исследовательской практики, написание по ее результатам ВКР и защита дипломной работы свидетельствуют об уровне подготовки выпускника, а, следовательно, о престижности и конкурентоспособности вуза. Научно-исследовательскую и квалификационную практику с проектированием ВКР необходимо рассматривать как важную часть всей системы практической подготовки и возможного трудоустройства выпускников специальности «Психология».

В период научно-исследовательской и квалификационной практики *студент*, опираясь на знания, полученные в ходе изучения общетеоретических и специальных дисциплин, а также литературы по проблеме исследования, *должен:*

- познакомиться со спецификой организации;
- определиться с направлением, проблемой и темой психологического исследования;
- четко спланировать свою работу;

- договориться об условиях и времени проведения запланированных мероприятий;
- продумать и организовать служебно-деловое взаимодействие с субъектами организации;
- грамотно осуществить сбор эмпирических данных по проблеме исследования;
- корректно интерпретировать и представить полученные в ходе работы результаты;
- разработать и апробировать (полностью или частично) возможный в условиях данной организации вариант практико-ориентированной деятельности психолога (программу, цикл (комплекс, систему) занятий, тренинг, занятие с элементами тренинга, практические рекомендации и т.п.) по рассматриваемой проблеме;
- обеспечить обратную связь субъектам профессионального взаимодействия по результатам проведенной работы.

1.3. Научно-исследовательские умения студента, необходимые для успешного прохождения практики и выполнения выпускной квалификационной работы

В.Н. Карандашев, отмечает, что успешное выполнение разных типов квалификационных работ по психологии требует от студентов проявления *трех основных групп умений*:

- 1) поиск информации и оформление научной мысли в реферативном ключе;
- 2) планирование, проведение эмпирического исследования и оформление его результатов;
- 3) планирование, проведение инновационной работы в области практической психологии и оформление ее результатов.

В связи с тем, что научно-исследовательская и квалификационная практика проводится на завершающем этапе обучения, студентам-психологам в процессе ее реализации необходимо продемонстрировать усвоение всех основных групп умений, которые могут быть конкретизированы следующим образом:

- обоснование актуальности направления, проблемы, темы психологического практико-ориентированного исследования;
- проектирование аппаратной части исследования (определение объекта и предмета деятельности практического психолога, формулировка цели и задач, на решение которых направлена разрабатываемая (или адаптированная, усовершенствованная) методика практической работы; выдвижение гипотез);
- определение теоретико-методологических основ исследования;
- планирование основных этапов разработки (или адаптации, усовершенствования) методики практической работы и понимание задач, которые решаются на каждом из них;
- выбор форм, методов и методик реализации основных видов деятельности практического психолога (психопрофилактики, просвещения, психодиагностики, консультативной и коррекционно-развивающей работы); понимание их роли и места в решении поставленной практической задачи;
- количественный и качественный анализ полученных эмпирических данных; оформление их в наглядных и описательных формах; оценка эффективности проведенной работы; ее интерпретация;
- развернутое и полное описание процесса и результатов работы практического психолога; убедительность аргументации; корректность выводов;
- характеристика новизны и специфики разработанной (адаптированной, усовершенствованной) методики практической работы психолога; формулирование выводов по ее апробации,

- описанию возможностей и ограничений в применении, рекомендаций по использованию;
- грамотное, стилистически выверенное текстовое оформление работы; соответствие формы и содержания.

1.4. Индивидуальные задания студентам

Задание № 1. Уточнение специфики работы практического психолога в организации

Цель: познакомиться с основными функциями, направлениями, правовыми и организационными вопросами деятельности практического психолога с учетом специфики организации, на базе которой планируется прохождение научно-исследовательской и квалификационной практики; определиться с направлением, проблемой и темой исследования.

Задание № 2. Накопление информационного материала по проблеме исследования

Цель: организовать общее знакомство с проблемой исследования; выделить основные понятия по проблеме исследования; определиться с их сущностью и спецификой; продумать возможности накопления информационного материала; скомпоновать библиографический список.

Задание № 3. Разработка общего плана психологического исследования

Цель: уточнить общую схему и этапы исследования; разработать аппаратную часть исследования; определиться с его теоретико-методологической основой, выбрать теоретическую концепцию, в рамках которой будет проводиться работа; конкретизировать сроки проведения планируемых мероприятий.

Задание № 4. Выбор методов и методик исследования

Цель: определиться с методами исследования; провести обзор диагностического инструментария, способствующего эффективному

решению основных задач исследования; предусмотреть возможность сравнения и развернутого описания, полученных в ходе диагностики данных; разработать протокольные бланки для реализации эмпирической части исследования.

Задание № 5. Изучение актуального состояния проблемы исследования (сбор эмпирических данных)

Цель: решить вопрос выборки (кто?, сколько?, как?); продумать организацию и специфику взаимодействия с субъектами профессионального взаимодействия; реализовать сбор эмпирических данных; провести их количественный и качественный анализ; выделить общие тенденции; сформулировать выводы.

Задание № 6. Разработка и апробация основного содержания деятельности практического психолога

Цель: оценить степень методической разработки проблемы исследования; спроектировать профессиональную деятельность практического психолога с учетом полученных данных об актуальном состоянии рассматриваемой проблемы; рассмотреть возможности использования разных видов деятельности практического психолога, форм, методов и приемов практической работы; конкретизировать содержание практической психологической работы, организовать и реализовать ее в условиях конкретной организации.

Задание № 7. Обработка результатов психологического исследования и их интерпретация

Цель: продумать способы упорядочивания полученных эмпирических данных; выбрать подходящие способы их первичной и вторичной обработки; сформулировать выводы об уровне достоверности, надежности, обоснованности полученных результатов и степени эффективности проведенной работы.

Задание № 8. Рефлексия процесса и результатов профессиональной деятельности

Цель: осмыслить собственную деятельность (ее мотивы, особенности индивидуального стиля, механизмы профессионального взаимодействия, используемые технологий и т.п.); осознать достижения, которые способствуют приращению знаний и выработке определенных умений и допущенные ошибки (организационного, содержательного и методического характера); сформулировать общие выводы и возможные перспективы работы в данном направлении.

Задание № 9. Представление результатов проведенной в ходе научно-исследовательской и квалификационной практики работы

Цель: оформить документы по практике (дневник) и рабочий вариант материалов выпускной квалификационной работы в соответствии с предъявляемыми к ней требованиями.

1.5. Методические указания по выполнению заданий

Задание № 1. Уточнение специфики работы практического психолога в организации

Деятельность практического психолога в зависимости от того, где он работает (в учреждениях образования или в организациях и предприятиях различного профиля) имеет свою определенную специфику и регламентируется определенными нормативными документами. Прежде чем планировать и начинать непосредственную работу в той или иной организации (учреждении, предприятии), необходимо уточнить ее особенности, познакомиться с нормативно-правовым основанием профессиональной деятельности психолога, узнать основные направления его работы, уточнить существующие проблемы в организации (с позиции руководителя), определиться с тематикой психологического исследования.

Так, например, чаще всего основными направлениями работы психолога в организации являются следующие:

- социально-психологический климат в организации;
- развитие профессионально-важных качеств сотрудников;
- профессиональная самооценка;
- профессиональный подбор персонала;
- профессиональная адаптация молодых сотрудников;
- межличностные взаимодействия и отношения в организации;
- аттестация персонала;
- обучение персонала;
- реализация функции контроля за деятельностью сотрудников;
- мотивационные аспекты деятельности сотрудников;
- ценностно-смысловая сфера личности сотрудников;
- профессиональный стресс;
- профессиональные деформации и деструкции и т.д.

Если в организации (на предприятии) направления работы непосредственно относятся к персоналу (сотрудникам) и руководящему составу, то в учреждениях системы образования они еще затрагивают специфику работы психолога с различными возрастными группами (например, особенности развития интеллектуальной, мотивационной, эмоционально-волевой сфер детей определенной возрастной группы), вопросы влияния предметно-развивающей среды на развитие ребенка, особенности взаимодействия с детьми, методику работы с одаренными детьми, детьми «группы риска» и детьми, пострадавшими от насилия, деятельность психолога с семьями учащихся и с педагогическим коллективом образовательного учреждения.

Таким образом, направление работы обозначается достаточно обобщенно (например, межличностные взаимодействия и отношения в организации). Каждое направление в зависимости от особенностей организации может рассматриваться как актуальное или перспективное с

позиции психологической практики и может иметь как положительные, так и отрицательные аспекты, т.е. проблемы (например, конфликтные взаимоотношения). Следовательно, тема может быть сформулирована следующим образом: «Профилактика конфликтных взаимоотношений между сотрудниками в условиях организации».

Вопросы для размышления

Знакомясь с предложенной литературой, подумайте о том, что служит подтверждением эффективности работы практического психолога и показателями результативности его деятельности. Легко ли быть «эффективным» психологом? Что необходимо делать для формирования и поддержки авторитета психолога в организации? Обоснуйте свою точку зрения. Определяясь с общим направлением работы и проблемой исследования, продумайте обоснование их актуальности. Формулируя тему исследования, будьте готовы объяснить свой выбор.

Основная литература

1. Викулина, О.В. Теория и практика психологии управления: настольная книга менеджера по персоналу /О.В. Викулина. – М.: 2008.
2. Двинин, А.П. Успешный психолог. Серия «Психология труда и работы с персоналом / А.П. Двинин. – СПб., 2007.
3. Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Изд.2-е.– Рн/Д.,2007.
4. Овчарова, Р.В. Технологии практического психолога образования / Р.В. Овчарова. – М., 2000.
5. Психологическая служба в современном образовании: Рабочая книга /под ред. И.В. Дубровиной. – СПб., 2009.
6. Положение о психологической службе в системе образования // Вестник образования. –1995.– №7.
7. Положение о психологической службе на предприятии //Психологическая служба на предприятии: методические

- рекомендации для студентов специальности «Психология»/ сост. Т.Г. Харитоновна. – Н.Новгород. 2014.
8. Рабочая книга практического психолога / под ред. А.А. Деркач. – М., 1996.
 9. Шейнис, М.Ю. Рабочая книга психолога организации / М.Ю. Шейнис. – Самара, 2005.
 10. Широкова, Г.А. Справочник дошкольного психолога / Г.А. Широкова. – Рн/Д, 2010.

Задание № 2. Накопление информационного материала по проблеме исследования

Интересующие вас в данный момент времени направление и проблема работы практического психолога разрабатывались многими специалистами. Необходимо изначально грамотно организовать общее знакомство с возможными источниками информации по проблеме исследования и корректно ее в дальнейшем использовать.

К возможным источникам информации относят справочную, философскую, научную, психолого-педагогическую, учебную, учебно-методическую литературу; материалы СМИ; иллюстративный и статистический материалы; аудиовизуальные источники; интернет-ресурсы и т.п.

Количество использованных источников опосредованно характеризует объем проделанной работы, поэтому служит одним из критериев ее оценки. Особо следует обратить внимание на первоисточники и источники последних лет, материалы научных конференций и статей из журналов («Вопросы психологии», «Мир психологии», «Психологический журнал», «Журнал практического психолога» и др.), а также тексты диссертационных исследований и их авторефераты. Однако недопустимо формально расширять список литературы, помещать в него те источники, ссылки на которые отсутствуют в тексте работы.

Для проработки основных понятий по проблеме исследования, выделения их сущности и специфики можно воспользоваться следующим алгоритмом поиска и систематизации необходимого материала:

1. Особенности происхождения понятия (его этиологическое значение, когда и кем впервые было использовано и в каком контексте).
2. Разнообразие существующих определений понятия (ценность каждого из них, отслеживание хронологии их появления).
3. Конкретизация сущности понятия (возможность достижения единства между существующими определениями понятия, «присоединение» к определенной точке зрения, формулировка иного варианта определения с учетом всех выделенных сущностных характеристик).
4. Описание специфики понятия (классификации видов, причин, условий, психологических механизмов и т.п.).
5. Уточнение авторов, занимающихся разработкой сущности и специфики понятия.

В работе с различными источниками информации важно представить разные подходы, сравнить существующие точки зрения. Необходимо обращать внимание на выявление противоречий, нерешенных и дискуссионных вопросов, критическое осмысление заявленной в исследовании проблемы. Значимым является аргументированное изложение собственной точки зрения с опорой на научные публикации.

Работая с источниками информации, важно не только найти соответствующий материал, но и систематизировать его, представив в виде выписок, тезисов, конспектов, схем, кластеров, когнитивных карт, таблиц и т.п. Не забывайте каждый раз записывать как имя автора, так и полные выходные данные источника информации с указанием нумерации страниц, с которых вы выписываете интересующий вас материал. Если вы

работаете с интернет-ресурсом, то необходимо зафиксировать полный его адрес и дату последнего посещения.

У психологов есть понятие «академическая честность», которое включает рассмотрение проблемы фальсификации данных и плагиата и предполагает следование главному правилу, которое гласит: каждый раз, когда вы используете идеи, термины, теории, концепции, принадлежащие другим людям, необходимо ссылаться на их работы.

Сразу приучайтесь к четкому, грамотному, в соответствии с последними требованиями библиографическому описанию литературы. Помните о том, что накопленный и переработанный вами информационный материал будет использован как при непосредственном взаимодействии с людьми по поводу рассматриваемой проблемы, так и при написании ВКР.

Рассмотрите для себя возможность познакомиться с ГОСТ, где очень подробно представлено оформление библиографического списка в соответствии с последними требованиями. И помните о том, что главным принципом оформления списка литературы является единообразие.

Вопросы для размышления

Подумайте над тем, где и как вы будете хранить накопленный информационный материал? Возможно ли сразу обеспечить определенную его систематизацию? Какая форма ведения библиографического списка будет наиболее для вас удобной: на карточках (в виде картотеки), единым списком на листах формата А-4 или компьютерный вариант? Поразмышляйте над тем, чем полезен был информационный поиск, чему удалось научиться, что особенно удивило и заинтересовало, с какими противоречиями и дискуссионными вопросами вы столкнулись? Приучайтесь фиксировать свои размышления по поводу проблемы исследования.

Основная литература

1. Выпускная квалификационная работа по специальности 030301 «Психология» / сост. А.В. Янченко, В.Н. Кручинин, Н.Ф. Комарова. – Н.Новгород, 2005.
2. Горбатов, Д.С. Практикум по психологическому исследованию /Д.С.Горбатов.– Самара, 2000.
3. Карандышев, В.Н. Квалификационные работы по психологии: реферативные, курсовые, дипломные / В.Н. Карандышев. – М.. 2002.
4. Карандышев, В.Н. Методика преподавания психологии / В.Н. Карандышев. – СПб., 2008.
5. Морева, Н.А. Технологии профессионального образования /Н.А. Морева. – М., 2007.
6. Современные образовательные технологии / коллектив авторов; под ред. Н.В. Бордовской. – М., 2013.
7. Харитоновна, Т.Г. Экспериментальная психология: методические рекомендации для студентов специальности 030301 «Психология». В 2 ч. - Ч. 2 / Т.Г. Харитоновна. – Н.Новгород, 2005.

Задание № 3. Разработка общего плана психологического исследования

Организацию и проведение психологического исследования необходимо осуществлять по заранее составленному плану. Спланированное исследование позволяет не только изначально понять логику всей предстоящей работы, но и последовательно пройти все этапы, сэкономить время, сократить количество ошибок. Отклонение от плана может затруднить деятельность и нарушить предусмотренный график проведения работ. Грамотно составленный план обеспечивает оптимальные значения показателей валидности и надежности. Эти показатели определяют «качество» проведенного исследования, т.е. прежде всего достоверность полученных результатов.

Вспомните (из курса «Экспериментальная психология») о том, что процесс планирования состоит из двух этапов: содержательного и формального. Главная цель содержательного планирования заключается в обеспечении внешней валидности исследования, а формального – внутренней.

Содержательная часть плана включает работу с литературой по теме предстоящего исследования; выбор теоретической концепции, в рамках которой будет проводиться исследование; определение целей, задач, объекта и предмета исследования; формулировку теоретических и экспериментальных гипотез; выбор методов и методик (а при необходимости – разработку оригинальной методики). На стадии содержательного планирования решается также вопрос выборки испытуемых (кто? сколько? как?).

Формальное планирование непосредственно обеспечивает организацию и проведение эмпирической части исследования. Оно включает в себя разработку алгоритма проведения работы, подготовку необходимых материалов, обеспечение возможности сравнения и обсуждения полученных результатов. Если этого не учитывать в своей работе, то в дальнейшем невозможно будет сравнивать полученные эмпирические данные и однозначно их интерпретировать.

П. Фресс советовал действовать в науке поэтапно. Д. Кэмпбелл утверждал, что планирование любой экспериментальной работы представляет собой искусство получения поддающихся интерпретации сравнений.

При проектировании аппаратной части исследования помните, что:

- цель – это ожидаемый конечный результат, который способствует решению поставленной проблемы;
- объект – это нечто целое, существующее независимо от субъекта познания;

- предмет – это новое знание, которое намеревается получить психолог (в своем роде желаемый конечный результат).

При формулировке гипотезы вспомните о ее признаках. Например, по П. Фрессу следует, что признаки «хорошей» гипотезы, это – адекватность проблеме, правдоподобность (т.е. непротиворечивость научным данным, хотя в ней могут быть элементы нового знания), проверяемость. Очень часто начинающие психологи формулируют гипотезу, используя следующий алгоритм: «Если....., то.....».

Особое внимание следует обратить на формулировку задач. Желательно, чтобы глагольные формы при их описании не повторялись (например, изучить, определить, выявить, уточнить, проанализировать, описать, подобрать, составить, систематизировать, обосновать, обобщить, спроектировать, сформулировать, показать, разработать, реализовать, сравнить, развить, сформировать, оценить, проверить и т.п.).

При планировании психологического исследования продумывается так же его экспериментальный план, под которым понимается схема, дизайн, тактика экспериментального исследования, воплощенная в конкретной системе операций планирования эксперимента. В зависимости от основания классификации экспериментальные планы бывают, например:

- качественные и количественные (Р. Готтсданкер);
- внутригрупповые и межгрупповые (Т.В. Корнилова);
- планы с одной независимой переменной и факторные планы (Д. Мартин);
- доэкспериментальные, квазиэкспериментальные и планы истинных экспериментов (Д. Кэмпбелл).

Рассмотрите варианты оформления аппаратной части исследования (Приложение 1). Отметьте положительные и отрицательные стороны. Оформите аппаратную часть своего психологического исследования.

Вопросы для размышления

Знакомясь с предложенной литературой, еще раз задумайтесь о важности планирования своей работы.

Какой экспериментальный план вы возьмете за основу в своем исследовании? Каким способом будете формировать экспериментальную выборку? Что еще необходимо продумать, перед тем как начать непосредственную работу с субъектами профессионального взаимодействия? Насколько реальными (с учетом условий организации) являются ваши цели и сроки проведения планируемых мероприятий?

Основная литература

1. Гудвин, Дж. Исследование в психологии: методы и планирование / Дж. Гудвин. – СПб., 2004.
2. Дружинин, В.Н. Экспериментальная психология / В.Н. Дружинин. – СПб., 2000.
3. Зароченцев, К.Д. Экспериментальная психология / К.Д. Зароченцев, А.И. Худяков. – М., 2004.
4. Куликов, Л.В. Психологическое исследование / Л.В. Куликов. – СПб., 2001.
5. Коновалова, М.Д. Экспериментальная психология / М.Д. Коновалова. – М., 2006.
6. Мартин, Д. Психологические эксперименты. Секреты механизмов психики / Д. Мартин. – СПб., 2002.
7. Никандров, В.В. Экспериментальная психология / В.В. Никандров. – СПб., 2003.
8. Носс, И.Н. Введение в практику психологического исследования / И.Н. Носс, Н.В. Васина. – М., 2004.
9. Харитонова, Т.Г. Экспериментальная психология: методические рекомендации для студентов специальности 030301 «Психология». В 2 ч. – Ч. 2 / Т.Г. Харитонова. – Н.Новгород, 2005.

10. Чиркова, Т.И. Методологические основы психологии. Практикум. В 2 ч. – Ч. 2. /Т.И. Чиркова. – Н.Новгород, 2008.

Задание № 4. Выбор методов и методик по проблеме исследования

В психологии существует многообразие используемых методов и разные подходы к их классификации (Б.Г. Ананьев, В.Н. Дружинин, Г.Д. Пирьев, М.С. Роговин и Г.В. Залевский, Й. Шванцары и В. Смекала и др.). Определяясь с методами исследования, желательно конкретизировать – к какой группе они относятся. Так, например, за основу можно взять обобщенную классификацию В.Н. Дружинина, который предлагал объединить все разнообразие методов психологического исследования в три группы:

- теоретические, когда субъект взаимодействует с мысленной моделью объекта (предметом исследования) – результатом применения теоретических методов становятся знания о предмете в языковой, знаково-символической или пространственно-схематической форме;
- эмпирические, при которых осуществляется внешнее реальное взаимодействие субъекта и объекта исследования – результатом применения эмпирических методов являются данные, фиксирующие состояние объекта;
- интерпретационные, при которых объект «внешне» взаимодействует со знаково-символическим представлением объекта (таблицами, графиками, схемами) – результатом интерпретации и описания становятся научные факты и эмпирические зависимости, от которых и зависит успех всей научной программы.

Обратите внимание на то, что в учебных пособиях по экспериментальной психологии по-разному раскрывается специфика интерпретационных методов (например, в классификации В.Н. Дружинина и Б.Г. Ананьева) и существуют разные подходы к классификации эмпирических методов, которые могут не только детально описываться, но

и конкретизироваться по видам. Так, например, отдельно взятая группа вербально-коммуникативных методов (в общей группе эмпирических) включает в себя метод беседы, метод опроса, метод интервью и метод анкетирования.

Вспомните о группах методов психодиагностики. Традиционно по своему качеству они делятся на формализованные (строгоформализованные) и малоформализованные. Чтобы показать основные проблемы психологической диагностики, Л.Ф. Бурлачук выделяет основные психодиагностические подходы (объективный, субъективный и проективный). Внутри каждого из подходов рассматриваются однородные, близкие друг к другу методики. Эта информация становится особо значимой при выборе методик, которые являются конкретным воплощением метода (в частности, психодиагностического).

Помните о том, что при выборе диагностического инструментария желательно просмотреть несколько источников, сравнить описание выбранных вами методик, соотнести их вариативное использование с вашими возможностями, продумать специфику их дальнейшего анализа. Предпочтение следует отдавать тем методикам, которые достаточно полно описаны в руководствах по их применению. Если методика не содержит специального протокольного бланка, необходимо его разработать. Помните о том, что эстетично и правильно оформленные протокольные бланки повышают мотивацию участия субъектов профессионального взаимодействия в психодиагностической процедуре, а практическому психологу они облегчают процесс обработки эмпирических данных.

Обязательно проведите рефлексивную диагностику с помощью выбранных вами средств. Это поможет не только получить данные о ваших индивидуально-психологических особенностях, но и позволит увидеть специфику содержания методики, отследить возможные варианты

возникающих реакций и вопросов, убедиться в информативности интерпретационных материалов.

Л.В. Куликов отмечает, что при выборе диагностического комплекса следует учитывать возможности и ограничения каждой входящей в данный комплекс методики, прежде всего по точности и надежности фиксации выраженности исследуемых качеств. При этом следует учитывать, что для изучения какого-либо психического явления и углубления его понимания необходимо, чтобы в полученных данных оно было представлено объемно, в качественных и количественных характеристиках, в сопоставлении актуального состояния и общих тенденций изменения и развития, в сочетании данных самонаблюдения, субъективных оценок и объективных данных. Таким образом, при составлении психодиагностического комплекса необходимо руководствоваться принципами необходимости, дополнительности и достаточности.

Не забудьте уточнить автора методики и автора ее адаптации/модификации (если такая работа была проведена). Очень часто для изучения отношения к той или иной проблеме психологи используют метод анкетирования. Они самостоятельно разрабатывают разные виды анкет, которые в свою очередь являются хорошей иллюстрацией его профессиональной компетентности. Прибегая к такой форме работы, обязательно уточните требования, предъявляемые к разработке анкет, особенности ее структуры, композиции и видов вопросов.

Вопросы для размышления

Чем отличаются «метод» и «методика»? Еще раз внимательно посмотрите на оформление аппаратной части исследований в Приложении 1 (в частности, на описание методов исследования). Оцените его и подумайте над возможными вариантами, например, их конкретизации или, наоборот, обобщения.

К какому психодиагностическому подходу относятся выбранные вами для сбора эмпирических данных методики? Что в связи с этим

необходимо учитывать как в момент организации психодиагностической процедуры, так и в период обработки полученных эмпирических данных? Как вы себя чувствовали в период прохождения рефлексивной диагностики? Совпали ли результаты диагностики с вашими представлениями (ожиданиями)? Какие достоинства и недостатки есть у выбранных вами диагностических средств?

Основная литература

1. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М.Морозов. – СПб., 2001.
2. Батаршев, А.В. Психология индивидуальных различий: От темперамента – к характеру и типологии личности / А.В. Батаршев. –М., 2000.
3. Большая энциклопедия психологических тестов /автор-сост. А. Карелин.– М., 2005.
4. Венгер, А.Л. Психологические рисуночные тесты / А.Л. Венгер.– М., 2005.
5. Гудвин, Дж. Исследование в психологии: методы и планирование /Дж. Гудвин. – СПб., 2004.
6. Никиреев, Е.М. Направленность личности и методы ее исследования / Е.М. Никандров.– М.-Воронеж, 2004.
7. Никифоров, Г.С.. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, В.М. Снетков. – СПб., 2001.
8. Романова, Е.С. Психодиагностика / Е.С. Романова. – СПб., 2005.
9. Сонин, В.А. Психодиагностическое познание профессиональной деятельности / В.А. Сонин. – СПб., 2004.
- 10.Харитоновна, Т.Г. Психодиагностика: методические рекомендации для студентов специальности 030301 «Психология» / Т.Г. Харитоновна. – Н.Новгород, 2006.

11. Харитоновна, Т.Г. Основной диагностический инструментарий практического психолога (раздаточный материал для исследований): Метод. указания для студентов / Т.Г. Харитоновна. – Н.Новгород, 2007.
12. Харитоновна, Т.Г. Основной диагностический инструментарий практического психолога (обработка и интерпретация материалов исследований): Метод. указания для студентов / Т.Г. Харитоновна. – Н.Новгород, 2009.
13. Харитоновна, Т.Г. Рабочая тетрадь к практическим занятиям по курсу «Психодиагностика»: Метод. указания для студентов / Т.Г. Харитоновна. – Н.Новгород, 2007.
14. Шапарь, В.Б. Практическая психология. Инструментарий / В.Б. Шапарь. – Ростов н/Д, 2004.
15. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых / Редактор-составитель Д.Я. Райгородский. – Самара, 2009.

Задание № 5. Изучение актуального состояния проблемы исследования (сбор эмпирических данных)

Решив вопрос выборки (кто?, сколько?, как?), необходимо продумать особенности организации сбора эмпирических данных (который изначально осуществляется на этапе констатирующего эксперимента).

Прежде чем непосредственно вступать в контакт с субъектами профессионального взаимодействия особое внимание следует обратить на подготовку к самой процедуре констатирующего эксперимента. Планируя исследование очень важно заранее представить его как можно детальнее, продумать всю экспериментальную ситуацию в целом, саму процедуру работы и процесс взаимодействия с субъектами профессионального взаимодействия.

Помните о том, что для «отладки» экспериментальной процедуры вы можете использовать пилотажный эксперимент.

Особое внимание обратите на четкость инструкции, разработку формы протокола и эстетичность используемых в работе материалов, а также возможность (или исключение) оказания помощи (стимулирующего, направляющего, обучающего характера). Заранее продумайте, какие анкетные данные необходимо включить в протокол, что в дальнейшем позволит использовать разные линии анализа полученных эмпирических данных. При обработке эмпирических данных рассмотрите возможность использования сводных таблиц (Приложение 2).

Вопросы для размышления

Каким образом можно замотивировать людей на участие в эксперименте? Какой вариант (анонимный или именной) протокольных данных будет более предпочтительным? Можно ли давать развернутые ответы на вопросы уже в ходе самой работы? Возможен ли вариант использования помощи при выполнении заданий оптантами? Если да, то какой вид помощи будет наиболее предпочтительным? Есть ли необходимость завуалировать истинное целеполагание проводимого исследования? Если да, то планируется ли вами проведение дебрифинга (постэкспериментального интервью)?

Основная литература

1. Горбатов, Д.С. Практикум по психологическому исследованию / Д.С. Горбатов. – Самара, 2000.
2. Зароченцев К.Д. Экспериментальная психология: ответы на экзаменационные билеты / К.Д. Зароченцев, А.И. Худяков. – СПб., 2005.
3. Куликов, Л.В. Психологическое исследование / Л.В. Куликов.– СПб., 2001.
4. Харитоновна, Т.Г. Экспериментальная психология: методические рекомендации для студентов специальности 030301 «Психология». – В 2. Ч. – Ч. 1 / Т.Г. Харитоновна. – Н.Новгород, 2005.

Задание № 6. Разработка и апробация основного содержания деятельности практического психолога

Любая систематизированная деятельность психолога предполагает алгоритм проектирования.

Проектирование – это создание совокупности представлений о стадиях, фазах, этапах, условиях целенаправленного изменения предмета от его актуального состояния к желаемому.

