

**ФГБУ «Российская академия образования»
Федеральный ресурсный центр
психологической службы в системе высшего образования
Всероссийский конкурс лучших программ по психологической
профилактике в образовательных организациях высшего образования**

Номинация 2. Программы по профилактике эмоционально-личностного неблагополучия.

Программа «Школа старост»

**Авторы - педагоги-психологи Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Российская академия музыки Имени Гнесиных»:**

**Некрасов Дмитрий Андреевич
Белякова-Романова Юлия Сергеевна
Прокопьев Михаил Владимирович**

tim-nobel@mail.ru

Пояснительная записка

Студенты-старосты – особая категория обучающихся, на которых возложены дополнительные функции: координация деятельности группы, помощь преподавателям и администрации в организации занятий, передача необходимой информации одногруппникам от преподавателей и администрации, контроль за соблюдением учебной дисциплины, поддержание в академических группах атмосферы позитивного сотрудничества.

На практике роль старосты в творческом учебном заведении выходит далеко за рамки административных задач. Староста группы – не только "связующее звено", но и ключевая фигура в формировании учебной и творческой атмосферы, общего коллективного духа и единства студентов. Старосты становятся ориентиром для своих товарищей, показывая пример надежности, ответственности и преданности своему делу. Тем самым в коллективе студентов формируется атмосфера взаимовыручки, уважение и закладываются фундаментальные основы отношения к жизни в целом, к семье и к работе. Старосты являются носителями ценностных ориентиров для студентов.

Психологическое сопровождение в виде групповых занятий для старост могло бы дополнить профессиональное музыкальное образование и сделать выпускников более гармоничными и зрелыми личностями. Выпускник, который научился в годы учебы в ВУЗе создавать атмосферу взаимопонимания и поддержки, дружелюбия и одновременно с этим здоровой конкуренции с большой вероятностью будет стремиться к этому и в профессиональном коллективе (оркестре, ансамбле, театре). А преданные своему делу, зрелые и сплоченные специалисты формируют здоровую культурную среду, которая является фундаментом для развития искусства в стране и общества в целом. Уделяя внимание развитию старост через специальные психологические программы, музыкальное учебное заведение инвестирует в свое будущее и в будущее всей культурной отрасли, воспитывая не только профессиональных музыкантов, но и ответственных лидеров, способных сохранять и преумножать культуру нашей страны.

Особое место в программе уделяется развитию у студентов старост гражданской зрелости и осознанной социальной ответственности. Реализуется это через осмысление своей роли не только как организатора, но и как носителя культурных традиций и духовно нравственных ценностей.

Старосты академии берут на себя ряд дополнительных задач и сталкиваются с особенностями творческой академической среды:

- работа с творческими личностями (как студентами, так и преподавателями) требует особого такта и умения находить компромиссы;
- организация не только академических занятий, но и репетиций, концертных выступлений, мастер-классов — это уникальная задача, которой нет в других Вузах;
- умение донести до администрации специфическую нагрузку студентов-музыкантов (например, эмоциональное выгорание, связанное с частыми конкурсами и концертами).

В силу этого становится сложнее оставаться в стабильном и уверенном состоянии, возникают дополнительные вопросы и потребность в обращении к компетентным взрослым фигурам, обладающим достаточными коммуникативными навыками и знаниями, способными помочь не столько с организационными вопросами, но в большей степени с эмоциональными и ценностными сложностями. Таким образом возникает потребность в развитии дополнительных навыков и компетенций. Следует отметить, что тенденция к высокой конкуренции в области личностного и учебного потенциала среди студентов музыкального ВУЗа создает условия для ухудшения общего психоэмоционального состояния современных юношей и девушек, вынуждают их применять враждебные и доминантные позиции в межличностных взаимоотношениях, тем самым отдаляя их от гармоничного взаимодействия, которое важно не только в профессиональной сфере, но и в личных и семейных отношениях.

Статистика из консультативной практики студентов музыкантов говорит о том, что основными темами для обращения к психологам являются межличностные отношения со сверстниками и психоэмоциональное напряжение. Это связано как с высоким уровнем учебной нагрузки, так и с особенностями коммуникации, обусловленными конкурентной средой и взаимозависимостью в учебном процессе. Все эти факторы приводят к стрессовым ситуациям и эмоциональному истощению, в следствие чего уменьшаются ресурсы для эффективного обучения, развития личности и реализации своей миссии. Отсутствие навыков целеполагания и тайм-менеджмента так же усугубляют процесс обучения и эффективного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.

Данная программа обусловлена необходимостью преодолеть ситуации неуверенности в себе у студентов-старост, выстроить эффективную коммуникацию с однокурсниками и преподавательским составом, научиться организовывать свое время в условиях дополнительной нагрузки и эффективно его использовать. По мимо этого, большое внимание уделяется развитию качеств, позволяющих им создавать чувство общности и единства в группе, воспитывать ответственное отношение к общему делу и формировать эмоциональную связь с местом и сообществом, в котором они учатся. Необходимость развития лидерских, коммуникативных компетенций, сбалансированное совмещение индивидуальной учебной нагрузки и общественных задач учебно-воспитательного процесса так же находит подтверждение в статье Филясовой Ю. А. Предлагаемая программа включила в себя основы консультирования и упражнения целого ряда исследователей: А.И. Донцова, Е.В. Хохловой. М.А. Бондаренко, Ю.М. Жукова, Л.Н. Собчик, Р. Вердербера, К. Вердербера.

Форма работы по программе – очная работа в закрытых группах.

Время реализации программы – 2 месяца.

Сроки реализации – март-апрель 2025 г.

Количество занятий – 8 по 3 акад. часа.

Каждое занятие включает:

- вступление (шеринг) – участники делятся своим настроением, ожиданиями от занятия, отношением к заявленной теме;
- интерактивная часть (тренинговые упражнения);
- лекционная часть (тематические мини-лекции, см. Приложение 1);
- дискуссионная часть (обсуждение актуальных ситуаций в учебном процессе, групповая поддержка и обмен опытом в ходе занятия по актуальности);
- заключительный шеринг – обратная связь по окончании занятия.

Цель программы: повышение компетенций, необходимых для эффективной деятельности в роли старосты.

Задачи:

- развитие рефлексии и самопознания;
- повышение чувства уверенности в себе в рамках межличностных отношений;
- обучение техникам тайм-менеджмента;
- развитие навыков целеполагания;
- развитие лидерских качеств и навыков работы в команде;
- повышение стрессоустойчивости за счет развития навыков эмоциональной саморегуляции;
- обучение способам развития эмоционального интеллекта;
- развитие навыков креативности в коммуникации.

Встречи проводились на базе Российской академии музыки имени Гнесиных среди студентов 1, 3 курсов. Всего в прохождении Программы приняло участие 16 человек (2 группы студентов по 8 человек). Так же для оценки эффективности была выделена контрольная группа, состоящая из студентов-старост 2 курса.

Ожидаемые результаты реализуемой Программы - повышение интереса к самопознанию, формирование адекватной самооценки, расширение социального опыта общения, актуализация способности к конструктивному межличностному общению и гармоничным отношениям с окружающими, умение планировать свою деятельность и вырабатывать позитивные жизненные цели и мотивацию.

В целях контроля результатов реализуемой Программы был предусмотрен подготовительный этап, состоящий из первичной психологической диагностики контрольной и экспериментальной группы студентов. Для этого выбраны следующие методики:

1. Методика «Субъективная оценка межличностных отношений, СОМО» С.В. Духновского (2006 г.). В данной методике измеряются детерминанты, влияющие на качество коммуникации: «напряженность в отношениях», «отчужденность в отношениях», «конфликтность» и «агрессия».

2. «Шкала психологического благополучия РИФФ» в адаптации Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко. Данная методика так же отражает важные психологические переменные, которые затрагиваются в процессе прохождения занятий: «позитивные отношения», «автономия», «управление средой», «личностный рост», «цели в жизни», «самопринятие».

На заключительном этапе проводилось повторное тестирование. В результате статистического анализа сделаны следующие выводы:

- Тренинг оказал статистически значимое влияние на снижение общего уровня межличностных проблем в методике «Субъективная оценка межличностных отношений, СОМО», в особенности снизились показатели отчужденности, конфликтности и агрессии, в то время как в контрольной группе изменений не произошло.

- В методике «Шкала психологического благополучия РИФФ» в экспериментальной группе достигнуты значимые изменения по всем показателям.

- Сравнительный анализ показателей методик в контрольной и экспериментальной группе на констатирующем этапе не показал значимых отличий. На контрольном этапе были выявлены значимые отличия между контрольной и экспериментальной группой.

Более подробные результаты эффективности Программы «Школа старост» представлены в приложении (пр.15).

Так же стоит отметить, что в процессе прохождения Программы участники сплотились и начали эффективнее общаться между собой, поддерживать друг друга в решении административных задач, в перспективе обсуждалось создание отдельного неформального ТГ-канала для старост училища.

Далее в рамках раскрытия особенностей реализации программы необходимо подробнее описать ход каждого из занятий.

Основной этап – курс занятий «Школа старост»

Тематический план

№	Тема занятия	Количество часов (24 ч.)
1	Новое знакомство с собой и другими	3
2	Как слушать и слышать других, чтобы слушали и слышали тебя	3
3	Что делать, когда нет цели, а есть только путь: технологии целеполагания	3
4	Лидерство: испытание или привилегия?	3
5	Эффективное управление временем	3
6	Эмоциональный интеллект для эффективного общения и саморегуляции	3
7	Ресурсы стрессоустойчивости	3
8	Развитие креативности в коммуникации	3

Занятие 1

Цель: знакомство с группой, формирование доверительной атмосферы, составление групповых правил, обсуждение целей и задач встреч, формирование интереса в самопознанию и в развитии рефлексии.

Ресурсы: учебный класс, стулья, бейджи, доска или флипчарт, маркеры, листы А4 для записей.

Ведущие представляются, далее идет обсуждение предстоящих занятий, содержание и смысл групповых встреч.

Обсуждение правил группы. Правила разрабатываются участниками тренинга, обсуждаются, предлагаются, записываются участниками и сохраняются до конца тренинга (правила см. Приложение 2).

Упражнение 1. «Знакомство».

Участникам предлагается познакомиться, рассказать о себе, о своем состоянии в данный момент, ожиданиях от занятия.

Упражнение 2. «Водоворот».

Участники поочередно называют свое имя добавляя прилагательное, начинающееся с первой буквы имени. Следующим в кругу следует назвать предыдущих, потом себя, придется называть все больше и больше имен, используя прилагательные, что облегчит запоминание и немного разрядит атмосферу [30].

Упражнение 3. «Я». Мозговой штурм.

Цель: формирование представлений о внутреннем мире, создание мотивации для совместной деятельности.

Инструкция: «Давайте попробуем выяснить, что такое самопознание? Для чего человеку знать себя?

В психологии самопознание определяется как сложный длительный процесс получения знаний о себе. А что вы думаете о том, как можно реализовать самопознание?

Что для этого нужно? Самопознание действительно происходит через самонаблюдение, а также через общение с другими людьми. Процесс самопознания тесно связан с самообучением. Только когда мы узнаем себя, мы можем начать работать над самосовершенствованием себя. В результате мы создаем систему самопрезентаций, которые управляют всей нашей жизнью: общение с другими людьми, успех в различных видах деятельности, цели, которые мы ставим перед собой. К сожалению, люди часто не могут адекватно оценить свои способности, нарушается их уверенность в себе. Это может приводить к проблемам в межличностных отношениях» [15].

Упражнение 4. «Тень».

Цель: самопознание.

Ведущий просит участников написать 10 положительных качеств, которые вам нравятся в себе и 10 отрицательных качеств, которые вам не нравятся в себе, потому что они вас беспокоят.

Далее ведущий предлагает посмотреть на те качества, которые вам не нравятся в себе и подобрать определенного человека/персонажа/известную

личность с набором таких качеств. Это и будет теневой стороной участника. Ведущий объясняет «принцип действия» теневой стороны.

Как вы относитесь к своим негативным качествам?

Что вас раздражает в других людях?

Что вы чувствуете, когда видите похожие негативные качества в других людях? [18]

Мини-лекция «Теневые стороны личности и их влияние на взаимодействие с окружающими людьми» (см. Приложение 3).

Упражнение 5. «Пофантазируем!».

Цель: осознание себя.

Участникам раздаются листики с вопросами, на которые они отвечают задействуя воображение и фантазии.

1. Какое растение вы можете сравнить с собой?
2. Какой вещью вы можете представить себя?
3. Кто вы из сказки?
4. Какое вы живое существо?
5. В какое время года?
6. Какая вы музыка?
7. Какой книгой вы можете быть?
8. Что такое природное явление?
9. С какой литературной фигурой вы можете себя сравнить?
10. Если бы вы были деревом, чтобы это было за дерево?
11. Какое качество больше всего нравится в себе?
12. Какое качество личности вы хотели бы развивать?
13. Какое качество вам нравится больше всего?
14. Какие у вас хобби?
15. Что еще вы хотели бы сделать и почему? [30]

Заключительный шеринг. Выражение мыслей, переживаний и чувств относительно того, что было на занятии.

Занятие 2

Цель: расширение представлений о себе, развитие коммуникативных компетенций.

Ресурсы: учебный класс, стулья, бейджи, доска или флипчарт, маркеры, листы А4 для записей, материалы для игры в «Красное-черное».

Приветственный шеринг. Участники делятся своим настроением и ожиданиями от занятия.

Упражнение 1. «Я – уникальный».

Цель: сформировать представления о собственной уникальности и самооценности.

Инструкция: «Как мы все знаем, на этой планете нет хотя бы двух одинаковых людей. Каждый человек уникален. Но иногда мы забываем об этом. Теперь я дам вам два листа и два фломастера разных цветов. Один я дам слева, другой справа. Участники слева после получения фломастера продолжает

высказывание «Я как и все остальные ...». Участники справа продолжает слова «Я не как все ...». В конце упражнения идет обсуждение, в результате которого ведущий приводит участников к выводу, что у всех есть определенные общие черты, а есть и уникальные, неповторимые, присущие только одной личности [12].

Мини-лекция «Самооценка и самооценность» (см. Приложение 4).

Упражнение 2. «Я, ты, мы».

Цель: упражнение направлено на изучение межличностных отношений.

Чаще всего выделяют два фактора: доминирование - подчинение и дружелюбие – агрессия (Тимоти Лири). Именно эти факторы определяют общее впечатление человека в процессах межличностного восприятия. Благодаря этому упражнению участник учится понимать других и соответствующим образом реагировать на критику или уметь защищать свою позицию, если критика не заслуженна.

Упражнение выполняется в парах. Пары разыгрывают ситуации, которые необходимо решить. После игры участники должны поменяться ролями и снова играть в той же ситуации.

Ситуации:

1. Учитель критикует студента из-за ошибки.
2. Конфликт с родителем.
3. Спор в паре, как провести вечер.
4. Одноклассник не выполняет просьб старосты.
5. Друзья хвалят за доброе дело.

После упражнения идет обсуждение, участники анализируют свое поведение и чувства и пытаются выяснить, правильно ли они поступили, заслуживают ли они критики и как отстаивают свои границы [4].

Мини-лекция «Психологические границы, суверенность психологического пространства» (см. Приложение 5).

Упражнение 4. «Кулаки».

Цель: развитие коммуникативных навыков.

Инструкция: «Участникам необходимо встать напротив друг друга и дотронуться до рук другого человека, а именно до ладоней. В задачи одного участника входит разжатие кулаков партнера. Тот, кто разжимает кулаки партнера, выбирает любое средство (словесное или физическое воздействие), которое кажется ему подходящим, и пробует применить его, а партнер решает, хочет ли он оказать сопротивление, как долго он будет это делать и когда он уступит партнеру. Далее участники меняются ролями».

Ведущий задает наводящие вопросы, при помощи которых участники делятся своими впечатлениями и инсайтами:

- Какие средства усиливают сопротивление партнера, а какие, наоборот, ослабляют?
- В какой роли было комфортнее?
- Как это упражнение отражает жизненные стратегии поведения в похожих ситуациях? [3]

Мини-лекция «Бесконфликтное общение» (см. Приложение 6).

Упражнение 5. «Красное-черное» (Н.И. Козлов).

Цель: обучения навыкам конструктивного общения, расширение представлений о стратегиях поведения в условиях соперничества.