Приступая к работе, вы должны иметь представление о том, чего вы хотите добиться («образ желаемого будущего»). Имея этот «образ», вам необходимо соотнести его с той ситуацией, в которой вы находитесь, определить способы достижения этого «образа», найти ресурсы, необходимые для приближения к конечной цели. В ходе работы над проектом необходимо постоянно сравнивать полученные результаты со своим замыслом, и если необходимо, вносить определенные коррективы.

Помните о том, что проектирование позволяет психологу в своей профессиональной деятельности поставить и решить задачи самоопределения в ситуации неопределенности.

Е.А. Климов, в свою очередь, размышляя о проектировании, отмечал, что желательно занять и соблюсти позицию реалистического проектирования. Поэтому в его понимании приступать к проектированию – это значит начинать не с выдумывания чего-то небывалого, а с изучения, исследования существующего, возможного и допустимого положения вещей. Тем самым очень важно оценить степень методической разработки проблемы исследования.

Помните о том, что проектирование должно учитывать многие факторы и условия, иначе проектировочная работа превращается в своеобразную интеллектуальную и коммуникативную игру, которая возможно приносит психологу моральное и интеллектуальное удовлетворение, но не решает основных его задач профессиональной деятельности.

Содержание деятельности проектирования составляет следующие этапы: ориентировочно-мотивационный, исполнительный (содержательно-технологический), рефлексивно-оценочный (контрольный).

Психологу необходимо понимать, что элементы проектирования те же, что и в любой другой деятельности (цель, содержание, способы и средства, результат).

Рассмотрите возможности использования разных видов деятельности практического психолога, форм, методов и приемов практической работы.

Подумайте о возможности/необходимости составления общего плана деятельности. Например, за основу можно взять следующую схему написания плана:

План работы практического психолога на _____ г.

Цель: _____

Задачи:

1. _____

2. _____

3. _____

Наименование	Содержание	Форма проведения	Сроки проведения	Предполагаемый результат	Примечание

Психолог _____ / _____

подпись

расшифровка

В период осуществления проектировочной деятельности вы должны определиться в том, что непосредственно хотите разработать: рекомендации, тренинг, систему (цикл) занятий, комплекс мероприятий или программу.

Прежде чем работать над программой, необходимо познакомиться с требованиями, которым она должна соответствовать.

Так, например, *программа всегда имеет следующие структурные компоненты:*

Пояснительную записку, предусматривающую раскрытие актуальности, целей и задач программы, принципов и условий организации работы, ее продолжительности, возрастной категории, ожидаемых результатов.

Содержание программы по разделам с точно сформулированными темами и кратким их описанием, с указанием количества часов, отводимых на каждую из них (которые могут быть представлены в форме тематического планирования).

Практическую часть, которая может быть включена как в само содержание программы, так и может быть выделена в отдельный блок. В ней должны быть представлены (единообразно!) используемые автором виды заданий, психологических игр, психотехнических упражнений и т.п.

Список литературы, которую использовал автор и при желании могут использовать субъекты профессионального взаимодействия.

Приложение (методики, бланки, рефлексивные листы и другие, необходимые для проведения психологической работы материалы).

В качестве критериев оценки авторских программ чаще всего рассматриваются следующие:

- научно-практическая новизна;
- научная обоснованность;
- актуальность и перспективность;
- практическая направленность;
- представленность результатов апробации.

С позиции проектирования единообразие в описании используемых в программе психологических игр/заданий/упражнений достигается за счет обозначения *четких структурных элементов*, например:

Название...

Цель...

Продолжительность...

Необходимый материал....

Инструкция...

Порядок проведения/ описание/ход работы...

Вопросы для обсуждения...

В плане корректности всегда необходимо указывать либо автора данной психологической игры/задания/упражнения, либо информационный источник, откуда вы берете данное психологическое/психотехническое упражнение.

При разработке конспектов или план-конспектов лекций, бесед, круглых столов и т.п. за основу можно взять *следующий алгоритм*:

Тема:...

Цель:...

Задачи:...

Продолжительность/время проведения:...

Необходимые материалы (материально-технические и дидактические):...

Методы и приемы работы:...

Задание на самообразование и саморазвитие/ домашнее задание:...

Основная литература:

План:

I. Вступительная часть

- постановка цели и задач
- обоснование актуальности
- создание положительной мотивации

II. Основная часть (содержит последовательность рассматриваемых вопросов, заданий, упражнений)

III. Заключительная часть

- ответы на вопросы
- подведение итогов
- задания на самообразование и саморазвитие
- рекомендации на литературные источники

При желании/необходимости в плане при описании вступительной, основной и заключительной частей можно указывать продолжительность описанных видов работ (время в минутах) и основные методические приемы работы (тогда для удобства и наглядности лучше представить план в виде таблицы). Основная часть содержит последовательность рассматриваемых вопросов, заданий, упражнений.

В связи с тем, что в процессе практической реализации содержание (в зависимости от темпов развития группы или отдельных ее участников) может быть оперативно изменено, организационную структуру программы развивающих занятий можно представить в виде *общей схемы*:

Цель занятий:...

Задачи:...

Количество участников: _____ человек.

Количество занятий: _____ з анятий (_____ раз в неделю продолжительностью по _____ часа каждое).

Организационная форма занятий: ...

Необходимые материалы: ...

Специфические принципы работы: ...

Методы и приемы работы: ...

Структура занятия:

- разминка;
- основная часть;
- рефлексивная часть.

Далее следует подробно описать включенные в программу конспекты сценариев занятий (или план-конспекты). Как вариант – можно представить описание психологических игр/заданий/упражнений используемых в разных структурных частях занятий (в разминке, основной и рефлексивной частях). В качестве дополнительных можно рассматривать следующие составляющие общей схемы:

Проверка эффективности занятий:...

Рекомендации ведущему (или ведущему на заметку...): ...

Психологический комментарий: ...

Таким образом, какой бы вариант описания практических разработок вы для себя не предпочли, с позиции проектирования важно соблюдать принцип единообразия их представления.

Вопросы для размышления

При составлении проекта вы оказываетесь перед необходимостью самоопределения, и поэтому должны *ответить* (и прежде всего себе самому) на следующие вопросы:

- В чем состоят ваши цели и задачи?
- Как вы будете организовывать процесс своей деятельности?
- Какими будут критерии успешности вашей профессиональной деятельности?
- Каким формам и методам взаимодействия нужно отдать предпочтение?
- Можете ли вы включиться в разработку авторской программы?
- Какой алгоритм описания практических разработок вы возьмете за основу?
- Как вы поступите в случае недостатка информации при оформлении практических разработок по выбранному алгоритму?
- К каким выводам вы пришли после реализации запланированной вами практической деятельности?

Основная литература

1. Вачков, И.В. Психология тренинговой работы / И.В. Вачков. – М., 2007. – 416 с.
2. Герасимова, В.С. Методика преподавания психологии / В.С. Герасимова. – М., 2004.
3. Клюева, Н.В. Технология работы психолога с учителем / Н.В. Клюева. – М., 2000.

4. Карандышев, В.Н. Методика преподавания психологии / В.Н. Карандышев. – СПб.,2008.
5. Основы социально-психологического тренинга /автор-составитель М.А. Василенко. – Рн/Д., 2014.
6. Тупицын, А. Проектирование в образовании: миф или путь развития? / А. Тупицын // Учитель.–1998.– №1.
7. Товпинец, И.П.. Практика развивающего обучения и перестройка работы учителя / И.П. Товпинец // Новое время – новая дидактика. – М., 2001.
8. Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способностей человека / В.Д. Шадриков.– М., 1996.
9. Харитонов, Т.Г. Теория и практика организации психо-профилактики в деятельности практического психолога: монография / Т.Г. Харитонов. – Н.Новгород, 2013.

Задание № 7. Обработка результатов психологического исследования и их интерпретация

Анализ результатов психологического исследования начинается с обработки эмпирических данных. Обработка данных направлена на решение следующих задач:

- упорядочивание полученных эмпирических данных;
- обнаружение и ликвидация ошибок, погрешностей и недочетов в сведениях;
- выявление общих тенденций;
- выяснение уровня достоверности, надежности и точности собранных данных и получение на их основе обоснованных результатов.

Обработка эмпирических данных носит количественный и качественный характер.

Если количественная обработка представляет собой работу с измеренными характеристиками изучаемого объекта, его «объективированными» (внешними) свойствами и полностью относится к этапу обработки данных, то качественная обработка представляет собой проникновение в сущность объекта, описание содержательных (внутренних) аспектов и естественным образом выливается в описание и объяснение изучаемых психологических явлений.

Все методы количественной обработки принято подразделять на первичные и вторичные. Первичная статистическая обработка эмпирических данных нацелена на упорядочивание полученной информации, группировку ее по тем или иным критериям, формулировку общих выводов об их однородности/неоднородности, компактности/разбросанности, четкости/размытости. Первичный статистический анализ всей совокупности полученных эмпирических данных дает возможность охарактеризовать ее в предельно сжатом виде, представить ее в наглядных формах (таблицах, графиках, диаграммах) и тем самым увидеть особенности ее распределения.

Вторичная статистическая обработка данных выявляет скрытые в них статистические закономерности. Вторичные методы подразделяют на способы оценки значимости различий и способы установления статистических взаимосвязей.

Благодаря проникновению математического аппарата в психологию она смогла выйти за рамки интроспекции и получила возможность количественно описывать и сравнивать необходимые явления.

Современному психологу владение математической статистикой необходимо прежде всего потому, что без нее он не может обосновать свои рассуждения и не может доказать закономерность своих выводов.

Таким образом, используя в своей работе математические методы, вы сможете:

- продемонстрировать свою компетентность в выдвижении и проверке статистических гипотез;
- в обобщенном виде описать закономерности изучаемых вами психологических явлений;
- глубже понять суть психологических явлений;
- повысить доказательность умозаключений и выводов.

Заключительный этап научно-исследовательской деятельности связан с систематизацией его результатов, их интерпретацией и изложением.

Систематизация результатов заключается в их представлении в виде упорядоченной взаимосвязанной структуры, элементы которой должны соответствовать поставленным в исследовании задачам.

Вы уже знаете о том, что результаты обработки данных, полученные в процессе эмпирической части исследования, сами по себе не представляют никакой ценности. Смысл проделанной работе придает интерпретация этих данных в рамках исходной теоретической концепции. Интерпретация означает толкование, раскрытие смысла, разъяснение. Напоминаем, что под интерпретацией понимают две процедуры: объяснение и обобщение полученных в ходе работы данных. Это очень сложный этап, требующий от психолога высокого уровня развития рефлексии.

Вопросы для размышления

Подумайте, насколько правомерным является использование практическим психологом слов «достоверные данные», «значимые результаты» без использования в своей работе методов математической статистики? На какие параметры необходимо ориентироваться при выборе методов первичной и вторичной обработки данных?

Какую форму применения методов математической статистики вы считаете наиболее удобной: использование компьютерной обработки

данных (выбор прикладных статистических программ) или самостоятельные расчеты «вручную»?

Насколько качественная обработка соответствует предъявляемым к ней требованиям? Не нарушены ли в период обработки и интерпретации результатов психологического исследования этические нормы профессиональной деятельности практического психолога?

Основная литература

1. Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов / О.Ю. Ермолаев. – М., 2006.
2. Никандров, В.В. Экспериментальная психология/ В.В. Никандров.– СПб., 2003.
3. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования / А.Д. Наследов. – СПб., 2004.
4. Носс, И.Н. Введение в практику психологического исследования / И.Н. Носс, Н.В. Васина.– М., 2004.
5. Зароченцев, К.Д. Экспериментальная психология / К.Д. Зароченцев, А.И. Худяков. – М., 2004.
6. Куликов, Л.В. Психологическое исследование / Л.В. Куликов – СПб., 2001.
7. Кочнева, Е.М. Математические методы в психологии / Е.М. Кочнева. – Н.Новгород, 2010.
8. Кутейников, А.Н. Математические методы в психологии / А.Н. Кутейников. – СПб., 2008.
9. Калинин, С.И. Компьютерная обработка данных для психологов / С.И. Калинин. – СПб., 2008.
10. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб., 2006.

Задание № 8. Рефлексия процесса и результатов профессиональной деятельности

Рефлексия направлена на осмысление своих собственных действий, их целей, содержания, методов, результата, причин и следствий, т.е. на самопознание путем самоанализа.

Размышления, сомнения, выбор определенностей – вот что составляет содержание рефлексии. Практический психолог должен иметь ярко выраженную потребность в ней. Она позволяет ему более осознанно подходить к решению поставленных задач, отслеживать уровень компетентности в тех или иных вопросах, задумываться о причинах полученных в ходе работы результатов, обнаруживать ошибки и находить оптимальные способы реализации своего профессионального функционала.

Как чувственно-переживаемый процесс рефлексия заставляет нас вспомнить, выявить, осознать и свою деятельность, и полученные результаты, и свои достижения, и возникающие проблемы. Рефлексия может быть как текущей, осуществляемой по ходу самой работы, так и итоговой, завершающей определенный замкнутый период деятельности. Рефлексия профессиональной деятельности может осуществляться через разные варианты анализа. Объектом профессиональной рефлексии чаще всего выступают мотивы собственной деятельности, отношение к себе как к специалисту, к своему индивидуальному стилю деятельности, к тем людям, с которыми работаешь, механизмы профессионального взаимодействия, технологии работы, разбор допущенных организационных и методических неточностей и ошибок и т.д.

Вопросы для размышления

Согласны ли вы с утверждением, что самая тяжелая работа – это осмысление (рефлексия) оснований своей деятельности?

Опытные психологи считают, что эта работа длится не один день. Но, не проводя ее, практический психолог будет вынужден оставаться

заложником сиюминутных событий, человеком, который реализует чужие замыслы и цели.

Поразмышляйте над особенностями своего индивидуального стиля, механизмами профессионального взаимодействия, над теми технологиями, которым вы отдаете предпочтение в своей работе. Как вы полагаете, с чем это связано? К каким достижениям вы пришли, выполняя данную работу? Каких допущенных ошибок (организационного, содержательного и методического характера) можно было бы избежать?

Задумайтесь, насколько корректными являются результаты проведенной вами работы (и с информационными источниками, и с эмпирическими данными, и выводы, к которым вы пришли).

Основная литература

1. Выпускная квалификационная работа по специальности 030301 «Психология» / сост. А.В. Янченко, В.Н. Кручинин, Н.Ф. Комарова. – Н.Новгород, 2005.
2. Карандышев, В.Н. Квалификационные работы по психологии: реферативные, курсовые, дипломные / В.Н. Карандышев. – М.: Смысл, 2002.
3. Куликов, Л.В. Психологическое исследование / Л.В. Куликов – СПб., 2001.
4. Харитоновна, Т.Г. Теория и практика организации психо-профилактики в деятельности практического психолога: монография / Т.Г. Харитоновна. – Н.Новгород, 2013.

Задание № 9. Представление результатов проведенной в ходе научно-исследовательской и квалификационной практики работы

Непосредственными документами практики является дневник и отчет о проделанной работе, который в контексте научно-исследовательской и квалификационной практики (по усмотрению научного руководителя) может совпадать с написанием рабочего варианта

выпускной квалификационной работы. Таким образом, формой представления результатов научно-исследовательской и квалификационной практики является выпускная квалификационная работа, представляющая собой самостоятельное, глубокое, практико-ориентированное психологическое исследование, свидетельствующее об уровне компетентности студента-психолога. По результатам данной работы можно судить о том, способен ли выпускник вуза решать актуальные профессиональные задачи.

Выпускная квалификационная работа – это научный текст, который должен отвечать главному требованию – это последовательность и логичность изложения. Желательно по возможности не загружать текст избыточной информацией. Наличие приложений позволяет обеспечить выполнение выше описанного требования.

Научный текст, в отличие от литературного текста и повседневной речи, достаточно клиширован – в нем имеют место быть устойчивые структуры и обороты, которые позволяют сосредоточиться на значимой информации и играют роль ориентиров и стандартных установок для нового содержания. Чтобы убедиться в этом, достаточно внимательно прочитать материалы статей, например в научных журналах по психологии.

Приведем выборочно примеры некоторых клише:

...Анализ справочной, философской, психологической литературы показал, что....

Проблема....поднимается в работах...

Т.И. Чиркова считает, что...

Изучение работ, посвященных исследованию..., позволяет констатировать...

В своей работе мы придерживаемся...

В русле нашего исследования наиболее важными являются следующие подходы...

Как показано в работах....., является.....

Исследования.....убедительно доказали, что...

Взгляды различных авторов можно свести к следующим позициям....

Рассмотрев различные подходы к понятию....., мы сделали вывод о том, что...

На наш взгляд...

Мы полагаем, что...

Согласно нашей точке зрения...

Исследование проводилось на базе...

В нем принимали участие...

Совокупный объем выборки составил.... человек. Из них.... . Средний возраст...

Использовались следующие методы и методики....

Количественный и качественный анализ полученных данных позволяет констатировать...

Рассмотрим результаты, полученные с помощью методики..., которые нашли отражение в таблице....

Данные, полученные с помощью методики..... свидетельствуют....

По нашему мнению, это можно объяснить...

Сопоставление результатов, полученных с помощью методик..... позволяет констатировать

В ходе констатирующего эксперимента были выявлены следующие тенденции...

С нашей точки зрения, это свидетельствует...

Данные констатирующего эксперимента актуализировали проблему разработки....

Работа проводилась...

Нами были предложены....

При анализе собранных эмпирических данных использовался.....

Оценка эффективности проведенной работы показала...

В ходе реализации разработанной нами программы мы пришли к выводу...

Отзывы о работе свидетельствуют...

и т.д.

Клише имеют и научные сообщения по теме исследования, которые могут на завершающем этапе быть представлены на итоговой конференции по практике и иметь форму публичной защиты. Например,

...I глава посвящена теоретическому анализу проблемы...

В процессе работы над содержанием главы были раскрыты..., выявлены..., проанализированы..., систематизированы...

Итогом работы над содержанием первой главы стали следующие положения...

II глава является эмпирической и посвящена экспериментальному изучению....

В процессе работы была разработана программа эксперимента, в которой определены цель, объект, предмет, гипотезы, задачи исследования, подобран обоснованный психодиагностический инструментарий..., проведено психологическое изучение..., разработана программа, осуществлен анализ эффективности работы....

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы....

По итогам реализации программы.....было установлено, что.....

Использование методов математической статистики (.....) подтвердило наличие достоверных различий в диагностических параметрах до и после формирующего эксперимента.

Таким образом, результаты исследования позволяют констатировать, что...

Результаты научно-исследовательской и квалификационной практики могут быть представлены также в виде презентации. Содержание основных слайдов презентации тоже может быть клишированным и иметь следующие названия слайдов. Например:

1. Тема исследования.
2. Аппаратная часть исследования (цель, объект, предмет, гипотезы, задачи, методы исследования).
3. Экспериментальная выборка.
4. База исследования.
5. Анализ литературы (показал..., помог определиться..., выделить..., отметить..., систематизировать..., констатировать...).
6. Данные констатирующего эксперимента.
7. Общие тенденции.
8. Формирующий эксперимент (1 этап.....2 этап.....3 этап.....).
9. Программа деятельности практического психолога.
10. Оценка эффективности.
11. Перспективы работы.

Помните о том, что углубить представление о проделанной работе, убедить в обоснованности и доказательности представленных выводов может приложение, которое не входит в общий объем работы. Однако следует помнить, что все материалы исследования, важные для его понимания и доказательности выводов, приводятся в основном тексте работы. В «приложении» чаще всего помещается следующий вспомогательный материал:

- описание методик исследования, бланки протоколов и опросных листов (особенно если они были разработаны или модифицированы вами);
- сводные таблицы эмпирических данных;
- подробное описание развивающих занятий и т.п.;
- материалы и образцы информационных материалов (например, буклетов, памяток, закладок и т.п.).

Вопросы для размышления

Обратите внимание, раскрывает ли представленное вами содержание работы заявленную в теме проблему? Прослеживается ли в

материалах исследования ваше собственное мнение и профессиональная позиция? Насколько логичным, развернутым, убедительным и доказательным является изложение как теоретического, так и практического материала? Корректны ли ваши выводы? Позволяет ли заключение увидеть особенности и главные достижения проделанной вами работы? Насколько свободно вы владеете материалом содержания своей работы? Можете ли вы предположить, какие вопросы могут быть заданы по проблеме вашего исследования и как на них можно ответить?

Основная литература

1. Выпускная квалификационная работа по специальности 030301 «Психология» / сост. А.В. Янченко, В.Н. Кручинин, Н.Ф. Комарова. – Н.Новгород, 2005.
2. Гудвин, Дж. Исследование в психологии: методы и планирование /Дж. Гудвин. – СПб., 2004.
3. Карандышев, В.Н. Квалификационные работы по психологии: реферативные, курсовые, дипломные / В.Н. Карандышев. – М., 2002.
4. Коновалова, М.Д. Экспериментальная психология: Конспект лекций/ М.Д. Коновалова. – М., 2006.
5. Харитоновна, Т.Г. Особенности проявления толерантности и ее развитие у студентов // Развитие личности в онтогенезе: норма и проблемы: монография / под общ.ред. В.А. Кручинина. – Н.Новгород: ННГАСУ. 2015.– С.127-145, С.281-283.

**Образцы оформления аппаратной части
психологического исследования**

Пример 1

Тема: Развитие рефлексии у студентов-психологов в процессе прохождения педагогической практики (автор – Сахарова И.Е, студентка специальности «Психология»)

Цель исследования: создать психолого-педагогические условия, способствующие развитию рефлексии у студентов в процессе педагогической практики.

Объект исследования: учебно-воспитательный процесс.

Предмет исследования: особенности развития рефлексии у студентов-психологов.

Гипотеза исследования: специально созданные психолого-педагогические условия в процессе прохождения педагогической практики будут способствовать развитию рефлексии у студентов специальности «Психология».

Задачи исследования:

- 1) уточнить содержание понятия рефлексия;
- 2) определить наиболее эффективные условия, способствующие развитию рефлексии;
- 3) выявить особенности развития рефлексии у студентов-психологов;
- 4) экспериментальным путем проверить психолого-педагогические условия, обеспечивающие эффективность развития рефлексии у студентов при прохождении ими педагогической практики;
- 5) оценить эффективность проведенной работы.

Методы исследования:

- 1) теоретический анализ философской, психолого-педагогической и учебно-методической литературы;
- 2) изучение и обобщение документации по практике;
- 3) различные виды наблюдения, тестирование, анкетирование;
- 4) экспериментальная работа (пилотажный, констатирующий, формирующий эксперименты);
- 5) количественная и качественная обработка полученных материалов (с применением t-критерия Стьюдента).

Пример 2

Тема: Развитие толерантности у студентов специальности «Социально-культурный сервис и туризм» в процессе освоения психологических дисциплин (автор – Шишкина М.О., студентка специальности «Психология»)

Цель исследования. Разработать программу занятий, способствующую развитию толерантности у студентов.

Объект исследования. Учебно-воспитательный процесс.

Предмет исследования. Особенности развития толерантности у студентов.

Определяя теоретические и организационные подходы к исследованию, мы исходили из **следующей гипотезы:** развитие толерантности у будущих специалистов в области «Социально-культурный туризм и сервис» будет более эффективным, если в процесс профессиональной подготовки включить программу занятий (с использованием тренинговых упражнений и заданий), нацеленную на развитие данного качества.

В соответствии с целью, предметом, объектом и гипотезой исследования нами были сформулированы **следующие задачи:**

- 1) на основе теоретического анализа соответствующих исследований определить сущность понятия толерантность;
- 2) изучить особенности проявления толерантности у студентов;
- 3) разработать и апробировать программу практико-ориентированных занятий, направленных на развитие толерантности у студентов;
- 4) провести проверку эффективности развития толерантности у студентов.

Для решения поставленных в исследовании задач и проверки исходной гипотезы нами был использован комплекс взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга **методов исследования:**

- анализ философской, справочной и психолого-педагогической литературы по данной теме;
- тестирование;
- анализ выполнения творческих заданий;
- констатирующий и формирующий эксперименты;
- количественный и качественный анализ полученных данных.

Пример 3

Тема: Деятельность психолога по развитию перцептивно-рефлексивных способностей будущих педагогов (автор – Павлова С.А., специальности «Психология»)

Цель исследования: разработать модель и программу деятельности практического психолога по созданию условий для развития перцептивно-рефлексивных способностей студентов.

Объект исследования: учебно-воспитательный процесс.

Предмет исследования: деятельность практического психолога по развитию перцептивно-рефлексивных способностей студентов в условиях педагогического колледжа.

Гипотеза исследования: развитие перцептивно-рефлексивных способностей студентов педагогического колледжа будет эффективным при оптимальной организации деятельности практического психолога.

Задачи исследования:

1. Систематизировать теоретические исследования по содержанию специальных педагогических способностей и представленности в их структуре способностей перцептивно-рефлексивной группы.

2. Разработать структуру перцептивно-рефлексивных способностей, отвечающую решению прикладных задач психологической практики.

3. Выявить актуальный уровень развития перцептивно-рефлексивных способностей студентов педагогического колледжа.

4. Сформулировать принципы деятельности практического психолога по развитию профессионально важных способностей будущих педагогов.

5. Разработать модель и программу деятельности практического психолога по созданию условий для развития перцептивно-рефлексивных способностей будущих педагогов.

6. Определить эффективность разработанной программы деятельности практического психолога по развитию перцептивно-рефлексивных способностей будущих педагогов.

Методы исследования:

- теоретический анализ научной литературы по теме исследования;
- психодиагностические методы (опросники, анкеты, беседа).
- констатирующий и формирующий эксперименты;
- статистический и качественный анализы результатов исследования.

Пример 4

Тема: Психологические условия развития ответственности у сотрудников организации (автор – Абаимова М.Н., студентка специальности «Психология»)

Цель исследования: изучить особенности проявления ответственности у сотрудников организации «ТУ Рос. имущества в Нижегородской области» и выявить психологические условия ее оптимизации.

Объект исследования: ответственность как профессионально важное качество личности.

Предмет исследования: психологические условия оптимизации ответственности у сотрудников в условиях организации.

Гипотеза исследования: при создании определенных психологических условий может не только измениться отношение к ответственности как профессионально важному качеству специалиста, но и могут улучшиться показатели ее проявления.

Задачи исследования:

- 1) определить психологические условия развития ответственности как профессионально важного качества специалиста;
- 2) изучить особенности проявления ответственности у сотрудников организации «ГУ Рос.имущества в Нижегородской области»;
- 3) разработать и апробировать формы и методы повышения профессиональной ответственности у сотрудников «ГУ Рос.имущества в Нижегородской области»;
- 4) оценить эффективность проведенной работы.

Методы исследования: анализ философской, справочной и психолого-педагогической литературы по изучаемой проблеме; эксперимент; беседа; психодиагностические методы (опросник 16 PF – С (автор Р. Кеттелл); методика «Самооценка личности» (автор С.А. Будасси); методика «Ответственный ли вы человек?» (автор А.Махнач); опросник «Уровень субъективного контроля» (авторы Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд); методы математической статистики (t-критерий Стьюдента, коэффициент корреляции рангов Спирмена, критерий знаков G).

Пример 5

Тема:

Цель исследования: изучение особенностей проявления стресса у спортсменов профессионалов и разработка программы деятельности практического психолога по развитию их стрессоустойчивости в ситуациях внутриличностного конфликта, возникающего в предстартовых и стартовых условиях (автор – Харитонов М.И., студент специальности «Психология»)

Объект исследования: профессиональная спортивная деятельность.

Предмет исследования: специфика профессионального стресса у спортсменов; основные направления и способы его профилактики, способствующие развитию стрессоустойчивости личности.

Исследование осуществлялось на основе следующей **гипотезы:** целенаправленная работа практического психолога, включающая разные направления, формы и виды деятельности, будет способствовать повышению информированности спортсменов в феноменологии стресса и развитию их стрессоустойчивости в условиях внутриличностного конфликта.

Задачи исследования:

1. На основе анализа литературы определить основные стресс-факторы, направления профилактики и способы развития стрессоустойчивости у спортсменов профессионалов.

2. Изучить особенности проявления стресса в условиях внутриличностного конфликта у спортсменов профессионалов.

3. Разработать программу деятельности практического психолога, направленную на развитие стрессоустойчивости спортсменов в предстартовых и стартовых условиях.

4. Оценить эффективность проведенной работы.

Для достижения цели исследования, решения поставленных задач и проверки поставленного предположения нами были использованы следующие **методы**:

1. Теоретические (изучение и анализ научной литературы, теоретических и прикладных исследований в области психологии стресса);

2. Эмпирические (эксперимент (констатирующий и формирующий), наблюдение, беседа, анкетирование, тестирование («Копинг-стратегии» (автор Р. Лазарус), «Оценка психической надежности» (автор В.Э. Мильман), «Самооценка отношений с тренером» (автор Е.П. Ильин), «Опросник для определения уровня и типа самоуправления (автор В.И. Андреев).

3. Методы обработки полученных данных (количественный и качественный анализ эмпирических данных, вариационная статистика).

Методологическую основу исследования определил полисубъектный подход (А.Б. Орлов, И.В. Вачков, В.Г. Маралов, Р.В. Овчарова и др.), рассматривающий взаимодействие всех субъектов образовательного пространства в единстве их развития и определяющий профессиональную позицию психолога по созданию максимально благоприятных условий для развития самосознания и субъектности участников образовательного процесса.

Теоретическую основу исследования составили положения концептуальных разработок в области феноменологии стресса (Л.М. Аболин, Г.Г. Аракелов, В.А. Бодров, Дж. Виткин, Н.Е. Водопьянова, Ю.М. Губачев, А.И. Занковский, Л.В. Куликов, Л.А. Китаев-Смык, Р.С. Лазарус, А.Б. Леонова, О.Г. Носкова, Т.А. Немчин, Г. Селье, В.Г. Сердюк, А. Тохтабиеви др.) вообще, и его изучения в условиях спортивной деятельности (Б.А. Вяткин, Л.Д. Гиссен, Е.П. Ильин, С.И. Мухина, М.П. Мирошников, Е.А. Мельникова, Н.И. Соколова, Ю.Л. Ханин и др.) в частности.

Образцы составления и оформления основного содержания работы

Пример 1

ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
Введение	4
ГЛАВА 1. Перцептивно-рефлексивные способности как психолого-педагогическая проблема	
1.1. Место перцептивно-рефлексивных способностей в структуре специальных способностей педагога	7
1.2. Структура перцептивно-рефлексивных способностей педагога	11
1.3. Значение перцептивно-рефлексивных способностей для успешной педагогической деятельности	16
1.4. Возможности развития перцептивно-рефлексивных способностей будущих педагогов в системе профессиональной подготовки	20
ГЛАВА 2. Актуальный уровень развития перцептивно-рефлексивных способностей студентов педагогического колледжа	
2.1. Основные характеристики процедуры и методов исследования.....	26
2.2. Уровень развития перцептивно-рефлексивных способностей студентов педагогического колледжа	33
ГЛАВА 3. Программа деятельности психолога по созданию условий для развития перцептивно-рефлексивных способностей будущих педагогов	
а. Модель, принципы и содержание деятельности практического психолога по развитию перцептивно-рефлексивных способностей студентов	39
б. Динамика развития перцептивно-рефлексивных способностей студентов педагогического колледжа	44
с. Анализ эффективности методов развития перцептивно-рефлексивных способностей будущих педагогов	52
Заключение	58
Литература	61
Приложения	

ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
Введение	3
Глава 1. Теоретический анализ проблемы психопрофилактики профессионального стресса	6
1.1. Специфика понятий «стресс» и «профессиональный стресс»	6
1.2. Причины, признаки и последствия профессионального стресса	13
1.3. Особенности проявления стресса у спортсменов профессионалов	16
1.4. Направления и способы профилактики профессионального стресса и развития стрессоустойчивости личности в условиях внутриличностного конфликта	30
Выводы по главе	42
Глава 2. Экспериментальное изучение стрессоустойчивости у спортсменов профессионалов	43
2.1. Цель, задачи, характеристика процедуры и методов исследования	47
2.2. Качественный и количественный анализы особенностей проявления профессионального стресса у спортсменов	47
Выводы по главе	53
Глава 3. Программа деятельности практического психолога по развитию стрессоустойчивости спортсменов	54
3.1. Особенности организации и содержание деятельности практического психолога	54
3.2. Оценка эффективности реализации программы, направленной на развитие стрессоустойчивости спортсменов профессионалов	61
Выводы по главе	66
Заключение	67
Литература	72
Приложения	

Образцы составления сводных таблиц эмпирических данных

Таблица 1 - Сводная таблица данных, полученная с помощью методики «Диагностики толерантности» (автор В.В. Бойко)

№ протокола	Возраст	Пол	Общий результат		
			Σ	%	Уровень
T-12					
1	20	ж	60	44,4	низкий
2	18	ж	59	43,7	низкий
3	18	ж	81	60	низкий
4	18	ж	62	45,9	низкий
5	18	ж	52	38,5	средний
6	18	ж	57	42,2	средний
7	18	ж	53	39,2	средний
8	18	ж	70	51,8	низкий
9	18	ж	62	45,9	низкий
10	19	ж	46	34,07	средний
11	18	ж	32	23,7	высокий
12	19	ж	53	39,2	средний
13	18	ж	90	66,6	низкий
14	18	ж	76	56,2	низкий
15	18	м	109	80,7	низкий
T-13					
1	18	ж	59	43,7	низкий
2	21	ж	61	45,18	низкий
3	18	ж	51	37,7	средний
4	19	ж	52	38,5	средний
5	19	ж	62	45,92	низкий
6	19	ж	65	48,1	низкий
7	19	ж	33	24,4	высокий
8	18	ж	62	45,9	низкий
9	18	ж	49	36,2	средний
10	18	ж	65	48,1	низкий
11	18	м	21	15,5	высокий
12	19	ж	50	37,03	средний
13	18	ж	67	49,62	низкий
14	18	ж	41	30,37	средний
15	18	м	54	40	средний

Таблица 2 - Сводная таблица данных, полученная с помощью методик
«Диагностика коммуникативной установки» (автор В.В. Бойко),
«Определение понятия»

№ протокола	Возраст	Пол	Общий результат			«Определение понятия»
			Σ	%	Уровень ±	
Т-12						
1	18	Ж	54	54	низкий	±
2	18	Ж	28	28	высокий	±
3	18	Ж	71	71	низкий	±
4	19	Ж	20	20	высокий	±
5	19	Ж	40	40	средний	±
6	19	Ж	29	29	высокий	±
7	18	М	57	57	низкий	±
8	18	Ж	62	62	низкий	±
9	18	Ж	53	53	низкий	±
10	18	Ж	51	51	низкий	±
11	18	Ж	80	80	низкий	±
12	19	Ж	69	69	низкий	±
13	18	Ж	54	54	низкий	±
14	18	Ж	81	81	низкий	±
15	20	Ж	61	61	низкий	±
Т-13						
1	18	М	38	38	средний	±
2	18	Ж	78	78	низкий	±
3	18	Ж	63	63	низкий	±
4	18	Ж	29	29	высокий	±
5	19	Ж	22	22	высокий	±
6	20	Ж	61	61	низкий	±
7	19	Ж	83	83	низкий	±
8	19	Ж	36	36	средний	±
9	19	Ж	53	53	низкий	±
10	19	Ж	57	57	низкий	±
11	18	Ж	69	69	низкий	±
12	18	Ж	80	80	низкий	±
13	18	Ж	68	68	низкий	±
14	19	Ж	62	62	низкий	±
15	21	Ж	60	60	низкий	±

ЧАСТЬ 2

**Оформление результатов
научно-исследовательской и квалификационной практики
в материалы
выпускной квалификационной работы**

Часть 2

Оформление результатов научно-исследовательской и квалификационной практики в материалы выпускной квалификационной работы

Оформление результатов научно-исследовательской и квалификационной практики происходит в форме выпускной квалификационной работы, содержание которой имеет следующие традиционные разделы: титульный лист; оглавление; введение; основная часть (две или три главы); заключение; литература; приложение.

Приложение содержит вспомогательный материал, который в основной части может загромождать текст, затрудняя его восприятие – это: описание диагностического инструментария, протокольные бланки, сводные таблицы эмпирических данных, подробное описание используемых в работе методических материалов (конспекты бесед, сценарии дискуссий и круглых столов, макеты наглядных информационных материалов (буклетов, памяток, закладок), развивающие программы занятий и т.п.

При оформлении материалов проведенной работы необходимо критически оценивать собственную логику изложения, ясность и полноту представления результатов исследования и их описания, степень убедительности аргументации, доказательность и корректность выводов исследования, стилистически и грамматически правильное оформление.

В качестве примера приведем результаты научно-исследовательской и квалификационной практики, оформленные под научным руководством автора в материалы ВКР студента-психолога Ушакова К.Н., обучающегося в Нижегородском государственном архитектурно-строительном университете. Данная работа была рекомендована к участию в межвузовском конкурсе и заняла 1 место.

**ТЕМА: Развитие ценностно-смысловой сферы личности сотрудников
организации как условие эффективности их профессиональной
деятельности**

ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
Введение	60
Глава 1. Теоретические основы исследования ценностно-смысловой сферы личности.....	63
1.1. Сущность и содержательная характеристика феномена личностных ценностей.....	63
1.2. Феномен личностных смыслов в понимании зарубежных и отечественных психологов.....	75
Глава 2. Эмпирическое исследование ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации.....	88
2.1. Организация и методическое обеспечение изучения ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации.....	88
2.2. Особенности ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации.....	98
Глава 3. Развитие ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации.....	116
3.1. Программа деятельности практического психолога по развитию ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации.....	116
3.2. Оценка эффективности развивающей программы.....	120
Выводы	136
Литература	140
Приложения	144

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В современных концепциях управления работающие в организациях люди рассматриваются как важнейший ресурс, обеспечивающий эффективность деятельности. Для того чтобы грамотно задействовать данный ресурс в реализации функций организации, необходимо понимать его специфичность и знать особенности, которыми он обладает. В таких условиях актуальным представляется изучение личности отдельного сотрудника и выделение наиболее устойчивых ее черт. Такими характеристиками являются не только профессионально важные качества, но и личностные ценности и смыслы, которые детерминируют профессиональное поведение субъекта, обеспечивая содержание и направленность деятельности, придавая особый смысл его профессиональным действиям.

Изучению ценностно-смысловой сферы личности посвящено достаточно большое количество исследований. Авторы (Е.А. Климов, Н.В. Ключева, Н.Н. Пряжников, Н.В. Самоукина и др.) отмечают, что ценности регулируют поведение специалиста, оно становится более осознанным благодаря соотнесению должного и желаемого, возможного и невозможного. Несмотря на важность рассмотрения вопроса о внутриличностной динамике ценностей, смыслов и мотивов профессиональной деятельности, разработка этой проблемы ведется пока недостаточно. Крайне мало работ, посвященных тому, каким образом меняются ценностные предпочтения в зависимости от того, в какую профессиональную группу входит специалист, в каких условиях он работает, какую позицию занимает в системе управления организацией. Также нерешенным остается вопрос о специфике учета особенностей ценностно-смысловой сферы личности и ее развитии в условиях профессиональной деятельности. Недостаточная изученность данной

проблемы, ее особая практическая значимость и перспективность позволяют определить тему нашего исследования как актуальную.

Проблема исследования. Современные представления о ценностно-смысловой сфере личности в психологической науке носят противоречивый характер, и нет как единых определений для понятий «ценности» и «смыслы», так и отсутствует единая точка зрения относительно соотношения данных понятий. Главные противоречия связаны с разночтениями по следующим позициям: 1) отнесение ценностей и смыслов к индивидуальной реальности против их существования в форме надиндивидуальной реальности; 2) принятие в качестве основных источников ценностей и смыслов биологических потребностей, либо этических норм общества, либо внутренней психологической природы человека; 3) признание ценностей и смыслов в качестве важнейших регуляторов человеческой жизнедеятельности, однако в действительности данные психологические структуры мало осознаются; 4) понимание перспективности данного направления и слабой проработки вопросов, связанных с развитием ценностно-смысловой сферы личности специалистов в условиях конкретной психологической практики.

Объект исследования. Ценностно-смысловая сфера личности сотрудников организации.

Предмет исследования. Специфика развития ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации.

Цель исследования. Изучить особенности ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации и разработать программу деятельности практического психолога по ее развитию.

Гипотеза исследования. Профессиональная деятельность сотрудников организации будет наиболее эффективной, если руководитель будет знать особенности ценностно-смысловой сферы личности своих подчиненных и учитывать их при реализации управленческих функций.

Задачи исследования:

1. Уточнить понятие «ценностно-смысловая сфера личности».
2. Подобрать диагностический комплекс и изучить особенности ценностно-смысловой сферы сотрудников организации.
3. Разработать и реализовать программу деятельности практического психолога по развитию ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации.
4. Оценить эффективность деятельности практического психолога.

Методы исследования. Теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования, анкетирование, тестирование (опросник «Изучение ценностей личности» (автор Ш. Шварц), методика «Пределные смыслы» (автор Д.А. Леонтьева), эксперимент (констатирующий и формирующий), наблюдение, беседа, количественный и качественный анализы эмпирических данных (с применением g -критерия Спирмена и T -критерия Уилкоксона).

Научная новизна. В общем контексте данного исследования конкретизировано понятие «ценностно-смысловая сфера личности».

Практическая значимость. Разработана и апробирована программа деятельности практического психолога, направленная на развитие ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации. Разработана анкета, направленная на изучение когнитивного компонента личностных ценностей. Результаты исследования могут быть использованы руководителем организации при взаимодействии с сотрудниками.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ

1.1. Сущность и содержательная характеристика феномена личностных ценностей

Для современной гуманитарной науки весьма актуальной является проблема осмысления ценностей человеческого бытия. Однако ценности человека всегда являлись одним из наиболее важных объектов исследования философии, этики, социологии и психологии на всех этапах их становления и развития как отдельных отраслей знания. Г.П. Выжлецов, описывая онтологический, гносеологический и аксиологический этапы развития философии, выделяет для каждого из них основные анализируемые ценности и идеалы – это благо, счастье и духовная свобода [5, с. 63-65].

Впервые понятие «ценимое» («тимиа») в своем трактате «Большая этика» вводит Аристотель. Он выделяет ценимые («божественные», такие как душа и ум) и хвалимые (оцененные, вызывающие похвалу) блага, а также блага-возможности (власть, богатство, сила, красота), которые могут использоваться как для добра, так и для зла. Причем, по словам античного философа, «благо может быть целью и может не быть целью» [2, с. 300-307].

По мнению Аристотеля, благо может находиться в душе (добродетели), теле (здоровье, красота) либо вне того и другого (богатство, власть, почет). Высшим благом у Аристотеля являются добродетели («аретэ»), т.е. этические ценности. Добродетели, в свою очередь, разделяются Аристотелем на мыслительные (мудрость, сообразительность, рассудительность) и нравственные (щедрость, благоразумие), в соответствии с его противопоставлением разумной и страстной частей души [2, с. 77].

В XVIII в. в своих работах И. Кант предпринял попытку придать научное значение этическим ценностям личности для обозначения должного в отличие от сущего. Нравственность, моральный закон и долг И. Кант противопоставляет чувственной природе человека, его склонностям и счастью, которое заключается в их удовлетворении. Так, «именно с благотворения не по склонности, а из чувства долга и начинается моральная и вне сравнения высшая ценность» [9, с. 234].

В 60-е годы XIX в. Г. Лотцет ввел понятие «значимость» как критерий истины в познании и понятие «ценность» как критерий этического в поведении [31, с. 326]. В это же время область философского исследования ценностей начинает выделяться в самостоятельную научную дисциплину – аксиологию.

Проблема ценностей стала одной из центральных не только в философии, но и в социологии. Обстоятельную разработку она получила в работах Э. Дюркгейма, который считал, что на важных ценностных идеалах формируются и базируются целые цивилизации. С его точки зрения, в ценностях органически слиты объективные и субъективные компоненты. С одной стороны, он утверждал, что «ценностям присуща та же объективность, что и вещам», а с другой, что «всякая ценность предполагает оценку, осуществляемую субъектом в тесной связи с определенным состоянием чувств» [7, с. 287]. Э. Дюркгейм исходил из необходимости построения определенной иерархии ценностей, поскольку существуют различные типы ценностей – нравственные, эстетические, религиозные, метафизические, в силу чего «религия, мораль, право, экономика, эстетика суть не что иное, как системы ценностей» [7, с. 291]. Выведенные из этих систем ценности выступают в качестве ориентиров индивидуальных и коллективных действий людей. Они действуют как интегрирующая сила развития общества, проявление его единства.

В своей концепции развития общества и человека Э. Дюркгейм исходил из идеи о социальной сущности ценностей, не уделяя внимание

индивидуальным проявлениям ценностей в поступках людей. На данный аспект проблемы обратили внимание представители психологической науки.

Анализ литературы показал, что существуют различные подходы к классификации ценностей. Так, например, Г. Мюнстерберг в своей книге «Философия ценностей» впервые в истории аксиологии построил систему ценностей, представленную в таблице и охватывающую 24 ценности. Две основополагающие группы – жизненные и культурные ценности – автор подразделяет, с одной стороны, на логические, эстетические, этические и метафизические, а с другой – на ценности внешнего мира, ближайшего окружения и внутреннего мира [8, с. 19].

Другую типологию ценностей предложил Э. Шпрангер, который ввел шесть основных типов ценностей (теоретический, экономический, эстетический, социальный, политический, религиозный) [35]. Он утверждал, что эти ценности в разной мере присущи всем людям. Ни один человек не попадает исключительно под какой-либо один тип ценностей: скорее, у разных людей наблюдаются различные комбинации ценностей. Предложенная Э. Шпрангером типология ценностей послужила концептуальной моделью для создания «Теста изучения ценностей» Г. Оллпорта, позволяющего выявлять иерархию значимости для личности вышеперечисленных типов ценностей.

Иная методика изучения структуры личностных ценностей предложена американским психологом М. Рокичем, проводившим в конце 1960-х – 1970-х годах масштабные исследования, результаты которых показали связь между иерархией ценностей личности с такими переменными, как пол, возраст, расовая принадлежность, социальное положение, доход, образование, религия и политические убеждения [36].

Автор методики различает два класса ценностей – терминальные и инструментальные. Терминальные ценности М. Рокич определяет как убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального

существования с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться; инструментальные ценности – как убеждения в том, что какой-то образ действий является с личной и общественной точек зрения предпочтительным в любых ситуациях [36]. С точки зрения М. Рокича, человеческие ценности характеризуются следующими основными признаками: 1) общее число ценностей, являющихся достоянием человека, сравнительно невелико; 2) все люди обладают одними и теми же ценностями, хотя и в различной степени; 3) ценности организованы в системы; 4) истоки человеческих ценностей прослеживаются в культуре, обществе и его институтах; 5) влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах, заслуживающих изучения [36].

В отечественной научной литературе собственно проблема ценностей анализируется с начала 60-х годов XX в. До этого времени в нашей стране, как пишет Г.П. Выжлецов, «вплоть до начала 60-х годов аксиология находилась под официальным запретом как «лженаука», а само понятие ценности отвергалось как «буржуазное» [6, с. 96]. Одной из первых книг, посвященных вопросу о ценностях, была работа В.П. Тугаринова «О ценностях жизни и культуры».

В 1964-1965 гг. в отечественной психологии и социологии появляется термин «ценностные ориентации» как аналог философского понятия ценности, однако четкое концептуальное разграничение между понятиями «ценность» и «ценностная ориентация» до сих пор отсутствует [3].

В справочной литературе ценности рассматриваются как «любой объект (в т.ч. и идеальный), имеющий жизненно важное значение для субъекта (индивида, группы, слоя, этноса). В широком понимании в качестве ценностей могут выступать не только абстрактные привлекательные смыслы или ситуативные ценности, но и стабильно важные для индивида конкретные материальные блага. В более узком

значении принято говорить о ценностях как о духовных идеях, заключенных в понятиях, которые имеют высокую степень обобщения. Формируясь в сознании, эти ценности постигаются в ходе освоения культуры» [24, с. 869]. В свою очередь ценностные ориентации определяются как «отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и мировоззренческих ориентиров» [24, с. 869].

Первыми отечественными исследователями ценностных ориентаций в середине 60-х годов стали В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов. Методика изучения ценностей личности М. Рокича была адаптирована А. Гоштаутасом, А.А. Семеновым и В.А. Ядовым и в 1970–1971 гг. под руководством В.А. Ядова было выполнено масштабное исследование ценностных ориентаций ленинградских инженеров [26].

В современных исследованиях активно изучается макросоциальная обусловленность личностных ценностей такими факторами, как этнический фактор, региональные особенности, социально-экономические условия, средства массовой коммуникации и особенности культуры в целом. Среди микросоциальных факторов личностных ценностей исследуется влияние семьи, референтной группы, взаимоотношений в группах, общения и взаимодействия. Также изучается влияние организационных и профессиональных факторов на ценности личности: профиля обучения, специализации, процесса профессионализации, условий обучения и воспитания. Выполняются специальные исследования взаимосвязи ценностных ориентаций и сферы профессиональной деятельности (педагогической, управленческой, государственной службы, практической психологии) [8, с. 25-27].

Психологический анализ феномена ценностных ориентаций, проведенный Н.А. Журавлевой [8, с. 35-39], выявил их многостороннюю сущность в единстве следующих основных характеристик:

- *Субъективность.* Ценности это психологическая характеристика, они являются результатом отражения, осмысления, переживания и оценки личностью предметов и явлений окружающей действительности.

- *Структурность.* Ценности обладают определенной структурой. По мнению И.А. Суриной, в структуре ценностей выделяются три подсистемы: 1) когнитивная – ценностные представления; 2) эмотивная – относительно устойчивые чувства человека к объектам и явлениям действительности, их эмоциональная оценка; 3) поведенческая – предрасположенность к тому или иному типу поведения – это общая направленность деятельности человека относительно социально значимых объектов и явлений, тех или иных ценностей, это путь достижения, жизненных планов, целей [30].

- *Иерархичность.* Система личностных ценностей имеет сложную иерархическую структуру, то есть между ценностями существуют отношения сравнительной значимости, поскольку различные типы ценностей расположены в определенном порядке по отношению друг к другу. Согласно теории личности А. Маслоу, иерархия жизненных ценностей организуется в соответствии с иерархией потребностей, и чем сложнее удовлетворить актуальную потребность, тем большей ценностью обладает предмет ее удовлетворения [20, с.159]. Ценности, расположенные на вершине иерархии, выступают в качестве целей по отношению к нижележащим [26, с. 72].

- *Избирательность.* В системе отношений личности и окружающей действительности не все предметы и явления представляют собой ценности для конкретного человека. М. Рокич полагает, что общее число ценностей у человека невелико. У взрослого человека обычно бывают десятки или сотни тысяч убеждений, тысячи установок, но только несколько десятков ценностей [36].

- *Целостность.* Важным свойством является внутренняя связанность всей системы ценностей личности. Ценности являются целостной системой отношений личности.

- *Динамичность/устойчивость.* С одной стороны, ценности имеют тенденцию изменяться на протяжении жизни человека. Возрастные, индивидуально-типологические изменения, накопление жизненного опыта, изменение социальной среды детерминируют динамику ценностей личности. При изменении социальных условий жизни человека его ценности претерпевают существенные изменения. Эти изменения затрагивают не столько совокупность самих ценностей, сколько их структуру: одни ценности приобретают более высокий ранг в иерархии, другие снижаются в своей значимости. С другой стороны, система ценностей личности является достаточно устойчивой. Данная характеристика ценностей оценивается по их проявлению во всех основных сферах жизнедеятельности, по стабильности их влияния на поведение, по их устойчивости во времени.

Исследуя феномен ценностных ориентаций, авторы через описание функций определяют их роль в жизни общества и конкретного человека.

Так, Э.В. Соколов выделяет следующие функции ценностей [29, с. 174]:

- *Экспрессивная функция* способствует самоутверждению и самовыражению личности. Человек стремится передать другим людям принятые им ценности.

- *Адаптивная функция* связана с приспособлением человека к различным социальным средам. Личность удовлетворяет свои потребности теми способами и посредством тех ценностей, которыми располагает данное общество.

- *Защитная функция* определяется тем, что ценности являются своеобразным фильтром поступающей извне информации. Они пропускают лишь ту информацию, которая не требует существенной

перестройки всей структуры личности. Благодаря ценностям информация одного рода воспринимается беспрепятственно, другого – искаженно, а третьего не воспринимается вообще.

- *Познавательная функция* направлена на поиск информации, которая подтверждает и закрепляет систему ценностей, необходимой для поддержания внутренней целостности личности.

- *Координирующая функция* – координация внутренней психической жизни личности, гармонизация психических процессов, согласование их во времени и применительно к условиям деятельности.

Н.А. Журавлева описывает следующие функции [8, с. 39-42]:

- *Ориентационная функция* – ценности являются ориентирами в жизни человека, они направляют усилия личности на поиски порядка и смысла в жизни.

- *Мотивационная функция* – ценности представляют собой высший уровень мотивации, служат основой мотивации поведения людей, определяют ее особенности. Ценности являются более сложным в сравнении с потребностями и интересами источником мотивации деятельности человека в различных сферах общественной жизни.

- *Функция целеполагания* – ценность в процессе осуществления субъектом того или иного социального действия способствует фиксированию перспективы действия, благодаря чему человек лучше, четче, глубже представляет себе будущий результат, а также «смотрит» дальше в будущее, в связи с чем повышается эффективность самого действия.

- *Оценочная функция* – ценность является критерием или стандартом для выбора личностью, группой, общностью определенного предмета или отношения из имеющихся в данных общественных условиях и в данной социальной ситуации альтернатив. Иными словами, возникает необходимость сравнения разных мотивов возможных действий и выбора с

опорой на определенную внутреннюю шкалу. В данном случае роль ориентира в выборе начинают играть ценности. Ценности являются основанием выбора субъектом целей, средств, способов, результатов и условий деятельности и других видов социальной активности. В жизнедеятельности социальных групп и общества в целом ценности выступают социальным критерием оценок при выборе из существующих альтернатив наиболее желаемого или доступного.

- *Интеграционная функция* – ценности являются важнейшим фактором консолидации людей, интеграции их в сообщества. Совпадение важнейших ценностных ориентаций членов группы обеспечивает ее сплоченность (как ценностно-ориентационное единство).

- *Нормативная функция* – ценности и нормы составляют единую нормативную систему, которая регулирует поведение людей и социальных групп в обществе. Ценности необходимы для поддержания социального порядка, выступают важным элементом социального контроля. Человек интериоризирует основные социальные ценности и руководствуется ими в своем поведении.

- *Социокультурная функция* – ценности оказывают влияние на различные стороны социокультурной жизни – право, законодательство, науку, искусство, социальную структуру общества.

Рассмотрение феномена личностных ценностей будет неполным, если не уточнить основные факторы их формирования и развития. Человек как сложное биосоциальное существо весьма чувствителен по своей природе к биологическим и социальным факторам, а также к фактору психологическому, поскольку является носителем сознания как высшей формы отражения действительности. Перечисленные условия оказывают влияние на процесс формирования и развития системы личностных ценностей.

Биологические (индивидуальные факторы). Исследователи практически не оказывают внимания индивидуальным факторам, однако «формирование

осознаваемых человеком ценностей происходит под влиянием не только внешних факторов, например, социальной среды, но и внутренних условий развития психики, которые определяются биологическими (физиологическими, генетическими, нейропсихологическими и др.) факторами» [33, с. 88].

По материалам исследований женщины больше, чем мужчины ценят сферу общественной жизни. Мужчины же придают большое значение сфере семейной жизни, а также высоко ценят сферу увлечений, хобби. Ценностный портрет женщины отличается большей значимостью, по сравнению с мужчинами, ценностей саморазвития, креативности, достижения и сохранения собственной индивидуальности. Мужчина больше ценит социальные контакты, высокое материальное благополучие и духовную удовлетворенность [12, 13, с. 78-91].

Шестнадцатилетние школьники ценят сферы образования, увлечений и физической активности. Среди ценностей они придают большую значимость ценностям саморазвития, духовной удовлетворенности и социальных контактов. Значимость перечисленных сфер и ценностей к семнадцатилетнему возрасту постепенно падает, и в восемнадцать лет юноши и девушки менее ценят сферы профессии, образования и увлечений, а также ценности духовной удовлетворенности, креативности, социальных контактов и достижений. Студенты в девятнадцатилетнем возрасте оценивают выше по сравнению с восемнадцатилетними сферы профессии, образования, общественной жизни и увлечений. В двадцатилетнем возрасте перечисленные ценности остаются приоритетными, а также студенты начинают ценить сферу физической активности. У студентов двадцати одного года по сравнению со студентами двадцатилетнего возраста наблюдается заметная тенденция к понижению интереса ко всем жизненным сферам и почти ко всем жизненным ценностям. Л.В. Карпушина предполагает, что 21 год это некий кризисный возраст в жизни человека, когда происходит новый этап

в развитии самосознания, самоидентификации, и человек начинает критически относиться к своему прошлому [13, с. 78-91]. Таким образом, исследователи обращают внимание на половые и возрастные различия в личностных ценностях.

Изучая влияние биологических факторов на жизненные ценности студентов, Л.В. Карпушина [11, 12] провела исследование, целью которого было выявить дифференциацию ценностей между студентами с доминированием правого полушария головного мозга и студентами с доминированием левого полушария. Полученные данные свидетельствуют о том, что для студентов, у которых преобладает правое полушарие, ценностями являются самореализация в образовании и профессии, а также социальные контакты в сферах образования и общественной жизни. У студентов с доминированием левого полушария, обучающихся на бюджетных местах, ценностями являются престиж в общественной жизни и увлечениях, достижения в физической активности.

Социальные факторы. А.В. Мудрик [21, с. 31] все факторы социализации объединяет в четыре группы:

- Мегафакторы – факторы, которые в той или иной мере прямо, а в основном через другие группы факторов влияют или могут влиять на социализацию всех жителей Земли (космос, планета, мир, Интернет).

- Макрофакторы – факторы, которые влияют на социализацию живущих в определенных странах людей (страна, государство, общество, этнос). Ш. Шварц, изучая ценностные ориентации различных стран, пришел к выводу, что для западноевропейской культуры важными являются равноправие, интеллектуальная автономия и гармония с миром природы, для англоязычных регионов значимы независимость и активное самоутверждение, а для Южной Азии – иерархическое распределение ролей, принадлежность к группе и уважение традиций [34].