Участники делятся на две команды и расходятся по разным комнатам. На досках в обеих комнатах нарисованы таблицы в две строки по шесть столбцов (каждая строка соответствует команде, каждый столбец — очередному «ходу»). Общим голосованием каждая команда ставит в соответствующую ячейку либо красное, либо чёрное — это и есть «ход». Ходят команды одновременно, не зная, какой ход в это же самое время делает другая команда. Участникам сообщается о промежуточных результатах только после того, как ход сделан обеими командами.

Цель команд — набрать максимальное количество очков. Очки считаются следующим образом: если одна команда ставит на красное и другая команда на красное — обеим по минус три. Если одна ставит на красное, а другая команда на чёрное — первой плюс пять, второй минус пять. Если обе команды ставят на чёрное — обеим по плюс три.

Игра учит понимать друг друга, эффективно взаимодействовать, идти навстречу, а также помогает выявить нравственные установки участников. Более подробное описание хода и смысла игры см. в Приложении 7 [14].

Шеринг. Выражение мыслей, переживаний и чувств относительно того, что было на занятии.

Занятие 3.

Цель: формирование потребности и способности самореализации, достижении поставленных целей.

Ресурсы: учебный класс, стулья, бейджи, доска или флипчарт, листы А4 для записей, маркеры, карандаши и фломастеры.

Приветственный шеринг. Участники делятся своим настроением и ожиданиями от занятия.

Упражнение 1. «Карта достижений».

Цель: расширение представлений о собственных возможностях в реализации поставленных.

Ведущий приглашает членов группы написать список своих способностей и достижений. Особое внимание следует обратить на то, что качество результатов не учитывается. Эта работа должна быть выполнена творчески в форме «карты успеха».

Полученную работу можно поставить на передний план дома, чтобы напомнить участнику о его навыках и достижениях, тем самым укрепив его уверенность в себе и собственных силах [17].

Упражнение 2. «Колесо жизненного баланса» с применением техники GROW. (см. Приложение 8).

Упражнение 3. «Манифест свободного человека».

Цель: сформировать представления о возможных путях саморазвития.

Инструкция : «Во время наших занятий вы узнали много нового о себе, своих способностях, ресурсах, научились анализировать свои действия и действия других людей. Теперь я предлагаю вам выполнить упражнение «Манифест свободного человека». Вы знаете, что такое манифест? Манифест (от конца лат. Manifestum - обращение.) Теперь я предлагаю вам написать манифест свободного человека. Призыв к себе, жить так, как вы хотите, любить себя и других, ценить моменты, которые вы испытываете в своей жизни. Манифест должен содержать не менее 10 положений. Примеры: «Я люблю себя таким, какой я есть», «Я поддерживаю выражение свободы в других и уважаю мнение других» и т. д» [12].

Далее обсуждается, какие трудности были у участников при написании манифеста, что бы хотелось отразить в первую очередь и почему, какие чувства сопровождали процесс.

Шеринг. Выражение мыслей, переживаний и чувств относительно того, что было на занятии.

Занятие 4.

Цель: формирование целенаправленного и ориентированного поведения, которое направлено на преодоление препятствий, развитие лидерских способностей.

Ресурсы: учебный класс, стулья, бейджи, доска или флипчарт, листы А4 для записей, маркеры, карандаши и фломастеры.

Приветственный шеринг. Участники делятся своим настроением и ожиданиями от занятия.

Упражнение 1. «Команда».

Цель: расширение представлений о своих лидерских способностях, развитие лидерских качеств, тренировка навыков работы в команде.

Участники хаотично встают в помещении, затем они начинают двигаться, соблюдая следующие правила:

Из группы только один человек может двигаться и не более 5 секунд. Упражнение считается завершенным если участники группы двигались поочередно не менее 2 минут.

С каждой ошибкой время начинается с начала [2].

Упражнение 2. «Отвержение».

Цель: проанализировать чувство отторжения и собственные паттерны поведения в подобных ситуациях.

Участники встают в круг и крепко держаться за руки. Один из участников должен попасть в круг. Далее анализируется обратная связь участников о своих ощущениях, проживание отвержения [7].

Упражнение 3. «Согласованность».

Цель: развитие рефлексии, развитие лидерских способностей и навыков эффективного взаимодействия в группе.

Инструкция: «Нередко нам приходится встречаться с людьми, которые, кажется, только того и ждут, чтобы ими руководили. Их кто-то обязан

организовывать, направлять, так как проявить собственную инициативу (и затем отвечать за свои решения и поступки) они боятся.

Есть и другой тип - неумные лидеры. Эти всегда знают, кто и что должен сделать. Без их вмешательства и заботы мир непременно погибнет.

Понятно, что и мы с вами принадлежим либо к ведомым, либо к лидерам, либо к какой-то смешанной - между тем и другим типом - группе.

В задании, которое вы попробуете сейчас выполнить, тяжело придется и явным активистам, и крайним пассивистам, потому что никто и никем не будет руководить. Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Успех каждого станет залогом общего успеха.

Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Слушаем задания и пытаемся как можно лучше справиться с ними. Любой контакт между участниками запрещен: ни разговоров, ни знаков, ни хватания за руки, ни возмущенного шипения – ничего. Работаем молча, максимум - взгляд в сторону партнеров: учимся понимать друг друга на телепатическом уровне.

Прошу группу построиться в круг. Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально быстро и точно встала в круг.

Вы обратили внимание, что у некоторых прямо руки чесались, так хотелось кем-нибудь поуправлять. А немалая часть из вас стояла в полной растерянности, не зная, что предпринять и с чего начать. Продолжим тренировать личную ответственность. Выстройтесь, пожалуйста:

- в колонну по росту;
- два круга;
- треугольник;
- шеренгу, в которой все участники выстраиваются по росту;
- шеренгу, в которой все участники расположены в соответствии с цветом волос: от самых светлых на одном краю до самых темных на другом;
- живую скульптуру "Звезда", "Медуза", "Черепаша".

Обсуждение:

Кто из вас лидер по натуре?

Легко ли было отказаться от руководящего стиля поведения?

Что вы чувствовали? Успокоил ли вас очевидный успех группы в попытках самоорганизации? Теперь вы больше надеетесь на товарищей, не так ли? Не забудьте, что и каждый из вас внес лепту в общую победу!

Каковы были ощущения людей, которые привыкли быть ведомыми? Тяжело остаться вдруг без чьих бы то ни было оценок, советов, указаний?» [8]

Обсуждение понятия «Лидер».

Участникам предлагается представить себе, как бы они продолжили предложение "Когда я думаю о лидере, то я представляю себе...". Кого рисует память? Чья личность приходит на ум? Каковы наиболее яркие черты этих личностей? Кто такой лидер? Правильно ли следующее определение: "Лидер - тот, кто стоит во главе группы, кто определяет основные направления ее

деятельности и влияет на поведение ее членов"? Что можно добавить/изменить в предложенной формулировке?

Мини-лекция «Лидерство» (см. Приложение 9).

Упражнение 4 «Слепой художник».

Цель: развитие коммуникативных навыков, доверия и точности передачи информации через вербальное описание в условиях ограниченной обратной связи.

Инструкция: «Хотите проверить свои лидерские способности? Можно поиграть в игру-упражнение на управленческие навыки.

Один человек – художник, второй – руководитель процесса. Художнику завязывают глаза и предлагают работать на листике, флипчарте, доске, дав в руки инструмент. Руководитель должен четко объяснять, что делать, задумав и сообщив публике, что он хочет получить в итоге. Художник должен просто четко выполнять команды. В течение 10 минут должен получиться рисунок. Художнику открывают глаза и сообщают, что он рисовал [20].

Вопросы руководителю:

Насколько трудно было озвучить задачу и корректно давать указания?

Какие сложности возникали?

Какие качества важны для лидера?

Вопросы художнику:

Насколько просто было довериться руководителю?

Какие сложности возникали?

Какие качества ждет исполнитель от лидера?»

Шеринг. Выражение мыслей, переживаний и чувств относительно того, что было на занятии.

Занятие 5.

Цель: Развитие навыков организации времени и повышения эффективности его использования, снижение ситуативной тревожности, связанной с ощущением нехватки времени.

Ресурсы: учебный класс, стулья, бейджи, доска или флипчарт, листы А4 для записей, маркеры, карандаши и фломастеры.