- Мезофакторы – факторы социализации больших групп людей, выделяемых по виду населения и по принадлежности к тем или иным

субкультурам. По результатам исследований известно, чем больше населенный пункт, в котором проживают и обучаются студенты, тем вероятнее предпочтение прагматических ценностей по отношению к гуманистическим. Чем меньше населенный пункт проживания студента, тем дифференцированнее и однозначнее структура личностных ценностей [12].

- Микрофакторы – факторы, непосредственно влияющие на конкретных людей, которые с ними взаимодействуют (семья, сверстники, воспитательные, общественные и религиозные организации). Относительно особенностей семьи и их влияния на ценности личности можно отметить, что студенты из неполных семей оценивают выше сферу профессии, чем студенты из полных семей. Та же закономерность наблюдается в отношении к сферам обучения и образования, семьи, общественной жизни, притом, что для студентов из полных семей эти сферы имеют меньшую значимость. Студентов, у которых есть оба родителя, привлекают больше сферы увлечений и физической культуры [12, 13].

Эмпирические исследования также показали, что студенты гуманитарных вузов отличаются в своих оценках как жизненных сфер, так и жизненных ценностей от студентов технических вузов: их оценки выше, что свидетельствует о более высокой значимости ценностного пространства для данной категории студентов. Студенты гуманитарных вузов большую значимость придают сфере обучения и образования, чем студенты технических вузов. Те же тенденции имеются и в отношении сфер профессии, семейной жизни и общественной деятельности [12, 13].

Психологические факторы. Категорию психологических факторов формирования ценностей составляют, прежде всего, особенности мотивационно-потребностной сферы и личностные характеристики. Обобщая результаты различных исследований, Н.А. Журавлева [8, с.62] выделяет некоторые группы личностных характеристик, оказывающих

влияние на формирование личностных ценностей: 1) конформизм/нонконформизм, внушаемость, самоконтроль; 2) активность, энергичность; 3) волевые качества, решительность; 4) уровень притязаний личности; 5) мотивация достижения: стремление к успеху и избеганию неудачи; 6) направленность на дело, на взаимодействие с другими людьми, на себя; 7) стрессоустойчивость; 8) гибкость/ригидность; 9) интеллект, особенности мышления, обучаемость; 10) адекватность самооценки; 11) практичность/мечтательность.

Таким образом, представители философии (Аристотель, И. Кант, Г. Лотцет и др.), зарубежной (Г. Мюнстерберг, М. Рокич, Э. Шпрангер и др.) и отечественной психологии (Н.А. Журавлева, Л.В. Карпушина, Э.В. Соколов, В.А. Ядов и др.) внесли существенный вклад в разработку ряда проблем, связанных с феноменом личностных ценностей и ценностных ориентаций, определив как саму сущность понятий, так и их типы (виды), основные характеристики, функции, факторы их формирования и развития.

1.2. Феномен личностных смыслов в понимании зарубежных и отечественных психологов

Понятие «личностный смысл», так же как и ценностные ориентации, чрезвычайно объемное понятие, которое занимает важное место во многих гуманитарных науках.

В психологии личностный смысл принято определять как «индивидуализированное отражение действительного отношения личности к тем объектам, ради которых разворачивается ее деятельность, осознаваемое как «значение-для-меня» усваиваемых субъектом безличных знаний о мире, включающих понятия, умения, действия и поступки, совершаемые людьми, социальные нормы, роли, ценности и идеалы» [23, с. 192].

Само понятие смысла в психологию было введено З. Фрейдом, который, однако, впоследствии отказался от его использования. В его теории поведение человека считается полностью детерминированным, его биологической основой, а смысл является лишь некоей ширмой, скрывающей истинную причину действий человека.

Основные достижения в разработке понятия смысла до второй мировой войны были связаны с именем А. Адлера. В концепции фиктивного финализма А. Адлер говорит о том, что человека направляет фиктивная цель, которая определяет его стиль жизни. Цель складывается в раннем детстве и определяет направление всей жизни человека. Наиболее естественной тенденцией развития человека А. Адлер считал развитие «социального интереса». Социальный интерес развивается в трех основных сферах жизни: в деятельности, любви, в отношении Я-Ты. Именно в этом типе отношений человек обнаруживает смысл в основании собственного бытия [1, с. 163].

В работах классиков психоанализа содержатся почти все основные идеи к проблеме смысла, которые были развиты в более поздних подходах. Однако, по словам Д.А. Леонтьева, у общества еще не было потребности в рассмотрении этой проблемы, она была неактуальна [18, с. 35].

Резкое повышение интереса к проблеме смысла в западной психологии приходится на 50-60 гг. XX в. Как пишет Д.А. Леонтьев, послевоенный мир «...стал более динамичным, более развитым, более богатым, если не считать первых послевоенных лет, у людей в этом мире стало больше выбора, больше возможностей и перспектив, но – парадоксальным образом – люди стали ощущать дефицит осмысленности своего существования» [16, с. 9]. Соответственно, в послевоенные годы возник целый ряд подходов, сделавших понятие смысла объектом для изучения.

Д.А. Леонтьев разделяет теоретические подходы к понятию смысла на два основных течения: 1) одно представляет смысл как интегральное

образование; 2) другое – как производный структурный элемент [18, с. 34].

Смысл как *интегральная основа личности* наиболее ярко представлен в трудах В. Франкла, Дж. Ройса, Р. Пауэлла и Дж. Бьюджентала. Весь спектр определений смысла в этом течении Д.А. Леонтьев разделяет на три группы: 1) определение смысла как жизненной задачи; 2) определение смысла как интерпретации жизни; 3) определение смысла как аспекта интеграции личной и социальной действительности.

Смысл как жизненная задача представлен в теории личности В. Франкла. В качестве ведущей движущей силы поведения он называет стремление человека найти и исполнить смысл своей жизни. В. Франкл считает, что «для того, чтобы жить и активно действовать, человек должен верить в смысл, которым наделены его поступки» [16, с. 10]. «Не человек ставит вопрос о смысле своей жизни – жизнь ставит этот вопрос перед ним, и человеку приходится ежедневно и ежечасно отвечать на него – не словами, а действиями» [цит. по 28, с. 75].

Согласно В. Франклу, смысл жизни каждого человека уникален и неповторим. Он не абстрактен, но тесно связан с конкретными ситуациями. Каждая отдельно взятая ситуация несет в себе свой смысл, различный для различных людей, но одновременно истинный для каждого. Смысл меняется не только от личности к личности, но и от ситуации к ситуации [32, с. 125]. Смысл объективен, человек не изобретает его, а находит в мире, в реальной действительности, именно поэтому он выступает для человека как данность, требующая своей реализации. Правильной постановкой вопроса, согласно В. Франклу, является не вопрос о смысле жизни вообще, а вопрос о конкретном смысле жизни данной личности в данный момент.

В отличие от А. Адлера В. Франкл полагал, что обретение и реализация смысла выступают как встающая перед человеком задача, на решение которой он направляет все свои усилия, причем успех в ее решении не гарантирован, а неудача приводит к объективным нарушениям

личностного развития [32,с. 126].

Смысл как интерпретация жизни представлен канадским философом и психологом Дж. Ройсом совместно с Р. Пауэллом в их теории личности и индивидуальных различий. Главная идея теории заключается в том, что «личностный смысл не есть нечто существующее во внешнем мире или противостоящее индивидам извне и диктующее, какой шаг им предпринять. Это видение, которое каждый из нас должен создать для себя заново» [цит. по 28, с. 78]. Чтобы создать для себя это «видение», человек должен ответить самому себе на три вопроса: 1) В каком мире я живу? 2) Как прожить жизнь, чтобы наилучшим образом удовлетворить мои потребности и ценности? 3) Кто я?

Смысл как аспект интеграции личной и социальной действительности представлен в теории личности американского психотерапевта Дж. Бьюдженталя. По его мнению, смыслы производны от нашего бытия в мире. «Мы конструируем смыслы событий, исходя из того, кем мы являемся и чем являются объекты, включенные в это событие» [цит. по 28, с. 81]. Он не соглашается ни с теми, кто считает, что смыслы мы находим в мире как нечто данное, ни с теми, кто считает смысл порождением самой личности. Мир не обеспечивает человека смыслом автоматически, говорит он, именно на человека ложится ответственность за создание своими действиями осмысленности (или бессмысленности) своей жизни, и как следствие – тревога за последствия своего выбора.

Исследователи, определяющие смысл как *структурный элемент сознания и деятельности* считают, что о смысле нужно говорить во множественном числе, рассматривая смыслы как неотъемлемый структурный элемент самих механизмов функционирования сознания и деятельности человека. «Человек устроен и функционирует так, что он перерабатывает и производит смыслы. В таком случае, пока человек жив и здоров, он не может не иметь дела со смыслами и не вычерпывать их из своего опыта [цит. по 28, с.82].

Это течение, согласно Д.А. Леонтьеву, аналогично предыдущему распадается на три ветви: 1) смысл действий и ситуаций для субъекта задается объективными отношениями; 2) смысл задается как чисто субъективная интерпретация действий и ситуаций; 3) смысл задается социальной общностью, рассматривается в плоскости отношений с другими людьми.

Смысл со стороны обусловленности объективными отношениями изучал бельгийский психолог Ж. Нюттен. Окружающие нас объекты, по его мнению, осмысленны. Когда мы спрашиваем «что это?» мы спрашиваем о цели, которой служит данный объект, о его смысле. В процессе обработки информации и построения концептуального образа мира человеком конструируются осмысленные ситуации. Ж. Нюттен в своей теории говорит о стремлении человека строить систему представлений о Вселенной и о своем месте в ней, найти смысл своего существования. И именно в контексте этой системы представлений о мире в целом для людей приобретают тот или иной смысл такие ценности, как свобода, истина, солидарность [22, с. 202-203].

Согласно теории личностных конструктов Дж. Келли, смыслы событий являются чисто субъективными и лишь проецируются в мир. Смысл, по Дж. Келли, определяется не только «самим предвосхищаемым действием оцениваемого события, но и всей целью умозаключений, лежащих в основе этого предвосхищения» [цит. по 28, с. 85]. Осмысленность жизни Дж. Келли связывает со способностью смотреть вперед, т.е. видеть настоящее в прошлом и будущее в настоящем.

Третья ветвь понимания смыслов представлена трудами норвежского психолога Я. Смендслонда. По его мнению, индивиду доступны лишь смыслы, принадлежащие общности, в которую он входит или входил ранее, так как социальные смыслы ограничены пределами данной конкретной общности. «Социальный смысл является единственным мостиком между миром наблюдателя и личным миром

наблюдаемого» [цит. по 28, с. 87].

Итак, по мнению Д.А. Леонтьева, проблема смысла рассматривается в двух независимых плоскостях: в одной смысл трактуется как высшая интегративная основа личности; в другой – как структурный элемент сознания и деятельности. В каждой из них в свою очередь выделяются по три группы по сходным основаниям.

В отечественной психологии понятие смысла наиболее полно освещено в трудах А.Н. Леонтьева, Б.С. Братуся и Д.А. Леонтьева. Однако, как отмечает Д.А. Леонтьев, конкретная разработка проблемы ценностно-смысловой сферы личности в отечественной психологии началась лишь в последние десять – пятнадцать лет [17, с. 10-11].

Именно в отечественной психологии был осуществлен принципиально новый подход в понимании смысла. Характерным для этого подхода является то, что понятие смысла было раскрыто через анализ жизни и деятельности субъекта, его взаимодействия с окружающим миром.

Анализируя структуру человеческой деятельности, А.Н. Леонтьев показал, что смысл создается в результате отражения субъектом отношений, существующих между ним и тем, на что его действия направлены как на свой непосредственный результат (цель). Именно отношение мотива к цели порождает личностный смысл.

Общие смысловые образования, являющиеся, по мнению Б.С. Братуся, основными образующими единицами сознания личности, определяют главные и относительно постоянные отношения человека к основным сферам жизни – к миру, к другим людям, к самому себе. По его словам, смысловые системы «несут в себе функцию не столько отражения, сколько преобразования действительности, связывания разнородных и частных интересов, нижележащих смыслов в единый, определяющий суть и назначение человека, взгляд на самого себя и на окружающую жизнь» [4, с. 107].

Человек в своей жизни имеет дело не с одним смыслом, а со сложной системой личностных смыслов. А.В. Серый [26, с. 7-20; 27] описал уровневую структуру данной системы (Приложение 1).

- Первым уровнем в такой системе является уровень биологически обусловленных смыслов. Они возникают на базе ощущений и обуславливают функционирование организма и его реакции на физическое воздействие окружающей действительности. Здесь смыслы представлены как неосознаваемые медиаторы биологической адаптации организма к изменениям окружающей среды. Реакции организма на раздражители окружающей действительности протекают только «сейчас», они не имеют под собой осознанного опыта и целей. А.Н. Леонтьев определял биологический смысл как «смысл в себе», главной характеристикой которого является непостоянность. Это начальная стадия развития: «...основное изменение, скачок в развитии есть превращение инстинктивного смысла в сознательный смысл – превращение инстинктивной деятельности в сознательную деятельность» [14, с. 209]. Однако уже здесь смыслы обуславливают первичное разделение «Я» и «не Я». Таким образом, уровень биологических смыслов во многом определяет первичную интерпретацию ощущений и является базовым для возникновения потребностей и мотивов.

- На втором уровне смыслы носят индивидуальный характер и отражают потребностную сферу личности. Это слабо осознаваемые образования, которые выражают отношение мотива к цели. В качестве целей, мотивирующих это отношение, выступают желания и элементы предметного мира. Отношения к элементам действительности строятся на определенных знаниях, которые носят характер представлений, а сами элементы реальности предстают в сознании в номинативной форме. Смыслы данного уровня характеризуются низкой когнитивной сложностью. Конструкты представлены жесткими стереотипными понятиями, строящимися на смысловой связи двух-трех значений.

Индивидуальные смыслы носят исключительно ситуативный характер, поскольку отражают удовлетворение потребностей. Временные рамки обуславливаются контекстом ситуации, смыслы локализируются либо в «настоящем», либо в «недалеком прошлом». Этим обуславливается и основная функция смыслов этого уровня – адаптация индивида к окружающим условиям социальной действительности.

- Третий уровень представляют собственно личностные смыслы. Это устойчивые личностные образования, опосредующие всю жизнедеятельность человека. На этом уровне смыслы выступают в виде ценностных ориентаций личности, основная функция которых заключается в интегрировании личности в новые условия социальной жизни. Интеграция предполагает достаточно высокий уровень сформированности «Я-концепции», осмысленного отношения к своим способностям и социальным ролям, другим людям и миру в целом. Временная перспектива включает на этом уровне долгосрочное планирование, основанное на осмысленном отношении к личностному опыту и объективной действительности. Личностные конструкты носят системный характер, предполагающий способность обобщения, основанную на различении процесса и результата деятельности. Такой уровень когнитивной сложности предполагает наличие восприимчивых конструктов и способность «метафорического» осмысливания, позволяющих творчески и гибко подходить к решению жизненных задач.

- Четвертый уровень системы личностных смыслов отражает смысло-жизненные отношения человека. Это уже не комплекс отдельных отношений к себе, другим и миру, а целостное восприятие человеком своей жизни как значимости. Когнитивная сложность на этом уровне отличается возрастающей концептуализацией, терпимостью к противоречиям и неопределенности, объективностью. Временная перспектива охватывает широкий спектр событий прошлого, настоящего и будущего. Личностные смыслы на этом уровне выполняют функцию

генерализации и операционализации смыслов нижележащих уровней и выступают в качестве смысложизненных ориентаций личности. Соответственно, личностные конструкты, в которых проявляются личностные смыслы, имеют широкий диапазон и четкую структурную соподчиненность. Отношение человека к себе, его Я-концепция определяются идентичностью себя как субъекта жизни, за которую человек принимает и несет ответственность.

В норме, под воздействием конкретных обстоятельств, человек сталкивается с необходимостью менять свои ценности и смыслы. Актуализируя в сознании свой опыт (прошлое), смысл настоящего (элементы и явления реальности) и будущего (ближние или дальние цели), человек осуществляет смысловое отношение к действительности, переживая определенное состояние. Подобная череда актуальных смысловых состояний, переживаемых временно и носящих статус фаз развития, выполняет функцию генерализации отдельных смыслов различных уровней индивидуальной смысловой системы в высший – смысложизненный уровень, который, в свою очередь, выражается в определенной степени осмысленности всей жизни.

Таким образом, система личностных смыслов находится в непрерывной динамике. В определенных жизненных ситуациях человек может функционировать на различных уровнях этой системы. Смыслы нижележащих уровней не исчезают при переходе человека на более высокий уровень развития, они генерализуются в более сложные смысловые образования и включаются в более сложную смысловую систему отношений, синхронизируя временные локусы и расширяя границы субъективной реальности, что и обеспечивает развитие как самой системы, так и личности в целом.

Теоретический анализ, проведенный Д.А. Леонтьевым [18, с. 123-127], позволяет говорить о следующих психологических механизмах порождения смысла.

- *Замыкание жизненных отношений.* Сутью замыкания является встреча субъекта с объектом или явлением, результатом которой становится неожиданное спонтанное обретение этим объектом весомого жизненного смысла, то есть важного места в жизни субъекта. Примерами является любовь с первого взгляда, увлечение рискованными видами спорта, формирование зависимостей.

- *Индукция смысла.* Представляет собой придание смысла (смысловую рационализацию) деятельности, изначально лишенной смысла, которую человеку приходится выполнять под теми или иными внешними принуждениями. Механизм индукции выражен формулой «стерпится – слюбится» и основан на потребности человека придавать смысл всему, что он делает. Так, работа, выполняемая по принуждению, может постепенно затягивать и даже начать нравиться, жена и муж, сосватанные родителями в патриархальной модели брака, познакомившись на своей свадьбе, постепенно строят вторичную смысловую основу фактически уже осуществляющихся по ритуалу семейных отношений.

- *Идентификация.* Идентификация с определенной социальной группой или общностью в процессе социогенеза приводит к присвоению смысловых ориентаций, характеризующих культуру данной социальной группы. Осознание себя, скажем, православным, мужчиной, болельщиком «Спартака», ставит человека лицом к лицу с системой смыслов, выработанных соответствующей социальной группой.

- *Инсайт, или просветление* – внезапное усмотрение смысла там, где только что еще ничего не было. Смысл возникает как бы ниоткуда, почти мистическим образом. М.К. Мамардашвили ввел два постулата, проливающих свет на феномен смыслового инсайта. Во-первых, в каком-то смысле истина всегда уже есть около нас в любой момент. Во-вторых, мы не приходим к ней в результате прямого и целенаправленного движения. Мы можем войти в состояние, из которого эта истина вдруг откроется [19, с. 332].

- *Столкновение смыслов.* Происходит при встрече субъекта – носителя внутреннего смыслового мира – с другими смысловыми мирами. Столкновение с иным смысловым миром приводит к осознанию относительности своего, и результатом взаимодействия двух смысловых миров может являться либо обогащение смыслового мира субъекта, либо его более или менее радикальные перестройки, связанные не только с обретением новых смыслов, но и с разрушением старых.

- *Полагание смысла* – это особый экзистенциальный акт, в котором субъект своим сознательным и ответственным решением устанавливает значимость чего-либо в своей жизни.

Итак, на основе анализа справочной, философской и психолого-педагогической литературы мы можем констатировать, что в проблеме исследования ценностно-смысловой сферы личности накоплен определенный опыт решения ряда вопросов теоретического и прикладного характера.

- Рассматриваются основные этапы разработки проблемы личностных ценностей: 1) философский (связанный с работами Аристотеля, И. Канта и Г. Лотцет); 2) теоретического осмысления проблемы ценностей в социологии и психологии (Э. Дюркгейм, Г. Мюнстерберг, Г. Оллпорт, Э. Шпрангер); 3) эмпирических исследований (Н.А. Журавлева, Л.В. Карпушина, М. Рокич, В.А. Ядов).

- Анализируются основные характеристики личностных ценностей, такие, как субъективность (ценности представляют собой отражение личностью предметов и явлений окружающей действительности), структурность (они включают в себя различные компоненты), иерархичность (иерархический характер связи), избирательность (ограниченное число мотивирующих ценностей), целостность (внутренняя связность), динамичность/устойчивость (изменчивость/относительная стабильность).

- Описываются основные функции ценностей в жизнедеятельности личности и социальной группы: экспрессивная (самоутверждение и самовыражение), адаптивная (приспособление к различным социальным средам), защитная (фильтрация поступающей извне информации), познавательная (поиск информации, подтверждающей систему ценностей), координирующая (гармонизация внутреннего мира личности), ориентационная (ценности как ориентиры в социальном пространстве), мотивационная (источник социальной активности), функция целеполагания (фиксация перспективы действия), оценочная (ценности выступают в качестве критерия оценки предметов и явлений), интеграционная (фактор консолидации людей), нормативная (регуляция поведения) и социокультурная (влияние на различные социокультурные стороны жизни).

- Перечисляются факторы формирования и развития личностных ценностей, а также приведены примеры их влияния на систему ценностных ориентаций личности. Влияние оказывают такие факторы, как индивидуальные (пол, возраст, функциональная асимметрия головного мозга), психологические (личностные характеристики и особенности мотивационно-потребностной сферы) и социальные (семья, референтные группы, воспитательные учреждения, общество, культура).

Понятие личностного смысла также имеет свою специфику разработки: основные идеи проблемы смысла были положены до второй мировой войны, однако начали развиваться лишь в 50-60-е гг. в силу возникновения дефицита осмысленности человеческого существования.

Смысл может рассматриваться как интегральное образование в качестве жизненной задачи (В. Франкл), интерпретации жизни (Дж. Ройс и Р. Пауэлл) и аспекта интеграции личной и социальной действительности (Дж. Бьюдженталь), а также как структурный элемент сознания и деятельности, который может быть задан объективными отношениями (Ж.

Нюттен), субъективной интерпретацией (Дж. Келли) и социальной общностью (Я. Смендслонд).

Система личностных смыслов имеет уровневую структуру, в которой содержатся биологический, индивидуальный, личностный и смысло-жизненный уровни, отличающиеся друг от друга сложностью, функциями, представленностью в структуре личности, степенью идентичности, а также временной перспективой.

Описаны психологические механизмы порождения смыслов: замыкание жизненных отношений (обретение смысла при встрече субъекта с объектом или явлением), индукция смысла (смысловая рационализация деятельности, изначально лишенной смысла), идентификация (присвоение смысловых ориентаций определенной социальной группы), инсайт (внезапное усмотрение смысла), столкновение смыслов (встреча нескольких субъектов как носителей внутренних смысловых миров) и полагание смысла (установление значимости чего-либо в жизни посредством сознательного и ответственного решения).

Анализ литературы позволяет нам в широком смысле определить ценностно-смысловую сферу личности как систему индивидуальных ценностей и смыслов, отражающую мировоззрение конкретной личности и обеспечивающую смысловую регуляцию ее целостной жизнедеятельности.

Более конкретно ценностно-смысловая сфера может рассматриваться как индивидуально-специфическая, личностно-пространственная характеристика, отражающая в сознании субъекта ценности (абстрактные, ситуативные, конкретные), признаваемые им на определенном этапе в качестве стратегически значимых целей, мировоззренческих (жизненных) ориентиров и особых личностных смыслов, регулирующих поведение, деятельность и взаимодействие субъекта с окружающим миром.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Организация и методическое обеспечение изучения ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации

Исследование проводилось на базе проективного института ООО «Волгогипроавтотранс». Всего исследованием было охвачено 20 человек (из них 14 женщин и 6 мужчин, средний возраст испытуемых 53 года, общий стаж работы 33 года, стаж работы в данной организации в среднем составляет 30 лет).

В констатирующем эксперименте мы использовали следующие методы и методики: 1) субъективно-оценочный метод, основанный на анализе ответов респондентов на вопросы разработанных нами анкет; 2) опросник, способствующий изучению ценностей личности (автор Ш. Шварц); 3) методика «Предельные смыслы» (автор Д.А. Леонтьев).

Субъективно-оценочный метод. Для изучения когнитивного компонента личностных ценностей сотрудников нами были разработаны две анкеты. Первая адресована работникам организации, вторая – их руководителю. Анкета для сотрудников содержит восемь пунктов. В анкету включены как закрытые вопросы (где испытуемым из списка предлагаемых ответов следует выбрать наиболее подходящий для них), так и открытые вопросы (на которые испытуемым необходимо сформулировать свой ответ).

Первый пункт анкеты представляет собой закрытый вопрос о том, задумывается ли человек о своих жизненных и профессиональных ценностях. Предлагаемые варианты ответа: «Да», «Пожалуй, да», «Трудно сказать», «Пожалуй, нет», «Нет».

Второй пункт является открытым вопросом, где респонденты перечисляют свои ценности в жизни вообще и профессиональной деятельности в частности.

Третий пункт это вопрос о частоте размышлений над собственными ценностями. Варианты ответа: «Постоянно», «Когда в жизни что-то случается», «Когда рядом об этом говорят». У респондентов помимо перечисленных вариантов ответа существует возможность дать свой ответ.

Четвертый пункт анкеты касается мнения сотрудников о влиянии ценностей на эффективность профессиональной деятельности человека, т.е. имеет оно место быть или же нет. Может быть выбран один из следующих ответов: «Да», «Пожалуй, да», «Трудно сказать», «Пожалуй, нет», «Нет».

Пятый пункт представляет собой вопрос об оценке деятельности сотрудников организации со стороны руководителя. На вопрос «Какую оценку Вашей деятельности Вы чаще всего слышите от руководителя?» Предлагаются следующие варианты ответа: «Положительную», «В основном положительную», «Затрудняюсь ответить», «В основном отрицательную», «Отрицательную».

Шестой пункт это самооценка профессиональной деятельности. Респонденты отвечают на вопрос «Можете ли Вы утвердительно сказать, что Ваша профессиональная деятельность в данной организации эффективна?» Шкала ответа: «Да», «Пожалуй, да», «Трудно сказать», «Пожалуй, нет», «Нет».

В седьмом пункте анкеты сотрудникам предлагается дать свое определение понятию «ценностно-смысловая сфера личности».

В последнем пункте респонденты указывают свои половозрастные характеристики и стаж работы. Также они кодируют оставленную ими информацию посредством знаков и символов. Бланк анкеты представлен в Приложении 2.

Анкета для руководителя несколько отличается от описанной выше. Данная форма содержит 7 пунктов. В первом руководителю предлагается сформулировать определение понятию «ценностно-смысловая сфера личности».

Во втором пункте анкеты нужно ответить на вопрос, влияют ли особенности ценностно-смысловой сферы сотрудников организации на эффективность их профессиональной деятельности. Варианты ответа: «Да», «Пожалуй, да», «Трудно сказать», «Пожалуй, нет», «Нет».

Если респондентом выбран ответ «Да» или «Пожалуй, да», то в третьем пункте анкеты ему следует уточнить, каким образом ценностно-смысловая сфера сотрудников оказывает влияние на эффективность их деятельности.

В четвертом пункте руководитель перечисляет те ценности, которые на его взгляд являются приоритетными для большинства сотрудников.

Пятый пункт представляет собой вопрос о том, зачем большинство сотрудников работают в данной организации.

Шестой пункт анкеты это оценка руководителя деятельности его сотрудников. Шкала оценки: «Положительная», «В основном положительная», «Затрудняюсь ответить», «В основном отрицательная», «Отрицательная».

В последнем пункте указываются пол, возраст и стаж работы респондента. Бланк анкеты представлен в Приложении 3.

Опросник, способствующий изучению ценностей личности (автор Ш. Шварц). Автор методики разработал новый теоретический и методологический подход к изучению ценностей. В основе методики изучения индивидуальных ценностей, которую он разработал, лежат:

1) концепция М. Рокича о существовании терминальных и инструментальных ценностей;

2) концепция Ш. Шварца о мотивационной цели ценностных ориентации и универсальности базовых человеческих ценностей.

Ш. Шварц исходил из того, что наиболее существенный содержательный аспект, лежащий в основе различий между ценностями, это тип мотивационных целей, которые они выражают. Поэтому он сгруппировал отдельные ценности в типы ценностей в соответствии с общностью их целей. Он обосновывал это тем, что базовые человеческие ценности, с высокой вероятностью обнаруживаемые во всех культурах, это те, которые представляют универсальные потребности человеческого существования (биологические потребности, необходимость координации социального взаимодействия и требования функционирования группы). Он отобрал ценности, выявленные предшествующими исследователями, а также найденные им самим в религиозных и философских трудах, посвященных ценностям разных культур. Затем сгруппировал их в десять мотивационно отличающихся типов, которые, с его точки зрения, охватывают базовые типы.

Мотивационные типы соответственно их центральной цели:

- *Власть* – социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами.
- *Достижения* – личный успех в соответствии с социальными стандартами.
- *Гедонизм* – наслаждение или чувственное удовольствие.
- *Стимуляция* – волнение и новизна.
- *Самостоятельность* – самостоятельность мыслей и действий.
- *Универсализм* – понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы.
- *Доброта* – сохранение и повышение благополучия близких людей.
- *Традиции* – уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи.
- *Конформность* – сдерживание действий и побуждений, которые

могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям.

- *Безопасность* – безопасность и стабильность общества, отношений и самого себя.

Ш. Шварц разработал теорию динамических отношений между ценностными типами, в которой описывается концептуальная организация системы ценностей. Он утверждал, что действия, совершаемые в соответствии с каждым типом ценностей, имеют психологические, практические и социальные последствия, которые могут вступать в конфликт или, наоборот, быть совместимыми с другими типами ценностей. Например, ценности достижения могут вступать в конфликт с ценностями доброты: стремление к личному успеху может противоречить действиям, направленным на повышение благополучия других. Общая схема конфликтности и совместимости между ценностными типами, образующими теоретическую структуру системы ценностей, показана на рисунке 1.



Рис. 1. Теоретическая модель отношений между мотивационными типами ценностей (по Ш. Шварцу)

Конкурирующие ценностные типы расходятся в противоположные направления из центра, дополнительные типы располагаются по степени близости, образуя круг.

Согласно теории Ш. Шварца, ценности личности существуют на двух уровнях: на уровне нормативных идеалов и на уровне индивидуальных приоритетов. Первый уровень более стабилен и отражает представления человека о том, как нужно поступать, определяя тем самым его жизненные принципы поведения. Второй уровень более зависим от внешней среды, например, от группового давления и соотносится с конкретными поступками человека.

Этот аспект теории ценностей учитывался при разработке методики и нашел отражение в процедуре проведения опросника.

Целью методики Ш. Шварца является измерение значимости десяти мотивационных типов ценностей. Опросник предполагает самостоятельную работу испытуемого с ним и может применяться как индивидуально, так и в группе.

Методика состоит из двух частей, отличающихся процедурой проведения. Первая часть опросника («Обзор ценностей») предоставляет возможность изучить нормативные идеалы, ценности личности на уровне убеждений, а также структуру ценностей, оказывающую наибольшее влияние на всю личность, но не всегда проявляющуюся в реальном социальном поведении. «Обзор ценностей» представляет собой два списка ценностей. В первом списке содержатся терминальные ценности, выраженные в виде существительных. Во втором списке, содержатся инструментальные ценности, выраженные в виде прилагательных. Испытуемому предлагается оценить степень важности каждой ценности как руководящего принципа его жизни. Используется шкала от –1 до 7. Чем выше балл, тем более важной представляется ему эта ценность.

Вторая часть опросника («Профиль личности») изучает ценности на уровне поведения, то есть индивидуальные приоритеты, наиболее часто

проявляющиеся в социальном поведении личности. В «Профиле личности» приводится список из 40 описаний человека, соответствующих тому или иному из 10 типов ценностей. Испытуемого просят оценить, в какой степени описанный в опроснике человек похож или не похож на него. Используется шкала из 5 позиций: от «очень похож на меня» до «совсем не похож на меня» (Приложение 4).

Методика Ш. Шварца дает количественное выражение значимости каждого из десяти мотивационных типов ценностей на двух уровнях: 1) на уровне нормативных идеалов и 2) на уровне индивидуальных приоритетов.

Обработка результатов проводится путем соотнесения ответов испытуемого с ключом, в котором указаны номера пунктов обеих частей опросника, соответствующие каждому типу ценностей. Средний балл по данному типу ценности показывает степень ее значимости.

При обработке первого раздела опросника результаты по двум спискам ценностей суммируются. Перед подсчетом результатов второго раздела необходимо перевести шкалу опросника в баллы согласно ключу.

При первичной обработке данных по каждой части методики высчитывается средний балл для выбранных испытуемым ответов в соответствии с ключом. Обработка проводится отдельно для каждого из 10 типов ценностных ориентаций. Величина этого среднего балла по отношению к другим позволяет судить о степени значимости этого типа ценностей для испытуемого.

В соответствии со средним баллом по каждому типу ценностей устанавливается их ранговое соотношение. Каждому типу ценностей присваивается ранг от 1 до 10. Первый ранг присваивается типу ценностей, имеющему наиболее высокий средний балл, десятый – имеющему самый низкий средний балл. Ранг от 1 до 3, полученный соответствующими типами ценностей, характеризует их высокую значимость для испытуемого. Ранг от 7 до 10 свидетельствует о низкой значимости соответствующих ценностей.

Методика «Предельные смыслы»(автор Д.А. Леонтьев). Основой методики являются два ключевых теоретических понятия – смысловая система как предмет диагностики и мировоззрение как медиатор, опосредующий диагностическую процедуру. В данной методике смысловая система изучается через ее отражение в индивидуальном мировоззрении.

Смысловая система определяется как относительно устойчивая и автономная иерархически организованная система, включающая в себя ряд разноуровневых смысловых структур и функционирующая как единое целое.

Структура смысловой системы, отражающей устойчивую иерархию отношений субъекта с миром, может проецироваться в сознание непосредственно – в форме самосознания, образа Я, – либо более опосредованно – в форме структур мировоззрения, которые также выполняют функцию самосознания субъекта. В данном случае под мировоззрением понимается составная часть, ядро индивидуального образа мира, содержащая как представления о наиболее общих свойствах, связях и закономерностях, присущих предметам и явлениям действительности, их взаимоотношениям, а также человеческой деятельности и взаимоотношениям людей, так и представления о характеристиках идеального, совершенного мира, общества и человека.

Методика предельных смыслов является индивидуальной по форме проведения и диалогической по своей природе. Методическая процедура представляет собой структурированную серию вопросов и ответов. Вопросы, задаваемые экспериментатором, имеют вид «Зачем люди делают то-то?» Ответ должен соответствовать вопросу, то есть начинаться со «чтобы ...», но не «потому что...» Как правило, бывает несколько ответов. Записав все ответы, экспериментатор задает следующий вопрос. Словесные формулировки смыслов, данные в ответ на вопрос «зачем?», называются категориями.

Цепь кончается при выявлении предельного смысла, дальше которого испытуемый уже не в состоянии ответить на вопрос «зачем?», реагируя либо тавтологией, либо ссылкой на природу человека, устройство мира и т.п.

Выйдя на предельный смысл и удостоверившись в этом, экспериментатор возвращается к оставленным на предыдущих этапах разветвлениям ответов и аналогичным образом прослеживает их до предельного смысла. Эта процедура повторяется со всеми категориями, которые назывались испытуемым на каком-либо этапе беседы.

После прослеживания всех упомянутых испытуемым категорий до конца процедура повторяется заново, уже с другой категорией в качестве исходной. Количество исходных категорий и их конкретный набор можно варьировать, исходя из задач исследования и в зависимости от его протекания. Следует отметить, что из-за условий трудовой деятельности, в которых находятся сотрудники организации, процедура проведения методики приняла несколько упрощенную форму. Исходная категория была лишь одна и она сформулирована вопросом «Зачем я работаю в данной организации?»

После получения необходимой информации строится граф, или дерево, выявленных в ходе диалога с испытуемым смысловых категорий, в вершине которого находятся предельные смыслы. Существуют основные понятия, используемые при анализе смыслового древа:

- Смысловая категория – словесная формулировка, используемая для ответа на вопрос «Зачем?».
- Цепь – линейная последовательность смысловых категорий, обосновывающих друг друга.
- Предельная категория, или предельный смысл – конечная категория в цепи, которая уже не может получить дальнейшее обоснование через вопрос «Зачем?».

- Узловая категория, или узловой смысл – категория, служащая обоснованием более чем одной нижележащей категории, то есть точка, в которой несколько цепей сливаются в одну.

- Исходная категория – категория, вводимая экспериментатором в первом вопросе «Зачем?».

Обработка смыслового древа производится тремя способами: 1) структурным анализом; 2) контент-анализом; 3) проективным анализом.

Структурный анализ направлен на выявление индивидуальных особенностей структуры смыслового древа. Эта структура может быть описана с помощью следующих количественных индикаторов:

- Абсолютное число предельных категорий (N (ПК)).
- Абсолютное число узловых категорий (N (УК)).
- Индекс связности полученной структуры (ИСв), определяемый как отношение (N (УК) к (N (ПК)).

- Абсолютное число всех сформулированных испытуемым неповторяющихся категорий.

- Средняя длина цепи (Сдц), исчисляемая как среднее арифметическое длин всех возможных путей от исходных к предельным категориям с учетом всех разветвлений.

- Продуктивность, определяемая как отношение общего абсолютного числа неповторяющихся категорий, названных испытуемым, к числу исходных категорий.

Контент-анализ направлен на выявление сравнительной частоты встречаемости в протоколах тех или иных типов категорий. Выделено три специфических типа категорий и три соответствующих им контент-аналитических количественных индикаторов.

- Индекс децентрации (ИД) определяется как удельный вес в индивидуальном протоколе категорий, субъектом действия в которых выступают другие люди. Чаще всего это бывают ссылки на абстрактных

«других», несколько реже – на детей, внуков, потомков, иногда – на «близких» и «окружающих».

- Индекс рефлексивности (ИР) определяется как удельный вес категорий, описывающих не практическое действие, а психическое отражение. К рефлексивным категориям относятся те, где указано содержание ментальных процессов. Данные категории описывают те или иные акты сознания в широком смысле слова (знать, понимать, сознавать, чувствовать, ощущать, помнить, не забывать).

- Индекс неготовности (ИН) определяется как удельный вес категорий, выражающих прямое отрицание.

Проективный анализ данных методики предельных смыслов представляет собой содержательную интерпретацию полученных смысловых цепей и структур в аспекте отражения в них глубинных личностных особенностей смысловой сферы испытуемого.

Таким образом, составленный нами диагностический комплекс позволяет не только изучить специфику ценностно-смысловой сферы личности сотрудников и руководителя организации, определив ценностно-ориентационное единство, которое рассматривается в качестве «...одного из основных показателей сплоченности коллектива» и «...выступает важным источником интенсификации внутригруппового общения и повышения эффективности совместной деятельности...» [24, с. 868], но и отследить информированность и особенности понимания данной проблемы.

2.2. Особенности ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации

Результаты изучения когнитивного компонента личностных ценностей показывают, что на вопрос «Задумываетесь ли Вы о том, что является Вашими основными ценностями в жизни вообще и в

профессиональной деятельности в частности?» 32 % респондентов ответили «да», такой же процент дал ответ «пожалуй, да», 21 % затруднился ответить, и 15 % ответили «пожалуй, нет». Наглядно перечисленные данные представлены на рисунке 2.

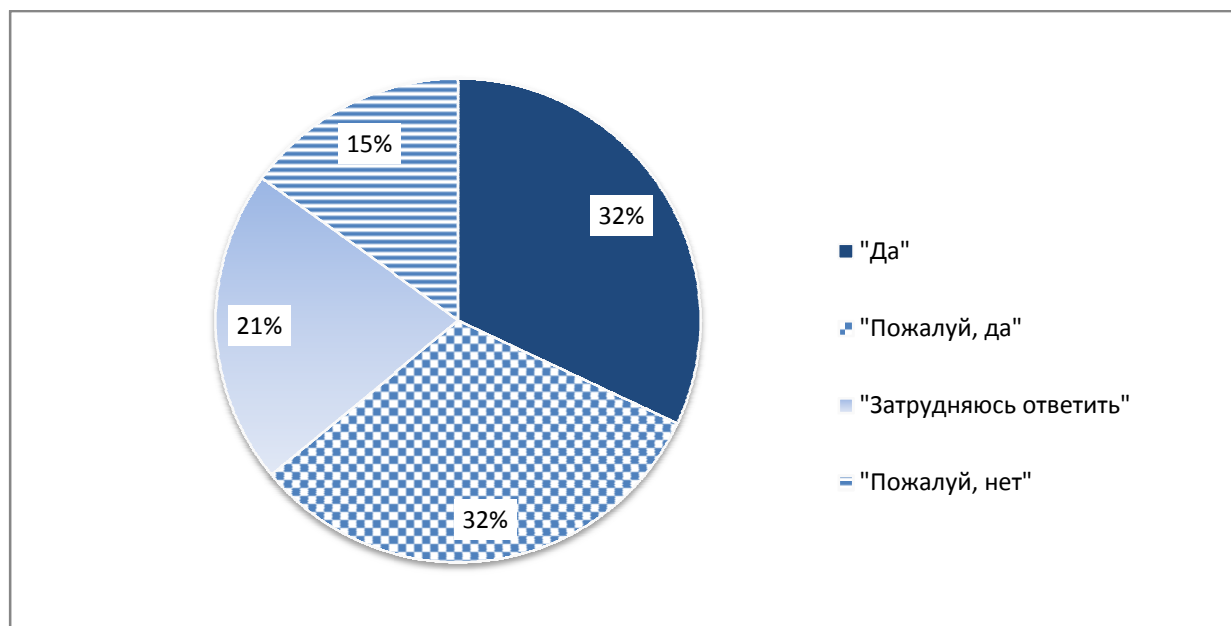


Рис. 2. Ответы респондентов на вопрос «Задумываетесь ли Вы о том, что является Вашими основными ценностями?»

На рис. 2 видно, что, несмотря на то что большинство сотрудников (64%) размышляют о том, что для них является важным в жизни и в профессиональной деятельности, 36% опрошенных практически не задумываются над этим.

Своими жизненными ценностями сотрудники организации называют семью, дружбу, материальные блага, здоровье и др. Результаты отражены на рисунке 3.

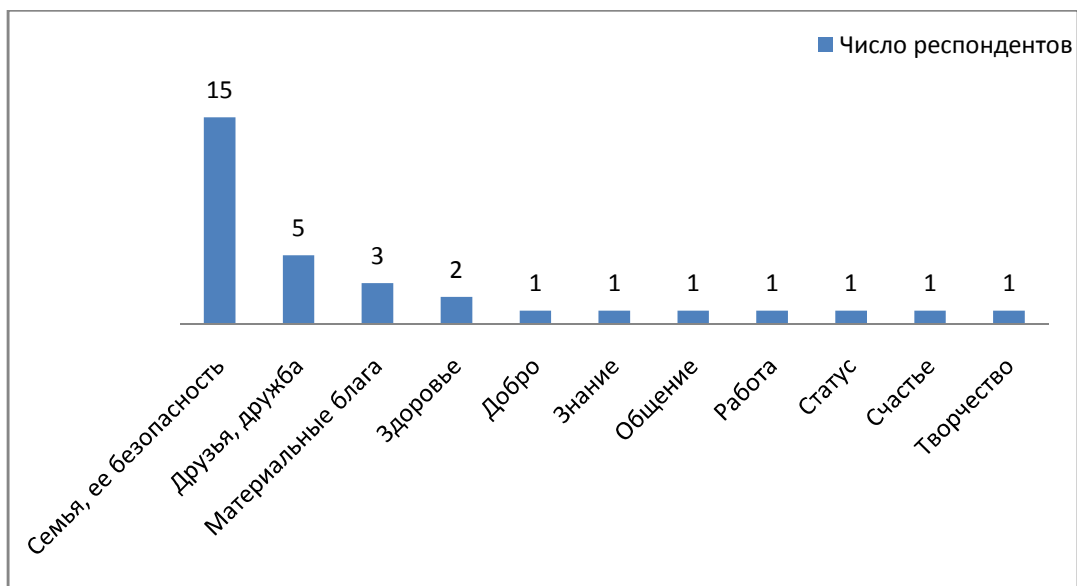


Рис. 3. Жизненные ценности респондентов

В профессиональной деятельности членов коллектива наиболее важными являются заработная плата, высокие результаты, исполнительность, самореализация, стабильность и др. Профессиональные ценности сотрудников организации представлены на рисунке 4.

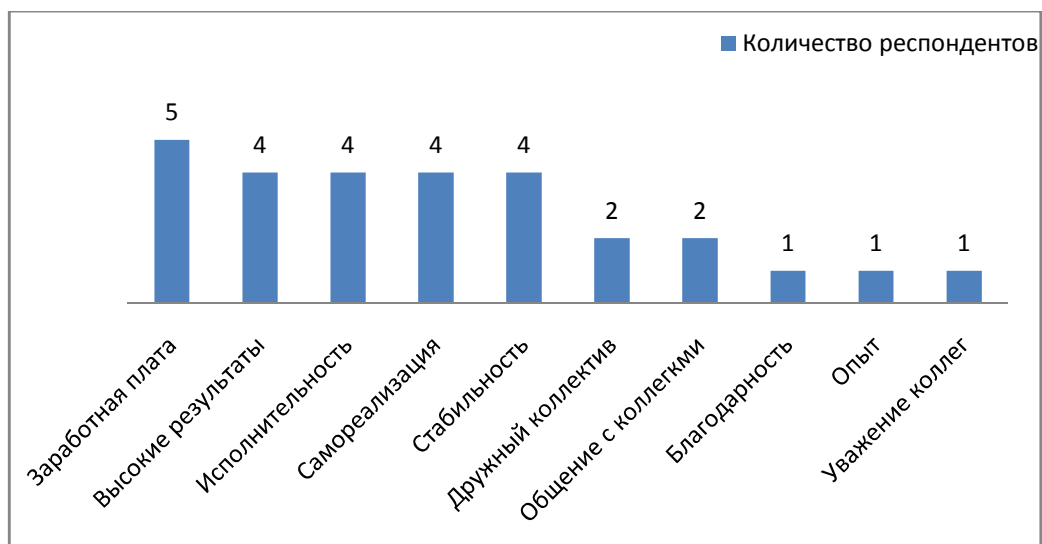


Рис. 4. Профессиональные ценности респондентов

На вопрос «Как часто Вы размышляете о том, что для Вас является важным?» 16 % ответили «постоянно», 48 % «когда в жизни что-то случается», 26 % «когда рядом об этом говорят», 5 % респондентов

старается уходить от таких размышлений и такой же процент задается данным вопросом достаточно часто. Данные представлены на рисунке 5.

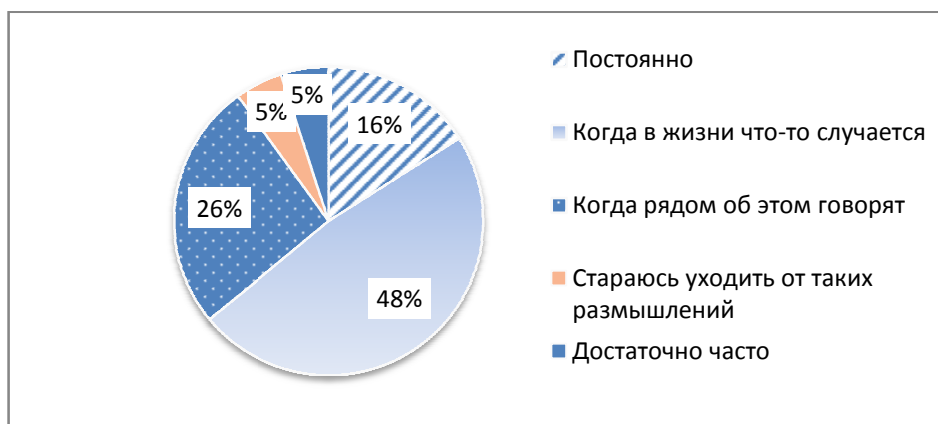


Рис. 5. Ответы респондентов на вопрос «Как часто Вы размышляете о том, что для Вас является важным?»

По полученным данным 26 % сотрудников организации считают, что ценности влияют на эффективность профессиональной деятельности, 42 % дали ответ «пожалуй, влияют», 21 % затрудняется ответить на данный вопрос и 11 % предпочли вариант ответа «пожалуй, не влияют». Однозначный ответ «нет» отсутствует. Данная информация отражена на рисунке 6.

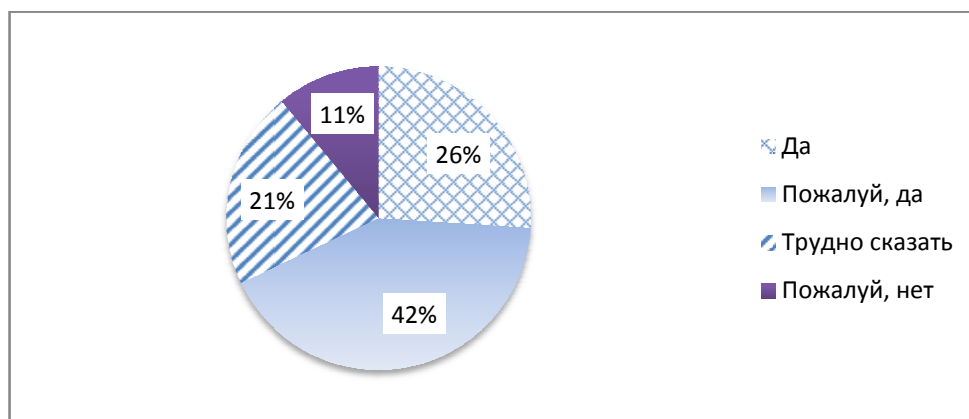


Рис. 6. Ответы респондентов на вопрос «Как Вы считаете, влияют ли ценности на эффективность профессиональной деятельности человека?»

Таким образом, большинство сотрудников (68%) признают влияние ценностей на эффективность профессиональной деятельности человека. 32% выражают определенное сомнение.

Самооценка профессиональной деятельности сотрудников организации и ее оценка руководителем (по словам коллектива) представлены на рисунке 7 (а, б).

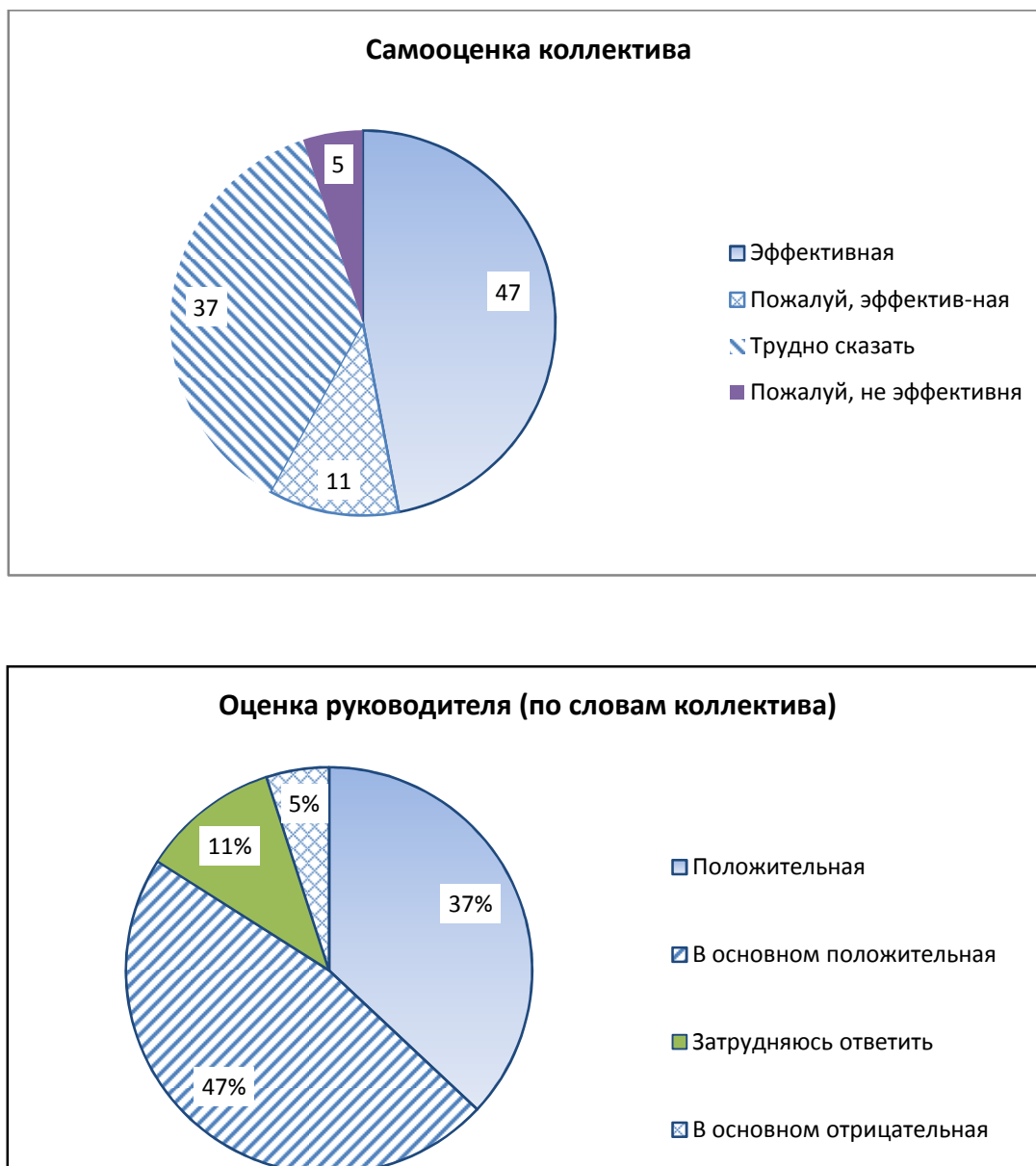


Рис. 7 (а, б) Самооценка деятельности сотрудников организации и ее оценка руководителем со слов членов коллектива

По рисунку видно, что 37 % сотрудников организации затрудняются дать оценку своей профессиональной деятельности, но только 11 % испытывают трудности в ответе на вопрос, какую оценку они слышат от руководителя. Учитывая, что сумма процентов по самооценкам «эффективная» и «пожалуй, эффективная» составляет 58 %, а сумма процентов по оценкам «положительная» и «в основном положительная», которые сотрудники чаще всего слышат от руководителя, равна 84 %, то можно сделать следующий вывод: несмотря на то, что большинство сотрудников получают высокую оценку своей профессиональной деятельности со стороны руководителя, многие из них затрудняются дать собственную оценку. Возможно, причиной являются иные критерии оценивания собственной деятельности либо неубедительная оценка руководителя.

Дать свое определение понятию «ценностно-смысловая сфера личности» смогли лишь четыре человека, для которых данное понятие это:

- Духовный аспект человека, определяющий направленность его мыслей, поступков и поведения.
- То, что является важным для личности.
- Убеждения личности и то, ради чего она живет (ее жизненная цель).
- Ценности человека и смыслы, которые он вкладывает в свою жизнедеятельность.

Руководитель организации, так же, как и большинство его сотрудников, не смог дать определение. В предложенной ему анкете в качестве приоритетных ценностей для большинства своих подчиненных он указал семью и заработную плату. О влиянии особенностей ценностно-смысловой сферы сотрудников на эффективность их профессиональной деятельности руководитель затруднился ответить. По мнению руководителя, сотрудники работают в данной организации, чтобы «заработать хорошие деньги на жизнь» и «чувствовать себя человеком,

профессионалом в своем деле». Оценка профессиональной деятельности подчиненных дана как «положительная».

Итак, по результатам анкетирования можно констатировать, что несмотря на то, что большинство сотрудников задумываются о своих жизненных и профессиональных ценностях, в данной организации в наличии есть сотрудники (36%), которые не размышляют над данным вопросом. Этот вопрос чаще всего актуализируется, когда в жизни что-то случается или когда рядом об этом говорят другие. 32% из опрошенных выражают определенное сомнение в том, что ценности влияют на эффективность профессиональной деятельности человека. Также нами обнаружено, что, несмотря на высокую оценку руководителя профессиональной деятельности подчиненных, многие из них затрудняются дать собственную оценку ее эффективности. Приходится констатировать, что большинство опрошенных (80 %) не смогли сформулировать определение понятию «ценностно-смысловая сфера личности», что косвенно может свидетельствовать о трудностях восприятия данного вопроса и слабой информированности о нем.

В результате изучения личностных ценностей сотрудников организации с помощью опросника Ш. Шварца были получены данные, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Средние показатели значимости мотивационных типов ценностей
по выборке**

Мотивационные типы ценностей	Нормативный уровень		Уровень инд. приоритетов	
	Средний балл	Ранг	Средний балл	Ранг
Конформность	4,58	3	2,69	2
Традиции	3,76	7	1,81	6
Доброта	4,64	2	2,08	4
Универсализм	3,95	5	2,16	3
Самостоятельность	3,97	4	1,84	5

Стимуляция	1,58	10	0,05	10
Гедонизм	2,5	8	0,38	8
Достижения	3,93	6	0,95	7
Власть	2,39	9	0,2	9
Безопасность	5,42	1	3,07	1

Из приведенной выше таблицы 1 видно, что на нормативном уровне (т.е., согласно теории Ш. Шварца, на уровне убеждений) для обследованной выборки наиболее значимыми являются ценности безопасности, доброты и конформности. Это свидетельствует о том, что для группы значимым является стабильность общества и взаимоотношений, безопасность собственная и других людей. Также сотрудники ценят доброжелательность во взаимодействии с людьми, благополучие людей, с которыми находятся в личных контактах, полезность, ответственность и честность. Важным является и самодисциплина, ответственность, исполнительность.

На уровне индивидуальных приоритетов (то есть в конкретных поступках) в наибольшей степени проявляются такие типы ценностей, как безопасность, конформность и универсализм. Ценностями универсализма как более широкого «просоциального» типа по сравнению с добротой, являются понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы.

Наименьшей значимостью, как на нормативном уровне, так и на уровне индивидуальных приоритетов, обладают такие типы ценностей, как стимуляция, власть и гедонизм. То есть отсутствует стремление к новизне и чувственному удовольствию. Также нет амбиций на достижение высокого социального статуса и контроля над людьми и ресурсами.

Ценности выборки на уровне индивидуальных приоритетов совпадают с нормативными идеалами, что свидетельствует о реализуемости ценностей группы в ее социальном поведении. Данный вывод подтверждает

математическая обработка данных с помощью r-коэффициента корреляции Спирмена.

Анализ полученных данных также показал, что у коллектива преобладают такие терминальные ценности, как безопасность семьи, стабильность общества и самодисциплина. Инструментальные ценности у испытуемых представлены такими качествами, как ответственность, преданность и искренность.