Приветственный шеринг. Участники делятся своим настроением и ожиданиями от занятия.

Упражнение 1. «Бессилие».

Цель: повышение переносимости фрустрации.

Инструкция: «Закройте глаза, сделайте глубокий вдох и станьте к стене. Вам нужно сдвинуть ее с места. Упирайтесь пока силы не закончатся и не придет понимание невозможности сдвинуть стену.

Сядьте, расслабьтесь, что вы чувствуете, примите это состояние бессилия.

Подумайте о ситуациях в вашей жизни, которые символизируют данное упражнение. Как Вы ведете или вели себя в этих ситуациях?» [30]

Упражнение 2 «Накануне сегодня».

Цель: развитие осознанности, эмоциональной саморегуляции и планирования через рефлекссию прожитого дня и подготовку к следующему.

Инструкция: «Возьмите лист бумаги.

На одной странице напишите пять или более целей, которых вы достигли накануне.

На обратной стороне напишите то, на что вы зря потратили время.

Один из простейших методов управления временем — записывать то, что вы делаете, чего достигаете.

Упражнение помогает стать лучше, потому что оно заставляет задуматься о том, чем на самом деле занято время.

На самом деле, мы часто делаем больше, чем думали (и наоборот, мы часто ругаем себя за то, что не достигли достаточного результата), хотя на самом деле это не так». [11]

Упражнение № 3 “Секундомер”.

Цель: индивидуальные особенности восприятия времени.

Упражнение выполняется всей группой. Студенты должны закрыть глаза. Считать про себя секунды нельзя. По истечении минуты открыть глаза и сразу посмотреть на экран. На экране – секундомер. Необходимо запомнить время на секундомере.

Обсуждение упражнения:

- если вы открыли глаза раньше, чем через 55 секунд, это означает, что вы слишком спешите, есть опасность быстрого истощения. Время движется на самом деле медленнее, чем вам кажется.

- если более 66 секунд – вы предпочитаете не торопиться, но иногда все-таки следует ускорять восприятие времени, иначе вы можете не успеть что-либо сделать [30].

Мини-лекция «Тайм-менеджмент, эффективные техники управления временем».

Обсуждение и тренировка навыков управления временем с помощью презентованных методик.

Шеринг. Выражение мыслей, переживаний и чувств относительно того, что было на занятии.

Занятие 6

Цель: развитие эмоционального интеллекта для эффективного взаимодействия в группе, разрешения конфликтных ситуаций и формирования психологически комфортной атмосферы в учебном коллективе.

Ресурсы: учебный класс, стулья, бейджи, доска или флипчарт, листы А4 для записей, маркеры, карандаши и фломастеры, стимульный материал для реализуемых упражнений.

Приветственный шеринг. Участники делятся своим настроением и ожиданиями от занятия.

Упражнение №1. «Эмоциональный алфавит».

Цель: осознание и вербализация широкого спектра эмоций, развитие словарного запаса для описания эмоциональных состояний — базовый навык эмоционального интеллекта.

Участники встают в круг. Задача — по очереди назвать эмоцию или чувство на каждую букву алфавита (А — агрессия, Б — бессилие, В — восторг и т.д.). Если участник затрудняется, группа может помочь ему. Упражнение считается выполненным, когда группа доходит до буквы «Я» или когда запас эмоций иссякает.

Обсуждение:

- Было ли сложно? На каких буквах возникли затруднения?
- Какие эмоции было называть легче — положительные или отрицательные? Почему?
- Какой вывод мы можем сделать? (Чем богаче наш «эмоциональный словарь», тем точнее мы можем понять и передать свое состояние, а значит, и лучше понять другого).

Упражнение 2. «Эмоции в конфликте».

Цель: проанализировать, как эмоции влияют на поведение в сложных и конфликтных ситуациях, с которыми часто сталкивается староста.

Группа делится на мини-группы по 3-4 человека. Каждая группа методом мозгового штурма получает задание: описать типичную сложную ситуацию для старосты (например: «одногоруппник постоянно опаздывает и игнорирует замечания», «между студентами возникла ссора на репетиции», «преподаватель публично раскритиковал твою организацию мероприятия»). Далее группа должна прописать:

- Какие эмоции испытывает староста в этой ситуации? (Например: раздражение, беспомощность, злость, обида).
- Какие эмоции испытывают другие участники ситуации? (Студент — вину или бунт, преподаватель — разочарование).
- Как эти эмоции могут повлиять на неконструктивные действия? (Например, из-за злости накричать, из-за беспомощности — замолчать проблему).
- Какой мог бы быть эмоционально-интеллектуальный ответ? (Осознать свою эмоцию, взять паузу, отделить проблему от человека, использовать «Я-высказывания»). Результаты группы представляют у флипчарта. Обсуждение:
 - Что было самым трудным в этом анализе?
 - Мешали ли нам наши собственные эмоции при обсуждении?
 - Как понимание эмоций всех сторон помогает найти решение?

Мини-лекция: «Эмоциональный интеллект (EQ) — суперсила современного лидера». (см приложение 11)

Упражнение 3. «Я-высказывание».

Цель: отработка на практике ключевого навыка саморегуляции и конструктивной коммуникации — формулы «Я-высказывания» для решения проблем без обвинений.

На доске пишется формула: «Когда происходит [Факт], я чувствую [Эмоция], потому что мне важно [Потребность]. Я бы хотел(а) [Предложение]». Участники разбиваются на пары. Один описывает партнеру реальную или гипотетическую проблемную ситуацию с одноклассником. Второй помогает ему перевести претензию в форму «Я-высказывания». Затем партнеры меняются ролями.

Обсуждение:

- Что меняется, когда мы используем такую формулу?
- Какую реакцию мы скорее получим в ответ: защиту и агрессию или готовность к диалогу?
- В чем была главная сложность?

Шеринг. Выражение мыслей, переживаний и чувств относительно того, что было на занятии.

Занятие 7

Цель: познакомить участников с понятием стрессоустойчивости, определить личные и групповые ресурсы для противодействия стрессу, отработать практические навыки саморегуляции в напряженных ситуациях.

Ресурсы: учебный класс, стулья, бейджи, доска или флипчарт, листы А4 для записей, маркеры, карандаши и фломастеры, стимульный материал для реализуемых упражнений.

Приветственный шеринг. Участники делятся своим настроением и ожиданиями от занятия.

Упражнение 1. «Снежки» (Разминка и диагностика стресса).

Цель: физически и метафорически выразить текущий уровень стресса, “выбросить” его из себя, получить разрядку.

Каждый участник получает 2 листа А4. Задача — скомкать их в плотные «снежки». Группа делится на две команды и встает напротив друг друга на расстояние 3-4 метров. По сигналу ведущего команды начинают бросать «снежки» на сторону противника. Через 1-2 минуты подается сигнал «стоп». Задача — быстро пересчитать «снежки» на своей стороне. Чья команда «чище», та и победила.

Обсуждение:

- Что вы чувствовали во время игры? (Азарт, напряжение, злость, радость?)

- На что была похожа эта активность? (На необходимость быстро реагировать на летящие со всех стороны задачи, проблемы, запросы — прямая метафора работы старосты в период сессии или мероприятий).

- Легко ли было сосредоточиться и наводить «порядок» на своей территории?

Упражнение 2. «Копилка стрессоров».

Цель: идентифицировать основные источники стресса в работе старосты, перевести их из разряда неясной тревоги в конкретные, осязаемые пункты. Инструкция: Участники в течение 3-5 минут выписывают на своих листочках главные стрессоры в своей деятельности. Что их истощает? (Например: «необходимость постоянно напоминать одноклассникам», «конфликты», «большая нагрузка при совмещении с учебой», «ощущение ответственности за всех»). Далее по кругу каждый зачитывает 1-2 своих пункта, а ведущий фиксирует их на флипчарте в виде списка или «облака тегов». Получается общая картина групповых стрессоров.

Обсуждение:

- Что вы чувствуете, видя этот общий список?

- Есть ли что-то общее для всех? Что вас удивило?

· Какой вывод можно сделать? (Стресс — это не наша уникальная личная проблема, а часто общая закономерность. Это знание уже снижает тревогу).

Мини-лекция: «Стрессоустойчивость: не избежать бури, а научиться управлять парусами». (см. Приложение 12)

Упражнение 3. «Создаем свой “антистресс-чемоданчик”».