В рамках данного исследования нами также было изучено представление руководителя организации о ценностях его подчиненных и личные ценности самого руководителя. Результаты исследования видения ценностей коллектива руководителем представлены в таблице 2.

Таблица 2

Представление руководителя организации о ценностях коллектива

Типы ценностей	Представление руководителя				Коллектив			
	Нормативный уровень		Уровень инд. приоритетов		Нормативный уровень		Уровень инд. приоритетов	
	С.б.	Р	С.б.	Р	С.б.	Р	С.б.	Р
Конформность	4,25	3	3,25	2	4,58	3	2,69	2
Традиции	4	4,5	2	5,5	3,76	7	1,81	6
Доброта	4,6	2	3	3	4,64	2	2,08	4
Универсализм	4	4,5	2,17	4	3,95	5	2,16	3
Самостоятельность	3,6	6	2	5,5	3,97	4	1,84	5
Стимуляция	0,33	10	-1	9,5	1,58	10	0,05	10
Гедонизм	2	8	-0,67	8	2,5	8	0,38	8
Достижения	3,5	7	-0,25	7	3,93	6	0,95	7
Власть	1,75	9	-1	9,5	2,39	9	0,2	9
Безопасность	5,4	1	4	1	5,42	1	3,07	1

По таблице видно, что представление руководителя о ценностях коллектива совпадает с реальными ценностями группы. На нормативном

уровне такие типы ценностей, как безопасность, доброта и конформность имеют высокие ранги и в представлении руководителя, и у его подчиненных. Ценности стимуляции, власти и гедонизма руководитель оценил как незначимые для коллектива, что соответствует действительности.

На уровне индивидуальных приоритетов между ценностями группы в глазах руководителя и ее реальными ценностями существует различие. Оно заключается в следующем: руководитель оценил доброту как значимую ценность для группы (3 ранг), в то время как группа присвоила ей ранг 4. Ранг 3 коллектив отдал ценности универсализма, когда данная ценность у руководителя в представлении коллектива является незначимой (4 ранг). Однако существующее различие следует считать незначимым, поскольку и доброта, и универсализм являются ценностями просоциального типа, обладающего гуманистической направленностью. К тому же, согласно теории динамических отношений ценностных типов Ш. Шварца, доброта и универсализм являются совместимыми типами.

Незначимыми ценностями в социальном поведении коллектива являются стимуляция, власть, гедонизм и достижения, что верно отражается в представлении руководителя о своих подчиненных. Математическая обработка подтверждает корреляцию между представлением руководителя о ценностях своих сотрудников и их реальными ценностями.

Результаты исследования личностных ценностей руководителя в сопоставлении с ценностями коллектива представлены в таблице 3.

Таблица 3

Ценности руководителя в сопоставлении с ценностями коллектива

Типы ценностей	Руководитель				Коллектив			
	Нормативный уровень		Уровень инд. приоритетов		Нормативный уровень		Уровень инд. приоритетов	
	С.б.	Р	С.б.	Р	С.б.	Р	С.б.	Р
Конформность	4,75	2	3	2,5	4,58	3	2,69	2

Продолжение табл.3

Традиции	4,4	4	2,5	4	3,76	7	1,81	6
Доброта	4,6	3	3	2,5	4,64	2	2,08	4
Универсализм	4,38	5	2,33	5	3,95	5	2,16	3
Самостоятельность	3,2	6	1,5	6	3,97	4	1,84	5
Стимуляция	0,67	10	-1	9,5	1,58	10	0,05	10
Гедонизм	3	7,5	0	8	2,5	8	0,38	8
Достижения	3	7,5	0,5	7	3,93	6	0,95	7
Власть	2	9	-1	9,5	2,39	9	0,2	9
Безопасность	6,4	1	3,8	1	5,42	1	3,07	1

Из таблицы видно, что значимыми ценностями для руководителя и на уровне нормативных идеалов, и на уровне индивидуальных приоритетов являются безопасность, конформность и доброта. Получили оценку как незначимые стимуляция, власть, гедонизм и достижения. Ценности руководителя на уровне индивидуальных приоритетов совпадают с нормативными идеалами, что свидетельствует об их реализуемости в социальном поведении личности.

Отличия между ценностями руководителя и ценностями коллектива заключаются в следующем: на нормативном уровне руководитель достижения оценивает как незначимые, в то время, как коллектив дает оценку на ранг выше. Традиции получили от руководителя ранг 4, а от коллектива 7. На уровне индивидуальных приоритетов существует различие между важностью доброты и универсализма, но в силу вышеперечисленных причин его можно считать незначительным. Математическая обработка данных свидетельствует о корреляции между иерархиями ценностей руководителя и его сотрудников.

Таким образом, значимыми для сотрудников организации являются ценности безопасности, доброты и конформности. Стимуляция, власть и гедонизм коллективом отрицаются. Данные особенности иерархии

ценностей сотрудников находят свое верное отражение в представлении руководителя.

В результате диагностики предельных смыслов сотрудников организации были получены данные, которые представлены в таблице 4.

Таблица 4

Количественные показатели индикаторов смысловой структуры

Индикаторы структуры смыслов	Показатели по выборке	Диапазон показателей
Количество предельных категорий N (ПК)	1,5	1 – 3
Количество узловых категорий N (УК)	0,75	0 – 2
Индекс связности (ИСв)	0,47	0 – 1
Средняя длина цепи (С.д.ц.)	6,8	2 – 8
Продуктивность	3,94	2 – 20
Индекс децентрации (ИД)	1,05	0 – 6
Индекс рефлексивности (ИР)	2,15	0 – 7
Индекс неготовности (ИН)	0,35	0 – 2

По таблице можно увидеть, что диапазон предельных смыслов у сотрудников организации составляет от одного до трех. Все названные предельные категории в соответствии с полом и возрастным интервалом представлены в таблице 5.

Таблица 5

Предельные смыслы профессиональной деятельности

Предельные смыслы	Женщины		Мужчины	
	Количество	Возраст	Количество	Возраст
«Жить», «жить спокойно»	9	55-75	–	–
«Чувствовать себя человеком»	2	23-65	3	22-56

«Обеспечивать семью», «семья жила в достатке», «семья была счастливой» и «семья радовалась жизни»	1	58	3	52-56
«Чувствовать жизнь на духовном уровне» и «ощущать красоту жизни», «чувствовать красоту мира», «радоваться жизни»	1	60	2	22-24
«Помогать растить внуков» и «помогать родителям»	2	23-60	1	22
«Люди чувствовали свою ценность», «люди чувствовали единение с миром»	1	65	1	24
«Быть в гармонии с собой и с людьми»	1	57	–	–
«Быть умным»	1	70	–	–
«Иметь хорошую работу»	1	70	–	–
«Стабильность была»	–	–	1	23
«Чувствовать удовольствие от работы»	–	–	1	24

Таким образом, «жить» как смысл реализации своей профессиональной деятельности в данной организации больше свойственен женщинам. В меньшей степени для них характерны смыслы «чувствовать себя человеком» и помогать близким людям (внукам, родителям). Молодыми мужчинами в качестве предельных смыслов называются «чувствовать себя человеком» и «радоваться жизни». Мужчины старшего возраста – «обеспечивать семью».

Узловые категории, встретившиеся во время диагностики предельных смыслов сотрудников организации, представлены в таблице 6.

Узловые категории сотрудников организации

Узловые категории	Женщины		Мужчины	
	Количество	Возраст	Количество	Возраст
Работать в данной организации	3	23-65	4	22-56
Зарабатывать деньги	4	58-75	1	22
Внуки получили хорошее образование	1	70	–	–

Зрелые женщины, в смысловых графах которых исходная категория «работать в данной организации» является и смысловым узлом, наделяют работу такими смыслами, как «получать деньги», «получать удовольствие», «сохранить имидж и традиции организации», «чувствовать себя значимой». Молодая девушка работает, чтобы «самореализоваться» и «поддержать семью». Юноши, кроме самореализации и поддержки родителей, смысл работы видят в том, чтобы «показать свою значимость», «получить опыт», «зарабатывать деньги». У мужчины категория «работать в данной организации» является обоснованием для смыслов «зарабатывать деньги» и «чувствовать себя профессионалом».

Категория «зарабатывать деньги» для женщин является основой для того, чтобы «жить», «заботиться о семье», «помогать детям» и «поддерживать здоровье». Для молодого человека деньги нужны, чтобы «помогать родителям» и «проводить время с друзьями».

Для одной сотрудницы характерна узловая категория «внуки получили хорошее образование» для того, чтобы они «были умными» и «были хорошими специалистами».

Имеющиеся в результате диагностики индексы связности, характеризующие разветвленность смысловой структуры, в соответствии с полом и средним возрастом, представлены в таблице 7.

Количественные показатели индекса связности смысловой структуры

Индекс связности	Женщины		Мужчины	
	Количество	Средний возраст	Количество	Средний возраст
0	5	58,6	2	54
0,5	4	64	2	39,5
0,67	–	–	2	23
1	5	49	–	–

Индекс «0» характеризует смысловую систему как односложную и однозначную, где имеется один предельный смысл и отсутствуют узловые категории. Количественный показатель «1» также указывает на одну предельную категорию в смысловом графе, но с наличием узлового смысла. Индексы «0,5» и «0,67» отражают наличие нескольких предельных и узловых смыслов, причем, чем выше индекс, тем более разветвленным является смысловая система.

Анализируя связь индекса и среднего возраста испытуемых, получивших тот или иной числовой показатель, мы обнаружили следующую закономерность: чем меньше возраст мужчин, тем выше их индекс связности смысловой системы. Это свидетельствует о том, что у юношей больше предельных смыслов и их смысловый граф более ветвист в сравнении со зрелыми мужчинами, у которых смысловое древо разветвлено в меньшей степени и имеет меньшее количество предельных категорий.

Содержательный анализ смысловых деревьев испытуемых показал, что индексы децентрации и рефлексивности выше у мужчин, чем у женщин. Индекс неготовности у обеих подгрупп выражен практически одинаково. Количественные показатели представлены в таблице 8.

Количественные показатели индикаторов содержательного анализа

Содержательный индикатор	Средний показатель	
	Женщины	Мужчины
Индекс децентрации	0,79	1,67
Индекс рефлексивности	1,43	3,83
Индекс неготовности	0,36	0,33

Таким образом, мужчины в большей степени рассматривают свою жизнь в контексте жизни других людей и во взаимосвязи с ними. По данным мужчинами категориям «обеспечивать семью», «семья жила в достатке» и «семья радовалась жизни» можно сделать вывод, что члены их семей являются теми другими, с интересами которых соотносятся собственные помыслы и действия. Также у мужчин достаточно сильно выражено осознание собственного ментального функционирования, что характеризует развитость регуляторных функций сознания по отношению к практической деятельности.

Исследуя представление руководителя о смыслах профессиональной деятельности своих сотрудников, исходной категорией был вопрос «Зачем большинство сотрудников работают в данной организации?» Ответом стала узловая категория «зарабатывать деньги», обосновывающая смыслы «чувствовать комфорт», «помогать детям и внукам», «покупать все необходимое для жизни». Предельным смыслом в смысловом графе руководителя также после категории «зарабатывать деньги» стало «семья была счастлива».

Итак, в результате изучения особенностей ценностно-смысловой сферы сотрудников организации мы можем констатировать, что большинство сотрудников (64 %) задумываются о том, что для них является ценностями в жизни и в профессиональной деятельности. Жизненными ценностями называются семья, дружба, материальные блага

и здоровье. Ценностями в профессии являются заработная плата, высокие результаты, исполнительность, самореализация и стабильность. Причинами, по которым сотрудники организации задумываются о собственных ценностях, являются жизненные обстоятельства и разговоры близкого окружения. Также сотрудники (68 %) считают, что ценности влияют на эффективность профессиональной деятельности человека.

Тем не менее, в организации есть сотрудники, которые не задумываются над тем, какие ценности в их личной и профессиональной жизни являются приоритетными (36%), и выражают определенное сомнение в том, что ценности влияют на эффективность деятельности (32%). Приходится констатировать отсутствие информированности большей части опрошенных (80 %) по данной проблеме и понимания ее значимости.

Обнаружено, что, несмотря на то, что большинство сотрудников получают высокую оценку своей профессиональной деятельности со стороны руководителя, многие (37 %) из них затрудняются дать собственную оценку. Возможно, причиной являются иные критерии оценивания собственной деятельности либо неубедительная оценка руководителя.

Для сотрудников организации наиболее значимыми мотивационными типами являются ценности безопасности, доброты и конформности. Это свидетельствует о том, что для группы значимым является стабильность общества и взаимоотношений, безопасность собственная и для других людей. Также сотрудники ценят доброжелательность во взаимодействии с людьми, благополучие людей, с которыми находятся в личных контактах, полезность, ответственность и честность. Важным является и самодисциплина, ответственность, исполнительность.

Наименьшей значимостью обладают такие типы ценностей, как стимуляция, власть и гедонизм. То есть отсутствует стремление к новизне и

чувственному удовольствию. Также нет амбиций на достижение высокого социального статуса и контроля над людьми и ресурсами.

Терминальными ценностями коллектива являются безопасность семьи, стабильность общества и самодисциплина. Инструментальные ценности у испытуемых представлены такими качествами, как ответственность, преданность и искренность.

Представление руководителя об иерархии ценностей своих подчиненных совпадает с реальными ценностями коллектива. Между ценностями самого руководителя и ценностями группы имеются небольшие различия относительно достижений и традиций, однако данные отличия следует считать незначимыми.

Предельными смыслами профессиональной деятельности сотрудников организации являются «жить», «чувствовать себя человеком» и помогать близким (внукам, родителям). Для женщин больше характерен смысл «жить», для мужчин «обеспечивать семью». Узловыми категориями, являющимися обоснованием нескольких смыслов, являются «работать в данной организации» и «зарабатывать деньги».

Анализируя индекс связности смысловой структуры личности и средний возраст испытуемых, получивших тот или иной числовой показатель, нами обнаружена закономерность: чем меньше возраст мужчин, тем выше индекс. Это свидетельствует о том, что у юношей больше предельных смыслов и их смысловый граф более ветвист в сравнении со зрелыми мужчинами, у которых смысловое древо разветвлено в меньшей степени и имеет меньшее количество предельных категорий. Однако данный вывод носит гипотетический характер. Такой же характер носит и вывод о том, что мужчины в большей степени, чем женщины рассматривают свою жизнь в контексте жизни других людей и обладают более развитой регуляторной функцией сознания по отношению к практической деятельности.

Таким образом, количественный анализ полученных в констатирующем эксперименте данных, свидетельствует об определенном ценностно-ориентационном единстве в данной организации, что в целом необходимо рассматривать как положительный факт. Но более детальный качественный анализ показывает не только трудности восприятия данной проблемы, как сотрудниками, так и руководителем организации, но и необходимость актуализации данной проблемы в контексте повышения информированности в специфике ценностно-смысловой сферы личности, а также ее развития, за счет выработки определенного отношения к данной личностно-пространственной и индивидуально-специфической характеристике.

ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Программа деятельности практического психолога по развитию ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации

В психологической литературе [15] развитие ценностно-смысловой сферы личности понимается не только как ее структурное преобразование, но и как самоанализ, процесс прояснения личностью своих ценностей и смыслов. Процесс прояснения ценностно-смысловой сферы личности подразумевает изучение ее существующих ценностей и смыслов, их оценку/переоценку и выявление позиции человека по вопросам, которые ранее не попадали в фокус его активного внимания.

Нами разработана и реализована программа по развитию ценностно-смысловой сферы сотрудников организации. Данная программа включает в себя следующие виды деятельности практического психолога:

- Психодиагностику, целью которой является получить информацию об индивидуально-психологических особенностях

сотрудников, которая была бы полезна им самим и руководителю организации.

- Индивидуальные и групповые психологические консультации, в ходе которых сотрудникам излагаются результаты психодиагностики, а также происходит обсуждение интересующих вопросов.

- Психологическое просвещение, направленное на повышение осведомленности сотрудников организации о проблеме ценностей и смыслов личности;

- Развивающую работу, актуализирующую обмен мнениями между сотрудниками относительно ценностно-смысловой сферы личности, а также процессы взаимо- и самопознания.

С помощью психологической диагностики исследовались личностные ценности и смыслы сотрудников организации. Следует учесть, что диагностика не только помогает выяснить ценностную иерархию личности и особенности ее смысловой структуры, но и усиливает процесс осмысления изучаемых феноменов [15, с. 30].

По результатам диагностики каждому испытуемому был составлен свой ценностный портрет, в котором указывались терминальные и инструментальные ценности личности, значимые и отвергаемые мотивационные типы ценностей, их характеристика, а также реализуемость ценностей в социальном поведении.

Во время индивидуальных консультаций происходило обсуждение ценностного портрета, где для сотрудников уточнялись понятия терминальных и инструментальных ценностей, пояснялась теория Ш. Шварца в аспекте совместимости ценностей и их мотивирующей функции. В ходе беседы со стороны работников организации звучали фразы типа «какая я хорошая» и «так я, оказывается, неплохой», что можно интерпретировать как удивление, открытие новой информации о себе. Также консультируемые интересовались групповыми данными и соотношением своих результатов с результатами коллектива.

При работе с руководителем организации были представлены его индивидуальные данные, а также общие данные об особенностях ценностно-смысловой сферы личности сотрудников. Кроме этого, обсуждалось сопоставление видения ценностей своего коллектива с его реальными ценностями. В ходе беседы руководитель пришел к выводу, что «годы, проработанные вместе со своими коллегами, помогают лучше почувствовать их ценности, хотя об этом особо не задумываешься».

Во время групповых консультаций обсуждались вопросы, связанные с существованием общечеловеческих ценностей и различием между ценностями старшего поколения и молодежи. Также предметом рассуждений стал вопрос о том, стоит ли человеку задумываться о своих ценностях и смыслах, как часто об этом стоит размышлять и существует ли связь между личностными особенностями и частотой размышлений. Был проявлен интерес к вопросу, каким образом человек находит смысл своей деятельности и жизни.

При обсуждении перечисленных вопросов, сотрудникам были приведены данные психологических исследований о существовании универсальных (общечеловеческих) ценностей. Также на консультации пришли к выводу, что частота и характер размышлений о ценностях и смыслах зависит от личностных качеств. Человек, обладающий высокоразвитой рефлексией, чаще задается подобными размышлениями, чем человек, у которого рефлексивные способности развиты слабее. Во время беседы сделан вывод, что иногда самому нужно задавать себе вопросы «Какие у меня ценности?», «Для чего я живу?», «Зачем я работаю?», а не ждать подобных вопросов от жизни. Отвечая на такие сложные вопросы, человек определяет свое место и роль в этом мире, ощущает свою «духовную природу».

Психологическое просвещение проводилось в форме мини-лекции и по просьбе руководителя организации охватывало вопрос о факторах формирования и развития ценностей личности. В лекции была раскрыта

роль биологических, социальных и психологических факторов, оказывающих влияние на личностные ценности.

В рамках развивающей программы с сотрудниками была организована групповая работа в форме «круглого стола» на тему «Роль ценностей и смыслов в жизнедеятельности личности». Цель «круглого стола» – раскрыть спектр мнений сотрудников организации по выбранной теме, обсудить дискуссионные вопросы и достичь консенсуса.

В ходе реализации данной формы работы нами решались следующие задачи:

1) сформулировать определение для понятия «ценностно-смысловая сфера личности»;

2) обозначить место и роль данного феномена в жизни и деятельности личности;

3) определить влияние ценностно-смысловой сферы личности на эффективность профессиональной деятельности.

Сотрудниками организации в результате мозгового штурма была дана сущностная характеристика ценностно-смысловой сферы личности. Ценностно-смысловая сфера личности понимается как «аспект мировоззрения человека, представленный личностными ценностями и смыслами, обеспечивающими высшую смысловую регуляцию жизнедеятельности во всех ее аспектах». Роль данного феномена определена исходя из функций его структурных компонентов (ориентационная, мотивационная, оценочная, интеграционная и социокультурная). Сделан вывод, что ценностно-смысловая сфера личности оказывает влияние на эффективность профессиональной деятельности опосредованно, через установки, нормы, оценки.

3.2. Оценка эффективности развивающей программы

Формирующий эксперимент был направлен на проверку гипотезы исследования о том, что профессиональная деятельность сотрудников организации будет наиболее эффективной, если руководитель будет знать особенности ценностно-смысловой сферы личности своих подчиненных и учитывать их при реализации управленческих функций. Разработанная нами программа деятельности, включающая разные виды, формы и методы работы практического психолога, в целом была направлена на повышение информированности сотрудников и руководителя в области ценностно-смысловой сферы личности (которое подразумевало изучение уже существующих ценностей и смыслов, их оценку/переоценку, а также выявление позиции человека по вопросам, которые ранее не попадали в фокус его активного внимания).

После проведения формирующего эксперимента осуществлялось повторное изучение специфики ценностно-смысловой сферы личности сотрудников по ранее применяемым методикам.

Результаты анкетирования показывают, что на вопрос «Задумываетесь ли Вы о том, что является Вашими основными ценностями в жизни вообще и в профессиональной деятельности в частности?» 58 % респондентов ответили «да», 32 % дали ответ «пожалуй, да», 10 % затруднились ответить. Наглядно перечисленные данные представлены на рисунке 8.

Сравнивая данный рисунок с рисунком 2, можно заметить, что изменилось процентное соотношение ответов: число респондентов, ответивших «да», увеличилось на 26 %; процент ответивших «пожалуй, да» остался прежним (32%); на 11 % меньше выбрали ответ «затрудняюсь ответить», а процент ответа «пожалуй, нет» стал равен нулю.

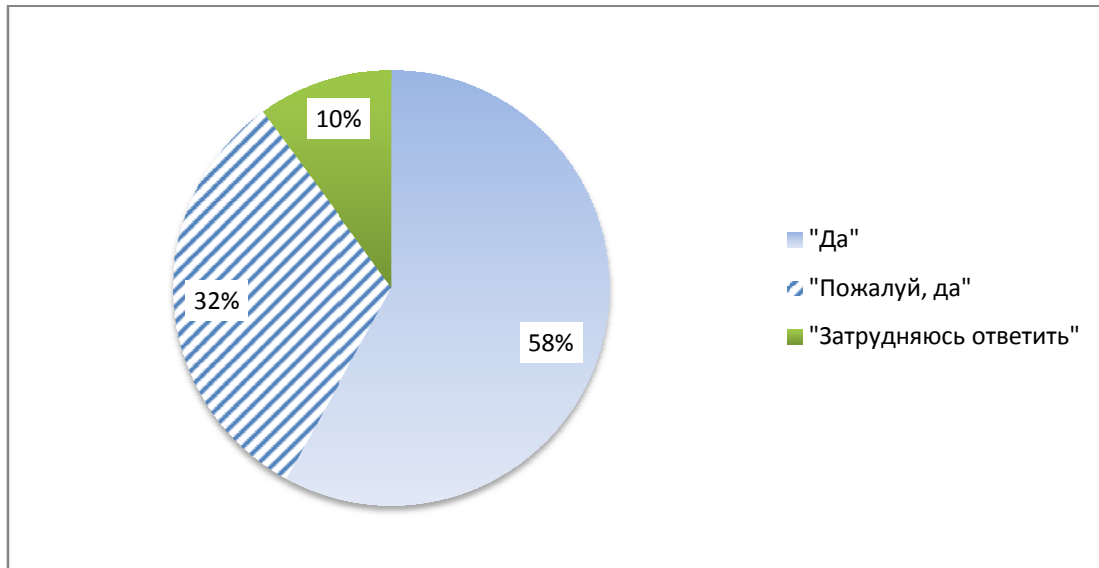


Рис. 8. Ответы респондентов на вопрос «Задумываетесь ли Вы о том, что является Вашими основными ценностями?»

Изменения произошли и в перечислении сотрудниками организации собственных ценностей. Своими жизненными ценностями сотрудники называют семью, стабильность общества, дружбу, материальные блага, здоровье и др. Результаты отражены на рисунке 9.

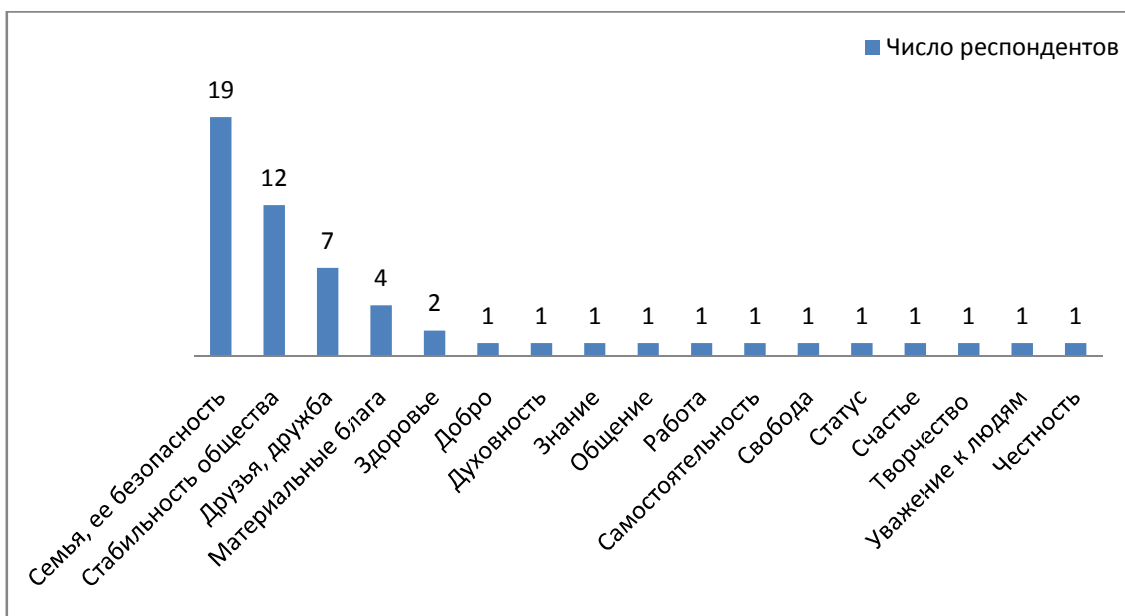


Рис. 9. Жизненные ценности респондентов

На рисунке 9 видно, что перечень жизненных ценностей сотрудников организации увеличился с 11 позиций до 17. Появились такие ценности, как стабильность общества, духовность, самостоятельность, свобода, уважение к людям и честность. Ценности, называемые респондентами в констатирующем эксперименте, стали декларироваться большим числом людей.

Список профессиональных ценностей коллектива увеличился на три позиции – добавились полезность, профессионализм и ответственность. Больше количество сотрудников стали называть своими ценностями исполнительность и высокие результаты. Данные представлены на рисунке 10.

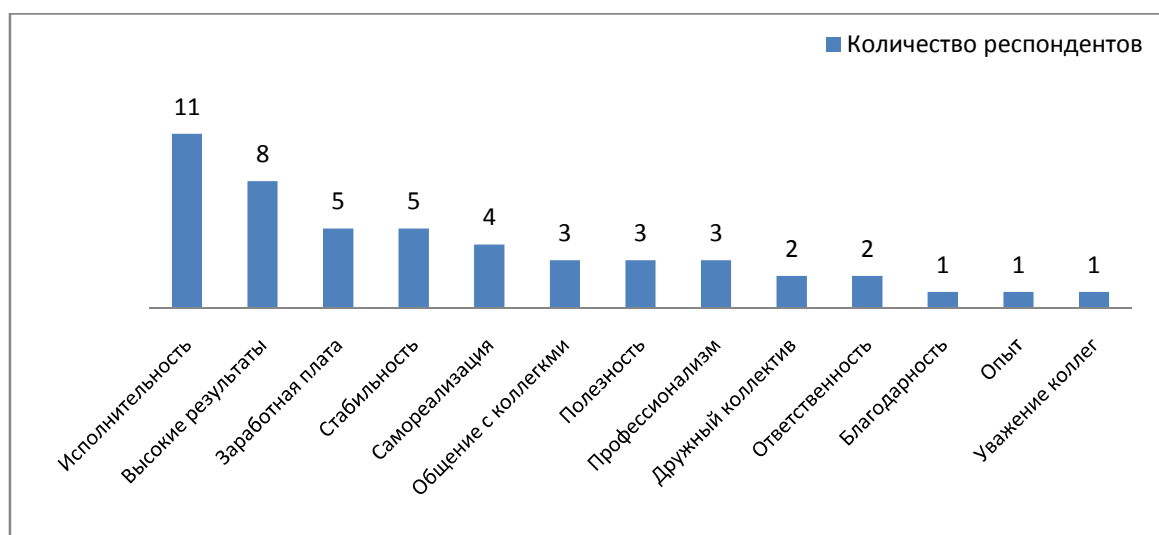


Рис. 10. Профессиональные ценности респондентов

На вопрос «Как часто Вы размышляете о том, что для Вас является важным?» 16 % ответили «постоянно», 53 % «когда в жизни что-то случается», 26 % «когда рядом об этом говорят», 5 % респондентов стараются уходить от таких размышлений и такой же процент задается данным вопросом достаточно часто. Данные представлены на рисунке 11.

На рисунке видно, что процент ответа «когда в жизни что-то случается» увеличился на 5 единиц за счет того, что исчез вариант ответа «достаточно часто», предложенный одним из опрашиваемых.