Цель: перейти от теории к практике и сформировать у каждого участника персонализированный список ресурсов для совладания со стрессом.

Участники делятся на 3 группы. Каждая группа получает задание провести мозговой штурм и записать на доске максимальное количество способов и ресурсов по одной из категорий:

- Группа 1: «Экспресс-помощь» (Что можно сделать за 5-10 минут здесь и сейчас, чтобы снизить накал? Например: 5 минут глубокого дыхания, умыться холодной водой, позвонить другу, посмотреть смешной ролик).

- Группа 2: «Профилактика» (Что делать регулярно, чтобы повысить общую устойчивость? Например: спорт, хобби, режим дня, прогулки, обучение тайм-менеджменту).

- Группа 3: «Социальная поддержка» (Кто и как может помочь? Например: делегировать часть задач заму, создать чат старост для взаимопомощи, обратиться к куратору, сходить к психологу).

После 7-10 минут обсуждения группы представляют результаты. Все участники могут записывать понравившиеся идеи в свой личный конспект.

Обсуждение:

- Какие из предложенных способов вы уже используете?
- Что новое и полезное для себя вы узнали?
- Какой один ресурс из услышанных вы готовы опробовать на этой неделе?

Шеринг. Выражение мыслей, переживаний и чувств относительно того, что было на занятии.

Занятие 8

Цель: формирование способности находить нестандартные решения коммуникативных задач, выражать идеи в оригинальной форме.

Ресурсы: учебный класс, стулья, бейджи, доска или флипчарт, листы А4 для записей, маркеры, карандаши и фломастеры, стимульный материал для реализуемых упражнений.

Приветственный шеринг. Участники делятся своим настроением и ожиданиями от занятия.

Упражнение 1. «Рисуем вместе».

Цель: развитие гибкости, оригинальности, точности, воображения.

Участникам раздается по одному цветному маркеру и один ватман. Задача – нарисовать общую картину на свободную тему максимально креативно. Каждый по очереди рисует по одному элементу, пока не получится картина, удовлетворяющая всех участников процесса [2].

Упражнение 2. «Креативные задачи».

Цель: осознание имеющихся барьеров проявления креативности и создание условий для преодоления или уменьшения их влияния.

Участникам предлагается решить нестандартные задачи или головоломки.

Варианты заданий:

1. «Как улучшить игрушечного серого слона, чтобы он стал более интересным для игры».
2. «20 способов необычного использования картонных коробок» [16].

Упражнение 3. «Креативное восприятие».

Цель: обогащение представлений о себе и других креативными способами.

Инструкция: «Я прошу всех сосредоточиться на своем соседе справа (слева). Вспомните все, что вы знаете об этом человеке, все, что вы чувствовали, когда он что-либо говорил, какие мысли у вас возникали по поводу любых проявлений этого человека».

Тренер дает возможность группе сконцентрироваться на своих партнерах, после чего продолжает инструкцию: «Сейчас подумайте и решите для себя, с образом какого архитектурного сооружения у вас ассоциируется ваш сосед? Мы подождем до тех пор, пока все не будут готовы... Теперь тот, кто захочет, начнет, и мы все по очереди скажем своему соседу, с каким архитектурным сооружением он или она у нас ассоциируется. Если вашему партнеру неизвестен тот дом, мост и т.д., о котором вы говорите, постарайтесь его описать так, чтобы ему было хотя бы в общих чертах понятно, как выглядит возникшее у вас по ассоциации с ним архитектурное сооружение».

После того как все участники сообщат о характере появившихся ассоциаций, тренер предлагает по очереди пояснить, что, по мнению авторов ассоциаций, в их партнере стало причиной их появления [19].

Мини-лекция «Креативность в коммуникации» (см. Приложение 13)

Завершение курса «Школа старост», заключительный шеринг, подведение итогов.

Список литературы

Книги и учебные пособия

1. Архангельский, Г. Тайм-менеджмент. Полный курс / Г. Архангельский, С. Бехтерев. — Москва : Альпина Паблишер, 2021. — 406 с.
2. Бурнард, Ф. Тренинг межличностного взаимодействия: элементы теории и практическое руководство / Ф. Бурнард; пер. с англ. А. Ракитина. — СПб.: Питер, 2001. — 301 с.
3. Вердербер, Р. Психология общения / Р. Вердербер, К. Вердербер. — СПб.: Прайм-Еврознак, 2003. — 320 с.
4. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. — СПб.: Питер, 2004. — 464 с.
5. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект в работе / Д. Гоулман ; пер. с англ. А. Захаревич. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. — 320 с.
6. Донцов, А. И. Психологическое единство коллектива / А. И. Донцов. — М.: Знание, 1982. — 80 с.
7. Жуков, Ю. М. Коммуникативный тренинг / Ю. М. Жуков. — М.: Гардарики, 2004. — 223 с.
8. Кристофер, Э. Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. — СПб.: Питер, 2002. — 317 с.
9. Криспин, Р. Сила эмпатии / Р. Криспин ; пер. с англ. И. В. Гродель. — Москва : Альпина Паблишер, 2021. — 304 с.
10. Куликов, Л. В. Психогигиена личности: вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: учеб. пособие / Л. В. Куликов. — СПб.: Питер, 2004. — 464 с.
11. Локк, Э. Теория целеполагания / Э. Локк, Г. Латэм ; пер. с англ. А. Петров. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 352 с.
12. Никольская, А. Территория психологической свободы / А. Никольская. - Санкт-Петербург : Питер, 2021. - 176 с.
13. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н. Ю. Хрящевой. — СПб.: Речь, 2001. — 256 с.
14. Петров, А.В. Игра "Красное и черное" в бизнес-тренингах / А.В. Петров // Журнал практического психолога. - 2020. - № 3. - С. 45-62.

15. Собчик, Л. Н. Психология индивидуальности: теория и практика психодиагностики / Л. Н. Собчик. – СПб.: Речь, 2003. – 621 с.
16. Туник, Е. Е. Тест Торренса. Диагностика творческих способностей: метод. руководство / Е. Е. Туник. – СПб.: Иматон, 2006. – 192 с.
17. Уитмор, Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор ; пер. с англ. Д. А. Куликова. — Москва : Альпина Паблишер, 2022. — 256 с.
18. Форд, Д. Тень. Обретение силы скрытого «Я» / Д. Форд ; пер. с англ. О. Г. Белошеев. — Москва : София, 2020. — 288 с.

Авторефераты диссертаций

19. Жуков, Ю. М. Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / Ю. М. Жуков; ИП РАН. – М., 2003. – 40 с.
20. Хохлова, Е. В. Конструктивная агрессивность в формировании навыков асертивного поведения студентов вуза: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Е. В. Хохлова; Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т. – Н. Новгород, 2008. – 26 с.

Статьи из сборников и журналов

21. Рогинская, Т. И. Профилактика стресса в студенческой среде / Т. И. Рогинская // Ананьевские чтения-2001: тез. науч.-практ. конф. – СПб., 2001. – С. 245–247.

Электронные ресурсы

22. Взаимосвязь коммуникативной компетентности со стрессоустойчивостью современного студента [Электронный ресурс] // CyberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-kommunikativnoy-kompetentnosti-so-stressoustoychivostyu-sovremennogo-studenta> (дата обращения: 19.02.2025).
23. Влияние самопознания на психологическое благополучие личности [Электронный ресурс] // CyberLeninka. –

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-samopoznaniya-na-psihologicheskoe-blagopoluchie-lichnosti> (дата обращения: 19.02.2025).

24. Диссертация на тему «Коммуникативная креативность субъекта как фактор эффективности группового решения задач» [Электронный ресурс] // Dissercat. – URL: <https://www.dissercat.com/content/kommunikativnaya-kreativnost-subekta-kak-faktor-effektivnosti-gruppovogo-resheniya-zadachb> (дата обращения: 19.02.2025).

25. Креативное коммуникативное поведение как средство творческой самореализации личности обучающегося [Электронный ресурс] // CyberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnoe-kommunikativnoe-povedenie-kak-sredstvo-tvorcheskoy-samorealizatsii-lichnosti-obuchayuschegosya-1> (дата обращения: 20.02.2025).

26. О проблеме развития лидерских и личностных качеств старосты академической группы университета [Электронный ресурс] // CyberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-probleme-razvitiya-liderskih-i-lichnostnyh-kachestv-starosty-akademicheskoy-gruppy-universiteta> (дата обращения: 18.02.2025).

27. Педагогические аспекты развития института старост учебных групп в образовательных организациях [Электронный ресурс] // Вестник экономики, управления и права. – URL: [ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА СТАРОСТ УЧЕБНЫХ ГРУПП В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ | Вестник экономики, управления и права](#) (дата обращения: 18.02.2025).

28. Стилль руководства как предмет психологического исследования [Электронный ресурс] // CyberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stil-rukovodstva-kak-predmet-psihologicheskogo-issledovaniya> (дата обращения: 18.02.2025).

29. Эмоциональный интеллект и коммуникативные способности современных студентов [Электронный ресурс] // CyberLeninka. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-i->

kommunikativnye-sposobnosti-sovremennyh-studentov (дата обращения: 19.02.2025).

Прочие материалы

30. Материалы тренинга Ю. Б. Гатанова. – СПб., 1998. – 48 с.

Приложение 1

Темы мини-лекций:

1. *Правила группы.*
2. *Теневые стороны личности и их влияние на взаимодействие с окружающими людьми.*
3. *Самооценка и самооценность.*
4. *Психологические границы, суверенность психологического пространства.*
5. *Бесконфликтное общение, стратегии поведения в конфликтной ситуации.*
6. *Теоретическая подводка к игре «Красное-черное».*
7. *Целеполагание. Модель GROW.*
8. *Лидерство.*
9. *Тайм-менеджмент, эффективные техники управления временем.*
10. *Эмоциональный интеллект и эмпатия.*
11. *Понятие стресса и стрессоустойчивости, ресурсы стрессоустойчивости.*
12. *Креативность в коммуникации.*

1. Правила группы

Приходить вовремя

Приходите вовремя после перерывов, а лучше за несколько минут до окончания. К началу тренинга желательно приходить за 10-15 минут.

Отключить мобильный телефон

Желательно, чтобы все участники выключили телефоны либо поставили их на беззвучный режим. В случае необходимости ответить на звонок участник тихо молча покидает аудиторию и также молча возвращается, стараясь не отвлекать своих коллег.

Правило активности

Все участники принимают активное участие в обсуждениях, выполнении заданий. Предупредите участников, что от выполнения упражнений отказаться нельзя и все в любом случае попробуют свои силы.

Здесь и сейчас

Во время работы участники обсуждают только те вопросы, которые значимы именно в данный промежуток времени. Мы стараемся не вспоминать то, что было когда-то давно и не заглядывать далеко в будущее. Это правило помогает обсуждать действительно актуальные вопросы и не тратить время на пустые рассуждения.

Конфиденциальность

Это правило актуально для тех тренингов, в которых каким-то образом затрагиваются личные темы. Оно означает, что участники обещают друг другу, что информация, озвученная во время тренинга, не будет вынесена за его пределы. Тренер также обещает, что не будет озвучивать информацию о каком-либо участнике.

Говорит один

Этим правилом мы напоминаем участникам, что перебивать друг друга, даже при обсуждении очень интересной темы, недопустимо.

Я-высказывания

Это правило призывает участников высказывать свое личное мнение, выражая его во фразах, которые начинаются со слов «я думаю...», «я считаю...», «мне это не понятно...». Старайтесь не использовать обобщенные высказывания: «все знают...», «никому не нравится...», «все согласны...»

Принцип доброжелательности

Это правило означает, что мы относимся к другим участникам доброжелательно и уважительно, стараемся их поддержать и помочь. Все слова критики необходимо выражать в корректной форме, а также не забывать озвучивать достоинства других участников.

2. *Теневые стороны личности и их влияние на взаимодействие с окружающими людьми*

Вы часто замечаете, что вас вдруг начинают раздражать конкретные люди (незнакомые, коллеги, друзья, родня)? Отчего?

Карл Юнг даёт на это ответ – *Тень*.

В нее вытесняются все наши «негативные» качества. *«Тень - это то, чем человек не хотел бы быть».*

Что это?

Вот, например, вам в детстве говорили: *«Не балуйся! Сиди спокойно.»* И у вас, под этим воздействием (и желанием одобрения и любви), начало формироваться качество - дисциплина.

На первый взгляд, вроде, даже норм – всё лучше, чем ветер в голове. Однако, наравне с этим, такое ваше качество, как спонтанность, начинает подавляться, отвергаться и вытесняться в ту самую тень, как в тёмный чулан.

И всё бы ничего, да вся штука в том, что эта самая спонтанность не будет там сидеть, а начнёт выражаться весьма интересным способом – в других людях.

И, чем сильнее вы будете подавлять её в себе, тем мощнее будет ваша агрессия на человека, который вдруг «наплевал» на дисциплину и сделал что-то не по правилам.

Проявление тени:

- Осуждение и желание всех переделать;
- Пребывание в страхе, раздражении, стыде;
- Самоосуждение и вина;
- Фиксация на своей точке зрения;
- Сложности в общении;
- Отсутствие ресурса и радости в жизни;
- Личные запреты и стандарты.

В каждом из нас есть теневая сторона — та, которая проявляется в минуты кризиса или счастья. Та, которая делит окружение на категории: вот этот человек мне нравится, а этот «раздражает и бесит». Ваша теневая сторона иногда помогает, а иногда мешает добиваться целей. Но главное — она совершенно не осознаётся нами.

И действительно, человек может сказать, а зачем мне всё это? Зависть, ревность, раздражение, недостойные мысли, жадность и т.д, и даже будет в чем-то прав.

На самом деле, темные подземелья подсознания хранят многое. Помимо уже описанных черт и чувств, в нем могут жить и такие, как уверенность, решительность, легкость.

Каждый человек способен преобразовать любые теневые качества в ресурс в ходе своего развития. Пока вы не примете свою «негативную» часть, окружающие будут продолжать вас «выбешивать». Как выглядит интеграция. Смысл этого процесса состоит не в том, чтобы начать с разбега активно использовать теневые аспекты своей личности, а в том, чтобы сказать себе да, я

завидую, ленюсь, ненавижу, и ревную. Это всё тоже я, и я принимаю себя таким тоже.

Как итог, высвобождается невероятное количество энергии, ранее уходившей на сдерживание тени. На этой энергии можно сделать буквально квантовый скачок в развитии, но об этом в другой раз.

Основной способ обнаружения тени – каждый раз, когда кто-то или что-то будет вас раздражать, задайте себе вопрос:

«Какая моя отвергнутая часть сейчас реагирует на этого человека?»

Что делать?

Принять в себе эту часть. Как бы она вам не нравилась, она часть вас и вместе с ней вы будете более целостны и здоровы.

Для этого принятия своей отвергнутой части проделайте следующее:

1. Запишите и проговорите фразу: *«Я желаю иметь в себе часть, которая... (то, что вас раздражает в других людях)»* Например: *«Я желаю иметь в себе часть, которая ведет себя демонстративно»*. Или, *«Я желаю иметь в себе часть, которая может нарушать обещания»*.

- Я желаю иметь в себе часть, которая...

- Я хочу иметь в себе часть, которая...

- Я принимаю в себе часть, которая...

- Я разрешаю себе проявлять часть, которая...

- Для меня естественно обладать частью, которая...

- Я заслуживаю того, чтобы иметь в себе часть, которая...

2. Опишите чувства, которые у вас возникли в ходе выполнения этого упражнения.

3. Проговорите этот опыт с человеком, которому вы доверяете. Расскажите ему о той части себя, которую вы в себе обнаружили и теперь намерены принять. Расскажите, для чего вам это нужно сделать.

Приняв Тень в себе, вы автоматически будете готовы принять ее в других людях. Принятие такой части не означает, что вы теперь всегда будете жить только ей. Остальные ваши качества никуда не денутся, но, принятая тень перестанет нести угрозу, а значит и реагировать на эту угрозу больше не нужно [18].

3. Самооценка и самооценность

Самооценка – это субъективная оценка индивидом самого себя. Оценивание собственных действий, качеств, чувств и достоинств. Значительную роль в формировании самооценки играют оценки окружающих и достижения индивида.