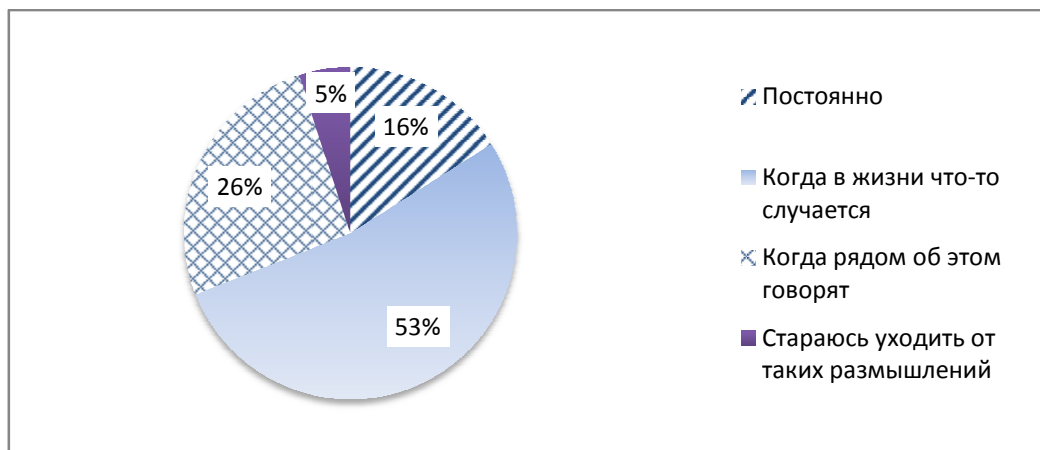


Рис. 11. Ответы респондентов на вопрос «Как часто Вы размышляете о том, что для Вас является важным?»

По полученным данным 95 % сотрудников организации считают, что ценности влияют на эффективность профессиональной деятельности и 5 % затрудняются ответить на данный вопрос. Данная информация отражена на рисунке 12.

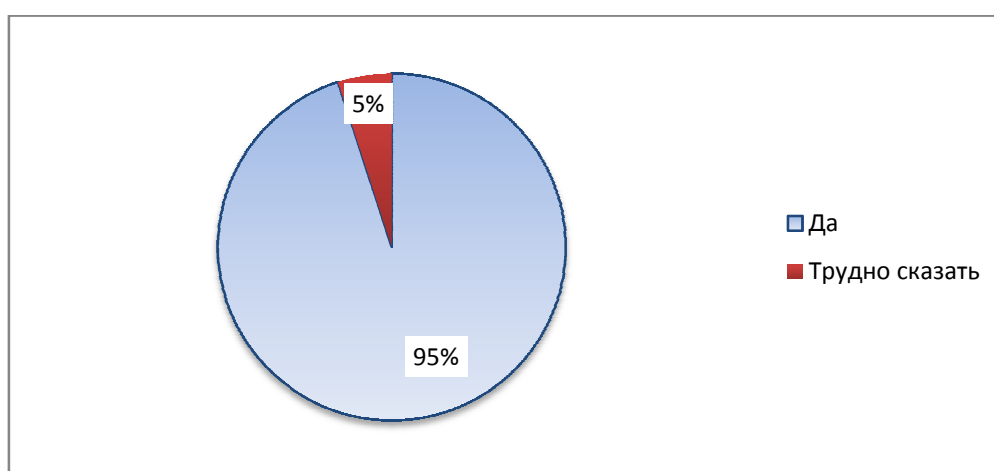


Рис. 12. Ответы респондентов на вопрос «Как Вы считаете, влияют ли ценности на эффективность профессиональной деятельности человека?»

Таким образом, процент сотрудников, признающих влияние ценностей на эффективность профессиональной деятельности человека, значительно увеличился.

Самооценка профессиональной деятельности сотрудников организации и ее оценка руководителем (по словам коллектива) представлены на рисунке 13 (а, б).

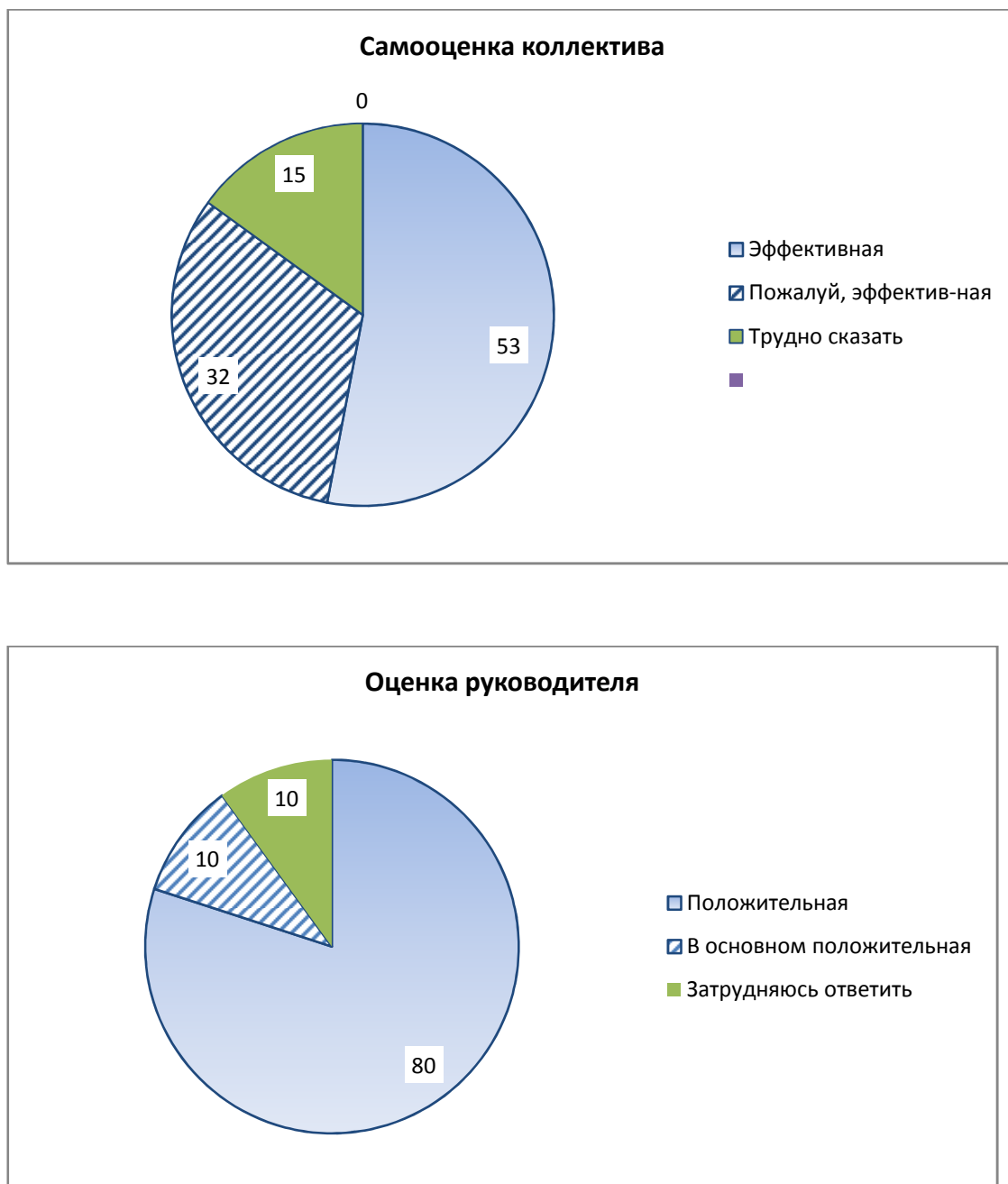


Рис. 13 (а, б). Самооценка деятельности сотрудников организации и ее оценка руководителем со слов коллектива

По рисунку видно, что только 15 % сотрудников организации затрудняются оценить свою профессиональную деятельность и только 10 % испытывают затруднения в ответе на вопрос, какую оценку деятельности они чаще всего слышат от руководителя. 85 % сотрудников оценивают свою деятельность как «эффективную» и «пожалуй, эффективную» и 90 % получают «положительную» и «в основном положительную» оценку со стороны руководителя.

Все сотрудники организации смогли дать свое определение понятию «ценностно-смысловая сфера личности». Например, названы следующие определения:

- Аспект мировоззрения человека, представленный ценностями и смыслами конкретной личности, которые регулируют всю ее жизнедеятельность.
- Духовный аспект человека, определяющий направленность его мыслей, поступков и поведения.
- Ценности человека и смыслы, которые он вкладывает в свою жизнедеятельность.

Руководитель организации также определяет ценностно-смысловую сферу личности как аспект мировоззрения, который опосредованно влияет на жизнь и деятельность человека. В предложенной ему анкете в качестве приоритетных ценностей для большинства своих подчиненных он указал семью, друзей, стабильное общество, исполнительность и заработную плату. По мнению руководителя, сотрудники работают в данной организации, чтобы «заработать деньги» и «чувствовать себя человеком». Оценка профессиональной деятельности подчиненных дана как «положительная».

Итак, по результатам анкетирования можно констатировать, что реализованная программа деятельности практического психолога оказала воздействие на когнитивный аспект изучаемой проблемы. Большинство сотрудников организации задумываются о своих жизненных и

профессиональных ценностях. Данный вопрос для них становится актуальным, когда в жизни что-то случается или когда рядом об этом говорят. Диапазон декларируемых сотрудниками жизненных и профессиональных ценностей расширился. Сотрудники считают, что ценности влияют на эффективность профессиональной деятельности человека. Также изменились показатели самооценок деятельности подчиненных и оценок их деятельности руководителем.

В результате повторного изучения личностных ценностей сотрудников организации с помощью опросника Ш. Шварца были получены данные, которые представлены в таблице 9.

Таблица 9

**Средние показатели значимости мотивационных типов ценностей
по выборке**

Мотивационные типы ценностей	Нормативный уровень		Уровень инд. приоритетов	
	Средний балл	Ранг	Средний балл	Ранг
Конформность	4,94	3	2,81	2
Традиции	4,05	6	1,8	6
Доброта	5,25	2	2,6	3
Универсализм	4,28	4	2,25	4
Самостоятельность	4,11	5	1,83	5
Стимуляция	1,23	10	-0,03	10
Гедонизм	2,5	8	0,32	8
Достижения	3,93	7	1,03	7
Власть	2,16	9	0,03	9
Безопасность	5,87	1	3,33	1

Из приведенной выше таблицы 9 видно, что на нормативном уровне и на уровне индивидуальных приоритетов для обследованной выборки наиболее значимыми являются ценности безопасности, доброты и конформности. Это свидетельствует о том, что для группы значимым является стабильность общества и взаимоотношений, безопасность собственная и для других людей.

Также сотрудники ценят доброжелательность во взаимодействии с людьми, благополучие людей, с которыми находятся в личных контактах, полезность, ответственность и честность. Важным является и самодисциплина, ответственность, исполнительность.

Наименьшей значимостью, как на нормативном уровне, так и на уровне индивидуальных приоритетов обладают такие типы ценностей, как стимуляция, власть и гедонизм. То есть отсутствует стремление к новизне и чувственному удовольствию. Также нет амбиций на достижение высокого социального статуса и контроля над людьми и ресурсами.

Ценности выборки на уровне индивидуальных приоритетов совпадают с нормативными идеалами, что свидетельствует о реализуемости ценностей группы в ее социальном поведении.

Таким образом, в иерархии ценностей сотрудников организации изменений не произошло. Данный вывод подтверждает математическая обработка данных с помощью r -коэффициента корреляции Спирмена.

У коллектива по-прежнему преобладают такие терминальные ценности, как безопасность семьи, стабильность общества и самодисциплина. Инструментальные ценности у испытуемых представлены такими качествами, как преданность, искренность и ответственность.

Результаты исследования представления руководителя о ценностях коллектива представлены в таблице 10.

Таблица 10

Представление руководителя организации о ценностях коллектива

Типы ценностей	Представление руководителя				Коллектив			
	Нормативный уровень		Уровень инд. приоритетов		Нормативный уровень		Уровень инд. приоритетов	
	С.б.	Р	С.б.	Р	С.б.	Р	С.б.	Р
Конформность	4,75	3	3,25	2	4,94	3	2,81	2
Традиции	4	5	2	5	4,05	6	1,8	6

Доброта	5,6	2	3	3	5,25	2	2,6	3
Универсализм	4,5	4	2,17	4	4,28	4	2,25	4
Самостоятельность	3,6	6	1,75	6	4,11	5	1,83	5
Стимуляция	0,67	10	-1	9,5	1,23	10	-0,03	10
Гедонизм	2	8	-0,67	8	2,5	8	0,32	8
Достижения	3,25	7	-0,25	7	3,93	7	1,03	7
Власть	1,5	9	-1	9,5	2,16	9	0,03	9
Безопасность	6	1	4	1	5,87	1	3,33	1

По таблице видно, что представление руководителя о ценностях коллектива совпадает с реальными ценностями группы. На нормативном уровне такие типы ценностей, как безопасность, доброта и конформность имеют высокие ранги и в представлении руководителя, и у его подчиненных. Ценности стимуляции, власти и гедонизма руководитель оценил как незначимые для коллектива, что соответствует действительности.

Незначимыми ценностями в социальном поведении коллектива являются стимуляция, власть, гедонизм и достижения, что верно отражается в представлении руководителя о своих подчиненных.

Итак, представление руководителя о ценностях своих сотрудников осталось адекватным, отражающим действительные ценности коллектива. Математическая обработка подтверждает корреляцию между представлением руководителя о ценностях своих сотрудников и их реальными ценностями.

Результаты повторного исследования личностных ценностей руководителя в сопоставлении с ценностями коллектива представлены в таблице 11.

Ценности руководителя в сопоставлении с ценностями коллектива

Типы ценностей	Руководитель				Коллектив			
	Нормативный уровень		Уровень инд. приоритетов		Нормативный уровень		Уровень инд. приоритетов	
	С.б.	Р	С.б.	Р	С.б.	Р	С.б.	Р
Конформность	5	3	3	2,5	4,94	3	2,81	2
Традиции	4,2	5	2,5	4,5	4,05	6	1,8	6
Доброта	5,6	2	3	2,5	5,25	2	2,6	3
Универсализм	4,75	4	2,5	4,5	4,28	4	2,25	4
Самостоятельность	3,4	6	1,75	6	4,11	5	1,83	5
Стимуляция	0	10	-1	9,5	1,23	10	-0,03	10
Гедонизм	1,67	8	-0,33	8	2,5	8	0,32	8
Достижения	3,25	7	0,25	7	3,93	7	1,03	7
Власть	1,5	9	-1	9,5	2,16	9	0,03	9
Безопасность	6,4	1	3,8	1	5,87	1	3,33	1

Из таблицы видно, что значимыми ценностями для руководителя и на уровне нормативных идеалов, и на уровне индивидуальных приоритетов являются безопасность, доброта и конформность. Получили оценку, как незначимые, – стимуляция, власть, гедонизм и достижения. Ценности руководителя на уровне индивидуальных приоритетов совпадают с нормативными идеалами, что свидетельствует об их реализуемости в социальном поведении личности.

Между иерархиями ценностей руководителя и его сотрудников существует корреляция. Математическая обработка данных подтверждает данный вывод.

Таким образом, разработанная программа развития ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации статистически значимо не повлияла на структуру ценностей руководителя и его подчиненных, однако можно утверждать, что существующие различия

между ценностями руководителя и ценностями коллектива сгладились. Теперь достижения на уровне нормативных идеалов имеют одинаковый ранг в структуре ценностей и у руководителя, и у подчиненных. Также изменились ранги мотивационного типа ценностей «традиции»: у руководителя 4 ранг стал пятым, а у подчиненных 7 ранг стал шестым. Произошли изменения и относительно просоциальных типов ценностей. Теперь типы «доброта» и «универсализм» находят свое отражение на уровне индивидуальных приоритетов, не заменяя друг друга.

В результате диагностики предельных смыслов сотрудников организации были получены данные, которые представлены в таблице 12.

Таблица 12

**Количественные показатели индикаторов смысловой структуры
до и после проведения развивающей работы**

Индикаторы структуры смыслов	Показатели по выборке		Диапазон показателей	
	До	После	До	После
Количество предельных категорий N (ПК)	1,5	2	1 – 3	1 – 4
Количество узловых категорий N (УК)	0,75	1,25	0 – 2	1 – 2
Индекс связности (ИСв)	0,47	0,65	0 – 1	0,5 – 1
Средняя длина цепи (С.д.ц.)	6,8	3,13	2 – 8	2 – 5
Продуктивность	3,94	7,15	2 – 20	3 – 18
Индекс децентрации (ИД)	1,05	1,2	0 – 6	0 – 7
Индекс рефлексивности (ИР)	2,15	2,2	0 – 7	0 – 7
Индекс неготовности (ИН)	0,35	0,1	0 – 2	0 – 1

По таблице можно увидеть, что продуктивность работы испытуемых с методикой предельных смыслов увеличилась почти в два раза, а средняя длина цепи в два раза уменьшилась. Это свидетельствует о том, что количество неповторяющихся категорий в смысловом графе

испытуемых возросло, а количество промежуточных смыслов на пути к смыслам предельным уменьшилось, т.е. обоснование смыслов стало более определенным. Также увеличился индекс связности, что в свою очередь говорит об увеличении числа узловых и предельных категорий, следовательно, можно констатировать, что сотрудники находят в своих действиях больше смыслов. Однако при математической обработке с помощью Т-критерия Уилкоксона эмпирическое значение попало в зону незначимости.

Диапазон предельных смыслов у сотрудников организации составляет от одного до четырех. Все названные предельные категории в соответствии с полом и возрастным интервалом представлены в таблице 13.

Таблица 13

Предельные смыслы профессиональной деятельности

Предельные смыслы	Женщины		Мужчины	
	Количество	Возраст	Количество	Возраст
«Жить», «жить спокойно»	10	55-75	–	–
«Чувствовать себя человеком»	8	23-65	6	22-56
«Обеспечивать семью», «семья жила в достатке», «семья была счастливой» и «семья радовалась жизни»	2	57-58	3	52-56
«Ощущать красоту жизни», «чувствовать красоту мира», «радоваться жизни»	1	60	3	22-24
«Помогать растить внуков» и «помогать родителям»	2	23-60	2	22-23
«Люди чувствовали свою ценность», «люди чувствовали единение с миром»	1	65	1	24

«Быть умным»	1	70	–	–
«Иметь хорошую работу»	1	70	–	–
«Развиваться»	1	60		
«Чувствовать удовольствие от работы»	–	–	1	24

Таким образом, смысл «чувствовать себя человеком» стало принимать большее количество сотрудников. «Жить» как смысл реализации своей профессиональной деятельности в данной организации по-прежнему больше свойственен женщинам. Молодыми мужчинами в качестве предельных смыслов называются «чувствовать себя человеком» и «радоваться жизни». Мужчины старшего возраста – «обеспечивать семью».

Узловые категории, встретившиеся во время диагностики предельных смыслов сотрудников организации, представлены в таблице 14.

Таблица 14

Узловые категории сотрудников организации

Узловые категории	Женщины		Мужчины	
	Количество	Возраст	Количество	Возраст
Работать в данной организации	10	23-65	6	22-56
Зарабатывать деньги	4	58-75	2	22-23
Внуки получили хорошее образование	1	70	–	–

Зрелые женщины, в смысловых графах которых исходная категория «работать в данной организации» является и смысловым узлом, наделяют работу такими смыслами, как «получать деньги», «получать

удовольствие», «организация продолжала успешно функционировать», «чувствовать себя нужной, чувствовать себя человеком». Молодая девушка работает, чтобы «самореализоваться» и «поддержать семью». Юноши, кроме самореализации и поддержки родителей, смысл работы видят в том, чтобы «чувствовать себя человеком», «показать свою значимость», «получить опыт», «зарабатывать деньги». У мужчины категория «работать в данной организации» является обоснованием для смыслов «зарабатывать деньги», «чувствовать себя профессионалом» и «чувствовать себя человеком, нужным».

Категория «зарабатывать деньги» для женщин является основой для того, чтобы «жить», «заботиться о семье», «помогать детям и внукам» и «поддерживать здоровье». Для молодых людей деньги нужны, чтобы «помогать родителям» и «проводить время с друзьями».

Для одной сотрудницы характерна узловая категория «внуки получили хорошее образование» для того, чтобы они «были умными» и «были хорошими специалистами».

Имеющиеся в результате диагностики индексы связности, характеризующие разветвленность смысловой структуры, в соответствии с полом и средним возрастом, представлены в таблице 15.

Таблица 15

Количественные показатели индекса связности смысловой структуры

Индекс связности	Женщины		Мужчины	
	Количество	Средний возраст	Количество	Средний возраст
0,33	1	60	–	–
0,5	6	53,5	4	46,8
0,67	2	64	2	23
1	5	56,2	–	–

Сравнивая полученные данные с результатами констатирующего эксперимента, можно видеть, что нулевой индекс отсутствует. Индексы

«0,5» и «0,67» получили большее количество испытуемых. Связь между индексом связности смысловой структуры и среднего возраста мужчин осталась прежней: чем меньше возраст мужчин, тем выше их индекс связности смысловой системы.

Содержательный анализ смысловых древ испытуемых показал, что индексы децентрации и рефлексивности, как и раньше, выше у мужчин, чем у женщин. Индекс неготовности у обеих подгрупп выражен практически одинаково. Количественные показатели представлены в таблице 16.

Таблица 16

Количественные показатели индикаторов содержательного анализа

Содержательный индикатор	Средний показатель	
	Женщины	Мужчины
Индекс децентрации	0,71	1,33
Индекс рефлексивности	2,2	3,17
Индекс неготовности	0,14	0

Таким образом, мужчины в большей степени рассматривают свою жизнь в контексте жизни других людей. Также у мужчин достаточно сильно развита регуляторная функция сознания по отношению к практической деятельности.

Исследуя представление руководителя о смыслах профессиональной деятельности своих сотрудников, предельными смыслами стали «чувствовать себя человеком» и узловая категория «зарабатывать деньги», обосновывающая смыслы «чувствовать комфорт», «помогать детям и внукам», «покупать все необходимое для жизни». Предельными смыслами в смысловой графе руководителя стали «чувствовать себя нужным» и «семья была счастлива».

После реализации всех запланированных нами видов, форм и методов работы мы провели рефлексию участия сотрудников и

руководителя организации в предложенной нами программе. Положительным, на наш взгляд, является тот факт, что данные, полученные нами по результатам проведенной рефлексии, показали позитивное отношение сотрудников и руководителя к участию в предлагаемой программе, они отметили значимость этой работы для себя.

Итак, реализованная программа развития ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации оказалась наиболее эффективной в отношении когнитивного компонента личностных ценностей. Программа актуализировала процесс размышления сотрудников о своих ценностях. На 26% больше испытуемых ответили, что размышляют о своих жизненных и профессиональных ценностях. Диапазон называемых сотрудниками ценностей увеличился. Перечень жизненных ценностей увеличился с 11 позиций до 17. Прибавились такие ценности, как стабильность общества, духовность, самостоятельность, свобода и уважение к людям. Список профессиональных ценностей увеличился с 10 до 13 позиций. Добавились полезность, профессионализм и ответственность. Испытуемые приняли факт влияния ценностей на профессиональную деятельность человека.

В отношении личностных ценностей и смыслов сотрудников программа деятельности практического психолога оказала меньшее влияние, что связано с устойчивостью данных психологических феноменов. Значимыми мотивационными типами для сотрудников организации по-прежнему являются безопасность, доброта и конформность. Наименьшей значимостью обладают стимуляция, власть и гедонизм. Терминальными ценностями коллектива остались безопасность семьи, стабильность общества и самодисциплина. Инструментальные ценности у испытуемых представлены такими качествами, как ответственность, преданность и искренность.

Представление руководителя об иерархии ценностей своих подчиненных совпадает с реальными ценностями коллектива. Выявленные на этапе констатирующего эксперимента различия между ценностями самого руководителя и ценностями коллектива сгладились после реализации развивающей программы.

Также после реализации программы количество категорий в смысловых графах испытуемых увеличилось вдвое, а обоснование смыслов стало более определенным за счет сокращения смысловых цепей. Увеличился и индекс связности смысловой структуры личности сотрудников организации, что свидетельствует об увеличении числа предельных смыслов профессиональной деятельности. Предельными смыслами деятельности сотрудников организации являются «жить», «чувствовать себя человеком» и помогать близким (внукам, родителям). Для женщин больше характерен смысл «жить», для мужчин «обеспечивать семью». Узловыми категориями, являющимися обоснованием нескольких смыслов, являются «работать в данной организации» и «зарабатывать деньги».

В целом, мы можем констатировать, что разработанная нами программа деятельности, включающая разные виды, формы и методы работы практического психолога, направленная на изучение уже существующих ценностей и смыслов, а также повышение информированности сотрудников и руководителя в области ценностно-смысловой сферы личности, оказала свое влияние на оценку/переоценку как своих ценностей, так и их позиции по вопросам, которые ранее не попадали в фокус активного внимания.

ВЫВОДЫ

Результаты проведенного нами исследования, посвященного изучению особенностей ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации, позволили сформулировать следующие выводы:

1. Анализ научной литературы показал, что, несмотря на то, что на современном этапе развития психологической теории и практики рассмотрению проблемы ценностно-смысловой сферы личности уделяется особое внимание и отмечается ее приоритетность в контексте изучения развивающегося субъекта труда, до сих пор нет единства в определении данного понятия.

Мы определяем ценностно-смысловую сферу личности как индивидуально-специфическую, личностно-пространственную характеристику, отражающую в сознании субъекта ценности (абстрактные, ситуативные, конкретные), признаваемые им на определенном этапе в качестве стратегически значимых целей, мировоззренческих (жизненных) ориентиров и особых личностных смыслов, регулирующих поведение, деятельность и взаимодействие субъекта с окружающим миром.

2. В результате изучения особенностей ценностно-смысловой сферы сотрудников организации мы можем констатировать, что, несмотря на то, что большинство сотрудников продемонстрировали тенденцию размышлять о том, что для них является ценностями в жизни и в профессиональной деятельности, есть опрошенные, которые не задумываются над этим (36%), выражают определенное сомнение в том, что особенности ценностно-смысловой сферы личности влияют на эффективность профессиональной деятельности человека (32%), а причинами, по которым сотрудники организации задумываются о собственных ценностях, являются жизненные обстоятельства и разговоры близкого окружения (74%). Следует отметить, что 80 % опрошенных испытали определенные затруднения в определении понятия «ценностно-смысловая сфера личности».

Обнаружено, что, несмотря на то что большинство сотрудников получают высокую оценку своей профессиональной деятельности со стороны руководителя, многие из них (37 %) затрудняются дать собственную оценку эффективности своей работы.

Для сотрудников организации наиболее значимыми мотивационными типами являются ценности безопасности, доброты и конформности. Наименьшей значимостью обладают такие типы ценностей, как стимуляция, власть и гедонизм.

Терминальными ценностями коллектива являются безопасность семьи, стабильность общества и самодисциплина. Инструментальные ценности у испытуемых представлены такими качествами, как ответственность, преданность и искренность. Представление руководителя об иерархии ценностей своих подчиненных совпадает с реальными ценностями коллектива. Между ценностями самого руководителя и ценностями группы имеются небольшие различия относительно достижений и традиций, однако данные отличия следует считать незначимыми.

Пределными смыслами профессиональной деятельности сотрудников организации являются «жить», «чувствовать себя человеком» и помогать близким (внукам, родителям). Для женщин больше характерен смысл «жить», для мужчин «обеспечивать семью». Узловыми категориями, являющимися обоснованием нескольких смыслов, являются «работать в данной организации» и «зарабатывать деньги».

3. Специально разработанная и апробированная программа деятельности практического психолога (включающая разные виды, формы и методы работы), ориентированная на развитие ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации, позволила получить данные, подтверждающие ее эффективность. В целом мы можем констатировать, что разработанная нами программа, направленная на изучение уже существующих ценностей и смыслов, а также актуализацию знаний сотрудников в области ценностно-смысловой сферы личности, оказала

свое влияние на оценку/переоценку как своих ценностей, так и позиции по вопросам, которые ранее не попадали в фокус активного внимания, тем самым способствуя выработке определенного отношения к данной проблеме.

Реализованная программа развития ценностно-смысловой сферы личности сотрудников организации оказалась наиболее эффективной в отношении когнитивного компонента личностных ценностей. На 26% больше испытуемых ответили, что размышляют о своих жизненных и профессиональных ценностях. Диапазон называемых сотрудниками ценностей увеличился (перечень жизненных ценностей увеличился с 11 позиций до 17; а список профессиональных ценностей – с 10 до 13 позиций). Опрошенные сотрудники приняли факт влияния ценностей на профессиональную деятельность человека.

Выявленные на этапе констатирующего эксперимента различия между ценностями самого руководителя и ценностями коллектива сгладились после реализации развивающей программы.

Представление руководителя об иерархии ценностей своих подчиненных совпадает с реальными ценностями коллектива. Также после реализации программы количество категорий в смысловых графах испытуемых увеличилось вдвое, а обоснование смыслов стало более определенным за счет сокращения смысловых цепей. Увеличился и индекс связности смысловой структуры личности сотрудников организации, что свидетельствует об увеличении числа предельных смыслов профессиональной деятельности.