Самоценность – это внутренний стержень личности, который составляет ее суть. Это картина самого себя, своей индивидуальности и значимости, которая называется в психологии «Я-образом», или «Я-концепцией». Это своего рода фундамент личности, на котором основаны способы взаимодействия человека с миром. Именно, от этого фундамента зависит то, насколько человек умеет управлять своей жизнью.

Функции самооценки:

Регуляторная. Обеспечивает принятие личностью задач и выбор решений.

Защитная. Обеспечивает относительную стабильность личности и её независимость.

Развивающая. Стимулирует личность к развитию и совершенствованию.

Отражающая (сигнальная). Отображает реальное отношение человека к себе, своим поступкам и действиям, а также позволяет оценить адекватность своих действий.

Эмоциональная. Позволяет человеку ощущать удовлетворённость собственной личностью, своими качествами и характеристиками.

Адаптационная. Помогает человеку приспосабливаться к социуму и окружающему миру.

Прогностическая. Регулирует активность человека в начале выполнения деятельности.

Корректирующая. Обеспечивает контроль в процессе выполнения деятельности.

Ретроспективная. Обеспечивает возможность оценки человеком своего поведения и деятельности на заключительном этапе её выполнения.

Мотивирующая. Побуждает человека действовать для получения одобрения и позитивных самооценочных реакций (удовлетворённости собой, развития самоуважения и гордости).

Терминальная. Заставляет человека остановиться (прекратить деятельность), если его действия и поступки способствуют появлению самокритики и недовольства собой.

Признаки нормальной самооценки:

Заботливое и уважительное отношение к себе. Человек умеет себя поддерживать, заботится о собственном эмоциональном и физическом состоянии.

Знание и отстаивание своих личных границ. Человек точно знает, как с ним нельзя, и прямо и спокойно говорит об этом, если кто-то эти границы нарушает.

Адекватное восприятие мнения окружающих. Чужое мнение воспринимается человеком просто как мнение, а не истина в последней инстанции.

Реальная оценка собственных желаний и возможностей. Человек умеет соотносить нынешние возможности и возможные последствия собственных поступков.

Постановка реальных целей и постепенное их достижение. Такой человек ставит измеримые цели и делает реальные шаги на пути к их достижению.

Адекватное чувство юмора. У человека есть здоровая самоирония, он может посмеяться над собой.

Готовность меняться. Человек со здоровой самооценкой знает о своих слабых сторонах и если они мешают ему в жизни или причиняют вред, работает над собой.

Понимание своих реальных недостатков и достоинств. Такие люди никогда не считают себя самыми лучшими, при этом понимают, какими преимуществами обладают.

Способность принимать критику. Критика принимается без агрессии и сопротивления в конструктивном диалоге.

Умение брать на себя ответственность. За свою жизнь, поступки, достижения и неудачи без навешивания на себя излишнего чувства вины [12].

4. Психологические границы, суверенность психологического пространства

«Свобода одного человека заканчивается там, где начинается свобода другого»;

«Хорошие границы – залог хорошего соседства».

Психологические границы – это сознательное отделение собственного «Я» от других людей. Наши ощущения, мечты, цели, вкусы, желания, эмоции, чувства, общение. По сути, это понимание, что наше, а что – нет. Только проблема в том, что эта линия – воображаемая, не видна, контур не обрисован, и она часто бывает нарушена. Поэтому в психологии и встаёт вопрос о её сохранении, защите.

Физическую границу мы можем наблюдать и ощущать. Это границы государств на карте, это забор вокруг участка на частной территории, это, в конце концов, дверь в вашу квартиру. Границы выстраивают, обозначают, их – охраняют!

Границы – это, прежде всего, глубинное понимание себя, своих истинных потребностей на уровне личности! Границы делятся на открытые (готовность к общению, откровенности) и закрытые (когда вы не хотите делиться информацией, эмоциями, переживаниями и разделять её именно сейчас или именно с этими людьми), размытые/губчатые (границы неопределённости, впитывают чужое – неуверенные в себе). Но также можно выделить и гибкие границы – когда в зависимости от ситуации мы решаем соразмерность открытости/закрытости. Каждый САМ определяет свои границы в зависимости от ситуации.

Ориентир открытости – ваш комфорт, а не желания другого человека.

В зависимости от этого выделяют условно 3 группы:

Дальние. Это контакт с незнакомыми или малознакомыми людьми. Человек держит человека на расстоянии в поле зрения, он не угрожает его безопасности.

Средние. В этом случае речь идёт об общении с коллегами, близкими знакомыми, друзьями. Этих людей человек подпускает к своему внутреннему миру намного ближе, может делиться с ними определёнными мыслями и эмоциями.

Близкие. Это зона наибольшего доверия. В неё обычно входят партнёры в отношениях, близкие родственники и самые близкие друзья.

Признаки нездоровых границ личности:

Рассказывать все;

Общаться на интимном уровне на первой встрече;

Действовать по первому импульсу;

Идти против личных ценностей или прав в угоду другим;

Не замечать, когда кто-то выставляет несоответствующие границы;

Принимать пищу, подарки, прикосновение или секс, когда Вы не хотите;

Касаться человека, не спрашивая;

Брать столько, сколько Вы можете получить ради получения;

Давать столько, сколько Вы можете дать, ради того, чтобы давать;
Разрешать другим взять от Вас столько, сколько они могут;
Позволять другим направлять Вашу жизнь;
Позволять другим описывать Вашу реальность;
Позволять другим определять (оценивать) Вас;
Считать, что другие могут предвидеть Ваши потребности;
Ожидать от других, чтобы они исполнили Ваши потребности автоматически;

Терпеть неудачу, чтобы кто-то заботился о Вас;
Насилие над собой;
Сексуальное и физическое насилие;
Пищевые и химические злоупотребления.

Признаки здоровых границ:

Доверять, но проверять;
Раскрывать себя каждый раз понемногу, останавливаясь, чтобы увидеть, как другие реагируют на ваше откровение;
Устанавливать близкие отношения постепенно;
Прежде чем поддаваться импульсу, подумать о последствиях;
Устанавливать и ценить собственные ценности, независимо от того, что думают другие;
Замечать, когда другой человек выказывает несоответствующие границы;
Замечать, когда кто-то нарушает ваши границы;
Уметь говорить «нет»;
Спрашивать разрешения прежде, чем прикасаться к кому-либо;
Уважать других, не пользуясь преимуществами чужой щедрости;
Уважать себя и давать столько, сколько хочется, а не слишком много, в надежде кому-то понравиться;
Не позволять другим пользоваться вашей щедростью;
Доверять собственным решениям;
Определять собственную точку зрения;
Знать, кто вы есть и чего хотите;
Понимать, что друзья и партнеры не умеют читать мысли;
Ясно представлять свои желания и нужды, понимая при этом, что вас могут оттолкнуть, но спросить вы можете;
Быть самому себе любящим родителем;
Говорить с собой мягко, с юмором, с любовью и уважением.

Суверенность психологического пространства — это способность человека контролировать, защищать и развивать своё психологическое пространство, основанная на обобщённом опыте успешного автономного поведения.

Суверенность представляет собой эволюционно и социально сложившееся системное качество личности, являющееся необходимым условием ее нормального функционирования и развития. Противоположный полюс конструкта может быть обозначен как депривированность (от английского deprive - лишать). Депривированность характеризуется переживанием

подчиненности, отчужденности, фрагментарности собственной жизни и характеризуется затруднениями в поиске объектов среды, с которыми человек себя идентифицирует, ощущая себя "на чужой территории" и не в своем времени.

Модель суверенности психологического пространства личности (С.К. Нартова-Бочавер) представлена как совокупность суверенностей разного вида. Так, она выделяет такие показатели суверенности психологического пространства, как:

- **Суверенность физического тела** человека констатируется в отсутствие попыток нарушить его соматическое благополучие, а депривированность - в переживании дискомфорта, вызванного прикосновениями, запахами, принуждением в отпавлении его физиологических потребностей.

- **Суверенность территории** означает переживание безопасности физического пространства, на котором находится человек (личной части или собственной комнаты, игровой модели жилья), а депривированность - отсутствие территориальных границ.

- **Суверенность мира вещей** подразумевает уважение к личной собственности человека, распоряжаться которой может только он, а депривированность - непризнание его права иметь личные вещи.

- **Суверенность привычек** - это принятие временной формы организации жизни человека, а депривированность - насильственные попытки изменить комфортный для субъекта распорядок.