Положительным, на наш взгляд, является тот факт, что данные, полученные нами по результатам проведенной рефлексии, показали позитивное отношение сотрудников и руководителя к участию в предлагаемой программе.

Таким образом, полученные в ходе проведенной работы результаты можно считать обоснованными, так как специфика феномена ценностно-

смысловой сферы личности такова, что для ее развития требуется долгое время.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии[Текст]/ А. Адлер. – М.: Прогресс, 1993. – 175 с.

2. Аристотель. Сочинения[Текст]. В 4 т. / Аристотель. – М.: Мысль. – Т. 4, 1984. – 830 с.

3. Белинская, Е.П. Социальная психология личности: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений [Текст] / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2001 г. – 301 с.

4. Братусь, Б.С. Аномалии личности[Текст] / Б.С. Братусь. – М.: Мысль, 1988. – 301 с.

5. Выжлецов, Г.П. Аксиология: становление и основные этапы развития [Текст] / Г.П. Выжлецов// Социально-политический журнал. – 1995. – № 6. – С. 61-73.

6. Выжлецов, Г.П. Аксиология: становление и основные этапы развития [Текст]/ Г.П. Выжлецов// Социально-политический журнал. – 1996. – № 1. – С. 86-99.

7. Дюркгейм, Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение [Текст] / Э. Дюркгейм. – М.: Канон, 1995. – 352 с.

8. Журавлева, Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе [Текст] / Н.А. Журавлева. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 2006. – 334 с.

9. Кант, И. Сочинения[Текст]. В 6 т./ И. Кант. – М.: Мысль.– Т. 4. – Ч. 1, 1965. – 544 с.

10. Карандашев, В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство [Текст] / В.Н. Карандашев. – СПб: Речь, 2004. – 70 с.

11. Карпушина, Л.В. Влияние биологических и социально-психологических факторов на жизненные ценности студентов [Текст] / Л.В. Карпушина // Теория и методика непрерывного профессионального образования: тез.докл. всеросс. научно-методич. конференции. – Тольятти: ТГУ, 2002. – Том 1.– С. 157-159.
12. Карпушина, Л.В. Психология ценностей российской молодежи [Текст] / Л.В. Карпушина, А.В. Капцов. – Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2009. – 252 с.
13. Карпушина, Л.В. Структура и динамика жизненных ценностей различных социальных групп студентов вузов [Текст] / Л.В. Карпушина // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия Психология. – 2005. – №1. – С. 78-91.
14. Леонтьев, А.Н. Философия психологии: из научного наследия [Текст] / Под ред. А.А. Леонтьева, Д.А. Леонтьева. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 228 с.
15. Леонтьев, Д.А. Методика предельных смыслов (МПС): методическое руководство [Текст] / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1999. – 36 с.
16. Леонтьев, Д.А. Виктор Франкл в борьбе за смысл [Текст] / Д.А. Леонтьев / вступит.стат. к книге В. Франкл. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990. – С. 5-22.
17. Леонтьев, Д.А. Возвращение к человеку [Текст] / Д.А. Леонтьев // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. – М.:Смысл, 1997. – С. 3-18.
18. Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности [Текст] / Д.А. Леонтьев. – 2-е, испр. изд. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
19. Мамардашвили, М.К. Лекции о Прусте (психологическая топология пути) [Текст] / М.К. Мамардашвили. – М: AdMarginem, 1995. – 547 с.

20. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
21. Мудрик, А.В. Социализация человека: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений [Текст] / А.В. Мудрик. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 304 с.
22. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего [Текст] / Ж. Нюттен/ Под.ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2004. – 608 с.
23. Психология. Словарь [Текст]/ Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. –2-е изд., испр. и доп.–М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
24. Психолого-педагогический словарь /Сост. Рапацевич Е.С. – Минск: «Совр.слово», 2006, – 928 с.
25. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция [Текст] / Под ред. В.А. Ядова. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
26. Серый, А.В. Система личностных смыслов: структура, функции, динамика [Текст] / А.В. Серый. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. – 272 с.
27. Серый, А.В. Структурно-содержательные характеристики личностных смыслов[Текст] / А.В. Серый // Сибирская психология сегодня: сб. науч. тр. – Вып. 2. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. – С. 4-13.
28. Современный человек: цели, ценности, идеалы: реферативный сборник. Выпуск 1[Текст] / Под ред. П.С. Гуревич. – М.: Изд-во ИНИОН АН СССР, 1988. – 236 с.
29. Соколов, Э.В. Культура и личность [Текст] / Э.В. Соколов. – Л.: Наука, 1972. – 228 с.
30. Сурина, И.А. Ценности. Ценностные ориентации. Ценностное пространство. Вопросы теории и методологии [Текст] / И.А. Сурина. – М.: Мысль, 1999. – 453 с.

31. Философский энциклопедический словарь [Текст] / Под ред. Л.Ф. Ильичева и др. – М.: Сов.энциклопедия, 1983. – 840 с.
32. Франкл В. Поиск смысла жизни и логотерапия[Текст] / В. Франкл// Психология личности. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 118-126.
33. Ценностные основания психологической науки и психология ценностей [Текст] / Под ред. В.В. Знакова, Г.В. Залевского. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – 344 с.
34. Шварц Ш. Культурные ценностные ориентации: природа и следствия национальных различий [Текст] / Ш. Шварц // Психология. Журнал высшей школы экономики. – 2008. – Т. 5. – №2. – С. 37-67.
35. Шпрангер Э. Основные идеальные типы индивидуальности [Текст] / Э. Шпрангер // Психология личности. Тексты / Подред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С. 55-59.
36. M. Rokeach. The nature of human values. New York: Free Press. – 438 pp.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Уровневая организация системы личностных смыслов

Уровни	Сферы приложения	Функции	Представленность в структуре личности	Уровень когнитивной сложности	Временная перспектива	Идентичность
Смысло-жизненный	Социум	Генерализация смыслов нижележащих уровней. Дифференциация смыслов ситуации, целей и опыта. Интенциональность	Ценностно-смысловая сфера	Сложная многоуровневая система конструктов, метафоры	Непрерывность между прошлым опытом и будущим, тождественность ситуациям, обусловленных фактором культуры и ходом исторического развития	Полная идентичность
Личностный	Личность	Ценностные ориентации, интернализация ценностных отношений. Интеграция в новые условия окружающей действительности	Когнитивная сфера	Гибкие конструкты, определяющие категорию значимости	Синхронизация смыслов прошлого, настоящего и будущего в контексте ситуации	Дифференцированная идентификация своей личности
Индивидуальный	Индивид	Первичная интерпретация ощущений, формирование мотивов	Потребностно-мотивационная сфера	Жесткие конструкты. Соотношение двух-трех элементов в форме конкретных значений	Взаимосвязь двух временных локусов под воздействием ситуации	Ощущение себя субъектом сознательных действий
Биологический	Организм	Реакция на предметный мир	Сенсомоторная и аффективная зоны	Отсутствие конструктов. Наличие отдельных элементов	Неконстантность. Ситуативная локализация в настоящем	Разделение «Я» и «не Я»

Анкета для сотрудников организации

1. Задумываетесь ли Вы о том, что является Вашими основными ценностями в жизни вообще и в профессиональной деятельности в частности?

Да	Пожалуй, да	Трудно сказать	Пожалуй, нет	Нет
----	-------------	----------------	--------------	-----

2. В жизни для Вас наиболее важным является _____,
а в профессиональной деятельности _____

3. Как часто Вы размышляете о том, что для Вас является важным?

Постоянно	Когда в жизни что-то случается	Когда рядом об этом говорят	Стараюсь «уходить» от таких размышлений	Свой вариант ответа
-----------	--------------------------------	-----------------------------	---	---------------------

4. Как Вы считаете, влияют ли ценности на эффективность профессиональной деятельности человека?

Да	Пожалуй, да	Трудно сказать	Пожалуй, нет	Нет
----	-------------	----------------	--------------	-----

5. Какую оценку Вашей деятельности Вы чаще всего слышите от руководителя?

Положительную	В основном положительную	Затрудняюсь ответить	В основном отрицательную	Отрицательную
---------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	---------------

6. Можете ли Вы утвердительно сказать, что Ваша профессиональная деятельность в данной организации эффективна?

Да	Пожалуй, да	Трудно сказать	Пожалуй, нет	Нет
----	-------------	----------------	--------------	-----

7. Ценностно-смысловая сфера личности – это _____

8. Укажите, пожалуйста, Ваши данные.

Пол _____ Возраст _____

Стаж работы (общий и в данной организации) _____

Спасибо за участие в анкетировании!

Код _____

Анкета для руководителя

1. Ценностно-смысловая сфера личности – это _____

2. Как Вы считаете, влияют ли особенности ценностно-смысловой сферы сотрудников организации на эффективность их профессиональной деятельности?

Да	Пожалуй, да	Трудно сказать	Пожалуй, нет	Нет
----	-------------	----------------	--------------	-----

3. Если Вы ответили «Да» или «Пожалуй, да», то уточните каким образом?

4. Перечислите те ценности, которые, на Ваш взгляд, являются наиболее приоритетными (значимыми) для большинства Ваших сотрудников.

5. Как Вы думаете, зачем большинство Ваших сотрудников работают в данной организации?

6. Как Вы оцениваете эффективность деятельности Ваших сотрудников?

Положительно	В основном положительно	Затрудняюсь ответить	В основном отрицательно	Отрицательно
--------------	-------------------------	----------------------	-------------------------	--------------

7. Укажите, пожалуйста, Ваши данные.

Пол _____ Возраст _____

Стаж работы (общий и в данной организации) _____

Спасибо за участие в анкетировании!

Код _____

ОПРОСНИК Ш. ШВАРЦА ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ЦЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ

«Обзор ценностей»

Инструкция. В этом опроснике Вам нужно ответить на вопрос: «Какие ценности важны для меня как руководящие принципы моей жизни и какие ценности менее важны для меня?». Далее на последующих страницах приведены два списка ценностей, взятых из различных культур. В скобках приведено объяснение каждой ценности.

Ваша задача заключается в том, чтобы оценить степень важности каждой ценности как руководящего принципа Вашей жизни.

Используйте оценочную шкалу отметок от -1 до 7.

Чем выше номер (-1, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), тем более важной данная ценность является для Вас как руководящий принцип Вашей жизни. При этом примерно ориентируйтесь на следующие значения отметок: отметка «-1» характеризует ценности, противоположные Вашим принципам, отметка «0» означает, что ценность совершенно не важна, не является руководящим принципом Вашей жизни, отметка «3» означает, что ценность важна, отметка «6» означает, что ценность очень важна, отметка «7» характеризует ценности высшей значимости, обычно таких ценностей не должно быть более двух.

Перед каждой ценностью в списке проставьте номер, указывающий важность этой ценности лично для вас как *руководящего принципа Вашей жизни*. Постарайтесь различать ценности – насколько это возможно, используя все номера от -1 до 7 (-1, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

Как руководящий принцип моей жизни эта ценность является:

Противоположной моим принципам	Неважной	Важной					Очень важной	Высшей значимости
		1	2	3	4	5		
-1	0	1	2	3	4	5	6	7

Для начала просмотрите ценности из **Списка 1**, выберите одну из них, которая является самой важной для Вас, и оцените ее значимость (отметка «7»). Далее выберите ценность, которая наиболее противоречит Вашим принципам, и оцените ее (отметка «-1»). Если нет такой ценности, выберите ценность, наименее важную для Вас, и оцените ее отметкой «0» или «1», в соответствии с ее значимостью. Затем оцените все остальные ценности из **Списка 1** и **Списка 2**.

СПИСОК ЦЕННОСТЕЙ 1

- 1__ РАВЕНСТВО (равные возможности для всех)
- 2__ ВНУТРЕННЯЯ ГАРМОНИЯ (быть в мире с самим собой)
- 3__ СОЦИАЛЬНАЯ СИЛА (контроль над другими, доминантность)
- 4__ УДОВОЛЬСТВИЕ (удовлетворение желаний)
- 5__ СВОБОДА (свобода мыслей и действий)
- 6__ ДУХОВНАЯ ЖИЗНЬ (акцент на духовных, а не материальных вопросах)
- 7__ ЧУВСТВО ПРИНАДЛЕЖНОСТИ (ощущение, что другие заботятся обо мне)
- 8__ СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРЯДОК (стабильность общества)
- 9__ ЖИЗНЬ, ПОЛНАЯ ВПЕЧАТЛЕНИЙ (стремление к новизне)
- 10__ СМЫСЛ ЖИЗНИ (цели в жизни)
- 11__ ВЕЖЛИВОСТЬ (предупредительность, хорошие манеры)
- 12__ БОГАТСТВО (материальная собственность, деньги)
- 13__ НАЦИОНАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (защищенность своей нации от врагов)
- 14__ САМОУВАЖЕНИЕ (вера в собственную ценность)
- 15__ УВАЖЕНИЕ МНЕНИЯ ДРУГИХ (учет интересов других людей, избегание конфронтации)
- 16__ КРЕАТИВНОСТЬ (уникальность, богатое воображение)
- 17__ МИР ВО ВСЕМ МИРЕ (свобода от войны и конфликтов)
- 18__ УВАЖЕНИЕ ТРАДИЦИЙ (сохранение признанных традиций, обычаев)
- 19__ ЗРЕЛАЯ ЛЮБОВЬ (глубокая эмоциональная и духовная близость)
- 20__ САМОДИСЦИПЛИНА (самоограничение, устойчивость к соблазнам)
- 21__ ПРАВО НА УЕДИНЕНИЕ (право на личное пространство)
- 22__ БЕЗОПАСНОСТЬ СЕМЬИ (безопасность для близких)
- 23__ СОЦИАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ (одобрение, уважение других)
- 24__ ЕДИНСТВО С ПРИРОДОЙ (слияние с природой)
- 25__ ИЗМЕНЧИВАЯ ЖИЗНЬ (жизнь, наполненная проблемами, новизной и изменениями)
- 26__ МУДРОСТЬ (зрелое понимание мира)
- 27__ АВТОРИТЕТ (право быть лидером или командовать)
- 28__ ИСТИННАЯ ДРУЖБА (близкие друзья)
- 29__ МИР КРАСОТЫ (красота природы и искусства)
- 30__ СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ (исправление несправедливости, забота о слабых)

СПИСОК ЦЕННОСТЕЙ 2

- 31__САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ (надеющийся на себя, самодостаточный)
- 32__СДЕРЖАННЫЙ (избегающий крайностей в чувствах и действиях)
- 33__ВЕРНЫЙ (преданный друзьям, группе)
- 34__ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫЙ (трудолюбивый, вдохновенный)
- 35__ОТКРЫТЫЙ К ЧУЖИМ МНЕНИЯМ (терпимый к различным идеям и верованиям)
- 36__СКРОМНЫЙ (простой, не стремящийся привлечь к себе внимание)
- 37__СМЕЛЫЙ (ищущий приключений, риск)
- 38__ЗАЩИЩАЮЩИЙ ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ (сохраняющий природу)
- 39__ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ (имеющий влияние на людей и события)
- 40__УВАЖАЮЩИЙ РОДИТЕЛЕЙ И СТАРШИХ (проявляющий уважение)
- 41__ВЫБИРАЮЩИЙ СОБСТВЕННЫЕ ЦЕЛИ (отбирающий собственные намерения)
- 42__ЗДОРОВЫЙ (не больной физически или душевно)
- 43__СПОСОБНЫЙ (компетентный, способный эффективно действовать)
- 44__ПРИНИМАЮЩИЙ ЖИЗНЬ (подчиняющийся жизненным обстоятельствам)
- 45__ЧЕСТНЫЙ (откровенный, искренний)
- 46__СОХРАНЯЮЩИЙ СВОЙ ИМИДЖ (защита собственного «лица»)
- 47__ПОСЛУШНЫЙ (исполнительный, подчиняющийся правилам)
- 48__УМНЫЙ (логичный, мыслящий)
- 49__ПОЛЕЗНЫЙ (работающий на благо других)
- 50__НАСЛАЖДАЮЩИЙСЯ ЖИЗНЬЮ (наслаждение едой, сексом, развлечениями и др.)
- 51__БЛАГОЧЕСТИВЫЙ (придерживающийся религиозной веры и убеждений)
- 52__ОТВЕТСТВЕННЫЙ (надежный, заслуживающий доверия)
- 53__ЛЮБОЗНАТЕЛЬНЫЙ (интересующийся всем, пытливый)
- 54__СКЛОННЫЙ ПРОЩАТЬ (стремящийся прощать другого)
- 55__УСПЕШНЫЙ (достигающий цели)
- 56__ЧИСТОПЛОТНЫЙ (опрятный, аккуратный)
- 57__ПОТВОРСТВУЮЩИЙ СВОИМ ЖЕЛАНИЯМ(занимающийся тем, что доставляет удовольствие)

«Профиль личности»

Инструкция. Ниже приведены описания некоторых людей. Пожалуйста, прочитайте каждое описание и подумайте, насколько каждый человек похож или не похож на Вас. Поставьте крестик в одной из клеточек справа, которая показывает, насколько описываемый человек похож на Вас.

Описания людей	Очень похож на меня	Похож на меня	В некоторой степени похож на меня	Немного похож на меня	Не похож на меня	Совсем не похож на меня
1. Придумывать что-то новое и быть изобретательным важно для него. Он любит поступать по-своему, на свой лад.						
2. Для него важно быть богатым. Он хочет, чтобы у него было много денег и дорогих вещей.						
3. Он считает, что важно, чтобы с каждым человеком в мире обращались одинаково. Он верит, что у всех должны быть равные возможности в жизни.						
4. Для него очень важно показать свои способности. Он хочет, чтобы люди восхищались тем, что он делает.						
5. Для него важно жить в безопасном окружении. Он избегает всего, что может угрожать его безопасности.						
6. Он считает, что важно делать много разных дел в жизни. Он всегда стремится к новизне.						
7. Он верит, что люди должны делать то, что им говорят. Он считает, что люди должны придерживаться правил всегда, даже когда никто не видит.						
8. Для него важно выслушать мнение людей, которые отличаются от него. Даже если он не согласен с ними, он все равно хочет их понять.						
9. Он считает, что важно не просить большего, чем имеешь.						

Он верит, что люди должны довольствоваться тем, что у них есть.						
10. Он всегда ищет повод для развлечения. Для него важно делать то, что доставляет ему удовольствие.						
11. Для него важно самому решать, что делать. Ему нравится быть свободным в планировании и выборе своей деятельности.						
12. Для него очень важно помогать окружающим. Он хочет заботиться об их благополучии.						
13. Для него очень важно преуспеть в жизни. Ему нравится производить впечатление на других людей.						
14. Для него очень важна безопасность его страны. Он считает, что государство должно быть готово к защите от внешней и внутренней угрозы.						
15. Он любит рисковать. Он всегда ищет приключений.						
16. Для него важно всегда вести себя должным образом. Он хочет избегать действий, которые люди сочли бы неверными.						
17. Для него важно быть главным и указывать другим, что делать. Он хочет, чтобы люди делали то, что он говорит.						
18. Для него важно быть преданным своим друзьям. Он хочет посвятить себя своим близким.						
19. Он искренне верит, что люди должны заботиться о природе. Заботиться об окружающей среде важно для него.						
20. Быть религиозным важно для него. Он очень старается следовать своим религиозным убеждениям.						
21. Для него важно, чтобы вещи содержались в порядке и в						

чистоте. Ему действительно не нравится беспорядок.						
22. Он считает, что важно интересоваться многим. Ему нравится быть любознательным и пытаться понять разные вещи.						
23. Он считает, что все народы мира должны жить в гармонии. Содействовать установлению мира между всеми группами людей на земле важно для него.						
24. Он думает, что важно быть честолюбивым. Ему хочется показать насколько он способный.						
25. Он думает, что лучше всего поступать в соответствии с установившимися традициями. Для него важно соблюдать обычаи, которые он усвоил.						
26. Для него важно получать удовольствие от жизни. Ему нравится «баловать» себя.						
27. Для него важно быть чутким к нуждам других людей. Он старается поддерживать тех, кого знает.						
28. Он полагает, что всегда должен проявлять уважение к своим родителям и людям старшего возраста. Для него важно быть послушным.						
29. Он хочет, чтобы со всеми поступали справедливо, даже с людьми, которых он не знает. Для него важно защищать слабых.						
30. Он любит сюрпризы. Для него важно, чтобы его жизнь была полна ярких впечатлений.						
31. Он очень старается не заболеть. Сохранение здоровья очень важно для него.						
32. Продвижение вперед в жизни важно для него. Он стремится делать все лучше, чем другие.						
33. Для него важно прощать людей, которые обидели его. Он старается видеть хорошее в них и не держать обиду.						

34. Для него важно быть независимым. Ему нравится полагаться на себя.						
35. Иметь стабильное правительство важно для него. Он беспокоится о сохранении общественного порядка.						
36. Для него очень важно все время быть вежливым с другими людьми. Он старается никогда не раздражать и не беспокоить других.						
37. Он по-настоящему хочет наслаждаться жизнью. Хорошо проводить время очень важно для него.						
38. Для него важно быть скромным. Он старается не привлекать к себе внимание.						
39. Он всегда хочет быть тем, кто принимает решения. Ему нравится быть лидером.						
40. Для него важно приспособливаться к природе, быть частью ее. Он верит, что люди не должны изменять природу.						

Благодарим за участие в опросе!

ЧАСТЬ 3
Дневник практики

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального
образования
«Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»
Кафедра психологии

ДНЕВНИК
студента-практиканта
специальности «Психология»

фамилия, имя, отчество студента

Группа _____

Форма обучения _____

Нижний Новгород

Основные требования к студенту-практиканту

Студент специальности «Психология» *обязан:*

- ✓ *принять* участие в организационном собрании и познакомиться с программой практики (целью, задачами, основным содержанием, сроками прохождения и порядком проведения аттестации по итогам практики);
- ✓ *получить* от руководителя практики частично заполненный и подписанный дневник практики;
- ✓ *посещать* регулярно консультации, проводимые руководителем практики;
- ✓ *записывать* ежедневно в дневник практики все, что им сделано для выполнения программы практики;
- ✓ *предоставлять* периодически дневник практики на проверку своему руководителю,
- ✓ *заботиться* о соблюдении сроков выполнения заданий и качественном оформлении всех видов документации;
- ✓ *включить* данный документ в отчет по итогам практики;
- ✓ *принять* участие в конференции по итогам практики.

Студент специальности «Психология» *имеет право:*

- ✓ *разработать* совместно с руководителем в соответствии с программой практики тематику индивидуальных заданий на весь период практики;
- ✓ *проявить* самостоятельность в выборе форм, средств и методов осуществления программы практики;
- ✓ *актуализировать и усовершенствовать* свои базовые теоретические знания по тематике заданий с помощью доступной справочной, психолого-педагогической, учебно-методической и др. литературы;
- ✓ *попросить* методическую помощь у руководителя практики при выполнении индивидуальных заданий и сборе материалов к теме НИРС, курсовому или дипломному проектированию;
- ✓ *сформулировать* собственные выводы и разработать рекомендации по повышению эффективности деятельности практического психолога;
- ✓ *подготовить* по итогам прохождения практики рукопись тезисов доклада (статьи) для публичного выступления на конференции с последующей публикацией;
- ✓ *проявить* творчество в оформлении отчетной документации по практике.

КУРС _____

Вид

практики: _____

Место прохождения практики:

Основные задачи практики:

Срок прохождения практики:

С « _____ » _____ 200__ г. по « _____ » _____ 200__ г.

Руководитель практики _____
должность, фамилия, имя, отчество

Индивидуальное задание

Дата выдачи задания «_____» _____ 200__ г.

Руководитель практики _____ / _____
подпись и.о.фамилия

Выполнение программы практики

№ п/п	Наименование и краткое содержание выполняемых заданий	Сроки выполнения	Подпись руководителя

№ п/п	Наименование и краткое содержание выполняемых заданий	Сроки выполнения	Подпись руководителя

№ п/п	Наименование и краткое и содержание выполняемых заданий	Сроки выполнения	Подпись руководителя

Подтверждаю:

Руководитель практики _____ / _____
подпись и.о.фамилия

Рефлексивный лист

Я знаю...	Я умею...
Я думаю...	Вопросы, оставшиеся без ответа...

Размышления по поводу...

*«Профессионально значимые качества личности
психолога...»*

Я понял (а)...

Я хочу...

Отзыв студента-практиканта о продуктивности практики

1. Побудила ли Вас практика к более серьезному и углубленному изучению психологии?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
нет пожалуй, нет трудно сказать пожалуй, да да

2. Изменилось ли что-нибудь в Ваших представлениях о деятельности практического психолога в ходе прохождения этой практики?

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
нет пожалуй, нет трудно сказать пожалуй, да да

✓ Если Вы выбрали варианты ответов «пожалуй, да» и «да», то отметьте, пожалуйста, что именно изменилось?

✓ Если Вы выбрали варианты ответов «нет», «пожалуй, нет» или «трудно сказать», то, отметьте, пожалуйста – почему?

3. Что Вам больше всего запомнилось за период прохождения практики?

4. Что на Ваш взгляд мешало (именно Вам) во время прохождения практики?

5. Оцените по 5-балльной шкале

- значимость (для Вас) прохождения практики _____
- содержательность практики _____
- соблюдение сроков выполнения заданий _____
- своевременность оформления документации _____
- степень освоения и выполнения программы практики _____
- удовлетворенность работой в целом _____

6. Ваши предложения...

по организации практики	по содержанию практики

7. Для меня практика – это.....

8. В период этой практики я обратил (а) внимание на то, что ...

9. За этот вид практики я получу _____ баллов.

Студент _____ «_____» _____
подпись дата

Характеристика-отзыв о работе студента на практике

Студент (ка) _____ курса _____ отделения
специальности «Психология» проходил (а) _____
практику в качестве _____
с «_____» _____ 20__ г. по «_____» _____ 20__ г.

Во время прохождения практики студент (ка) выполнял (а)/проводил(а)

Было подготовлено и проведено мероприятий.

Работа проводилась

Студент (ка) проявил (а) себя

Результаты прохождения студентом _____ практики
(вид практики)

Студент _____
фамилия, и.о.

Защитил отчет по практике в _____ форме с оценкой _____
очной, заочной балл

Руководитель практики _____ / _____
подпись и.о. фамилия

«_____» _____ 20__ г.

Методические указания

к оформлению дневника студента-практиканта

Дневник является одной из основных форм отчетных документов по практике, независимо от ее вида (учебно-ознакомительной, производственной, педагогической) и места прохождения.

Руководителю практики необходимо

- ✓ *обеспечить* своевременно студентов данным видом отчетности;
- ✓ *познакомить* с задачами и сроками практики;
- ✓ *выбрать и обосновать* место прохождения практики (с учетом поставленных перед студентами задач);
- ✓ *выдать* индивидуальные задания каждому студенту;
- ✓ *контролировать* выполнение разных видов заданий и ведение дневников студентами-практикантами;
- ✓ *способствовать* развитию рефлексивных способностей студентов.

В обязанность студента входит

- ✓ своевременное заполнение дневника;
- ✓ периодическое его предоставление на проверку руководителю практики;
- ✓ включение данного документа в отчет по итогам практики.

При ежедневном ведении дневника практики студенту необходимо помнить о том, что в нем должно находить отражение выполнение календарного графика прохождения и реализации программы практики.

Для этого в графе «*Наименование и краткое содержание выполняемых заданий*» следует фиксировать все события, которые произошли в период прохождения практики (например, участие в установочной конференции, знакомство с учреждением (организацией), посещение консультаций, наблюдение за деятельностью практического психолога, знакомство с содержанием отчетной документации практического психолога, подготовка методических материалов, оформление картотек, разработка

конспектов занятий, составление презентаций, участие в организации воспитательного мероприятия, оформление отчетной документации, подготовка и выступление по итогам практики на заключительной конференции и т.п.).

В графе «*Сроки выполнения*» необходимо записывать число и месяц (с возможным указанием дня недели).

Графа «*Подпись руководителя*» свидетельствует о выполнении заявленного вида работ.

Рефлексивный лист и отзыв о продуктивности практики заполняется студентом в период оформления всей необходимой документации и написания отчета (в установленные учебным графиком сроки).

В отчете студент более подробно, опираясь на данные дневника практики, описывает собранные материалы (например, о специфике и проблемах профессиональной деятельности практического психолога; о выделении, составлении схемы изучения, решении и последующем анализе проблемы (согласно целям практики), а также отмечает свои впечатления, наблюдения, замечания, возникшие в период прохождения практики).

Характеристика-отзыв о работе студента оформляется руководителем практики при получении всех необходимых документов, подтверждающих прохождение и выполнение программы практики.

После проверки руководителем отчетной документации студент защищает свою работу на специальной кафедральной комиссии по практике.

Результаты защиты отчета заносятся в графу «Результаты прохождения практики» («Дневника студента-практиканта»), ведомость и в зачетную книжку студента.

Тамара Геннадьевна Харитонова

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ
И КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ПРАКТИКИ
СТУДЕНТОВ**

Учебно-методическое пособие

Редактор Д.М. Фетюкова

Подписано в печать _____
Формат 60 × 90 1/16. Бумага газетная. Печать трафаретная.
Уч.изд.л. _____. Усл.печ.л. _____. Тираж 500 экз. Заказ № _____

ФГБОУ ВПО
«Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»,
603950, Н.Новгород, Ильинская, 65.
Полиграфцентр ННГАСУ, 603950, Н.Новгород, Ильинская, 65