- **Суверенность социальных связей** выражает право иметь друзей и знакомых, которые могут не одобряться близкими, а депривированность - контроль над социальной жизнью человека.

- **Суверенность ценностей** подразумевает свободу вкусов и мировоззрения, а депривированность - насильственное принятие не близких ценностей [12].

5. *Бесконфликтное общение*

«Ничто так не показывает превосходства характера, как хорошее поведение в ссоре, которую нельзя избежать». Конфликт может быть позитивным и негативным в зависимости от того, как мы его разрешим. Конфликт может послужить стимулом к переменам и толчком к прогрессу.

Конфликт - столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.

Выделяют следующие пять основных стилей поведения в конфликтной ситуации:

- **приспособление, уступчивость:** действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов.

- **уклонение:** индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от высказывания своей позиции, уклоняется от спора. Этот стиль предполагает тенденцию ухода от ответственности за решения.

- **противоборство:** конкуренция характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей: применением власти, принуждения, других средств давления на оппонентов, использованием зависимости других участников от него.

- **сотрудничество:** индивид активно участвует в поиске решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но не забывая при этом и свои интересы. Предполагается открытый обмен мнениями, заинтересованность всех участников конфликта в выработке общего решения.

- **компромисс:** действия участников направлены на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет.

Бесконфликтное общение — это взаимодействие, основанное на взаимном понимании, терпимости, эмпатии, взаимопомощи, толерантности и дружеском отношении.

Некоторые принципы бесконфликтного общения:

Активное слушание. Нужно прислушиваться к тому, что говорят другие люди, и показывать, что их понимают.

Использование «Я-сообщений». Вместо того, чтобы обвинять других людей в чём-то, нужно выражать свои чувства и мнения.

Избегание обобщений. Не стоит делать выводы о людях на основе одного инцидента или действия.

Контроль за жестами. Во время разговора не нужно скрещивать руки и перекрещивать ноги, лучше принять естественную позу.

Не бояться задавать вопросы. Если что-то не понятно, не стоит стесняться спросить.

Избегание обвинений. Если кто-то обвиняет в чём-то, не стоит повышать голос и защищаться, лучше попробовать понять, почему человек чувствует себя обиженным или раздражённым.

Позитив+негатив. В случае критических замечаний вначале необходимо провести небольшую вводную беседу. Большинство людей откликаются на похвалу, признание и поощрение. Если вы сможете приправить негативную обратную связь каким-либо положительным замечанием об адресате вашей критики или о ваших отношениях, ваша негативная информация с большей вероятностью будет воспринята адекватно.

Избегание критики за то, с чем человек ничего не в силах сделать в силу своих очевидных мотивов или недостатков. Ваша обратная связь должна касаться лишь той части поведения, которую человек может изменить.

Детализация обратной связи. Детализированная обратная связь оставляет больше возможностей для понимания.

Сочувствие, эмпатия. Иногда полезно дать другому человеку понять, что вы можете разделять его взгляды [3].

6. Игра "Красное-Черное" (Н.И Козлов.)

Эта чрезвычайно интересная игра из обоймы тех средств, которые используют психологи для развития у участников тренинга умений понимать друг друга, эффективно взаимодействовать, сделать шаг навстречу партнеру.

Правила:

В игре участвуют две команды и ведущий. Роль ведущего - объявлять начало каждого хода (раунда) и получать от команд их решения, а также оглашать результаты.

Инструкция:

Вы должны выбрать, играть на Красное или на Черное. В зависимости от выбора команды получают очки по следующей системе:

ход	Выбор		Баллы	
	Красное	Красное	-3	-3
	Красное	Черное	+5	-5
	Черное	Красное	-5	+5
	Черное	Черное	+3	+3

макс очко 90

То есть, если Вы ставите на красное и вторая команда так же поставит на красное – обе команды получают по -3 очка и т.д.

Игра в десять ходов, очки каждого третьего хода удваиваются.

Ваша задача - набрать максимальное количество баллов.

Время на обсуждение и принятие решения - 1 минута.

Решение другой команды сообщается только тогда, когда решение приняли обе команды. Любые виды контактов между командами во время игры запрещены.

Арифметика игры.

Если обе команды поставили на "красное", то обе команды получают по -3 (минус три) очка.

Если обе команды поставили на "черное", то обе команды получают по +3 (плюс три) очка.

Если одна команда поставила на "красное", а другая команда поставила на "черное", то та команда, которая поставила на "красное" получает +5 (плюс пять) очков, а та команда, которая поставила на "черное", получает -5 (минус пять) очков.

В каждом третьем ходе (раунде) набранные в этом раунде очки удваиваются. В последнем ходе набранные в этом раунде очки утраиваются.

Командам дается короткая инструкция: «Набрать максимальное количество очков».

Внимательный человек сразу спросит: "А кому надо набрать максимальное количество очков?" Вопрос закономерный, ибо цель игры сформулирована действительно не однозначно. Что ж, этот вопрос - один из тех, над которыми стоит задуматься в ходе игры.

Как правило, фокус цели смещается несмотря на инструкцию - все стараются не набрать максимальное количество очков, а хотят победить вторую команду.

Давайте, разберем житейский смысл хода "на красное" и "на черное". Если одна команда ставит на "черное", то она как бы предоставляет другой команде выбор - или выиграй за счет меня (то есть за счет того, что я проиграю), или выиграй вместе со мной (если другая команда тоже поставит на "черное"). То есть, ход на черное - это предложение к сотрудничеству, в котором выиграют оба.

Что же такое ход на "красное"? В этом случае вместе набрать положительных очков уже нельзя, потому что если оба ставят на красное, то оба оказываются "в минусе". Плюс возможен только в том случае, если другая команда поставит на черное, и останется с минусом, в то время как команда, поставившая на красное, получит плюс. Таким образом, ход на красное - это ультиматум, диктование своих условий: "Или будет по-моему, или не будет никак".

Предположим, что каждый ход одна команда ставит все время на "черное", а противоположная команда - на "красное". Что мы получим? Всего раундов десять, плюс три раунда "двойных", а один "тройной", итого команда, которая все время ставила на "черное", получит -5×14 (минус пять умножить на четырнадцать) = -70 (минус семьдесят) очков. Соответственно, другая команда получит $+70$ очков. В сумме будет сколько? Правильно, ноль.

О чем это говорит? О многом. Например, это говорит о том, что никакого позитивного процесса не происходит - что набрала одна команда, потеряла другая. Да, одна выиграла, но за счет поражения другой стороны. Поражения ли? Да, конечно, поражения, потому что цель игры - набрать максимальное количество очков. В жизни, когда совершается кража, то один человек приобретает имущество, а другой это имущество теряет. В сумме количество благ не увеличилось, оно осталось прежним, просто оно перераспределилось между людьми. У одного уменьшилось, у другого - увеличилось. Во время войн происходит то же самое - победители обогащаются за счет проигравших. Каждый может привести много подобных примеров. Стоит ли ставить на "черное", если человек напротив тебя все время ставит на "красное"? Наверное, это просто глупо. Если человек напротив все время готов ставить на красное, смысла с ним иметь дела нету, потому что все, что будет в общем результате (ноль) - это лишь "в пустую" потраченное время.

Предположим, теперь, что обе команды пытаются ставить на "красное", пытаясь таким образом, навязать сопернику свою волю. Что будет в результате? Результат лучше всего описывает строка из детского стихотворения: "В этой речке утром рано утонули два барана". Попытка тупо упереться в своем мнении бесперспективна, потому что когда люди понимают эту вашу политику, они в

ответ начинают поступать точно также (помните "принцип зеркал"? - как вы к миру, так и он к вам). Человек, который пытается всем диктовать свою волю и жить за счет окружающих, остается у разбитого корыта.

Остается один единственный вариант - когда обе команды ставят на черное. Тогда, выражая готовность каждый раз идти навстречу человеку напротив себя, оба набирают положительные очки. Помните про цель игры? Набрать максимальное количество очков. Но понимать эту цель можно по-разному. Один поймет так: "Я должен набрать максимальное количество очков". Другой поймет так: "МЫ должны набрать максимальное количество очков".

Конечно, ставя на "черное", всегда рискуешь, что человек напротив поставит на "красное", и тогда он "в малине", а ты "умоешься". Но тем не менее, только на этом пути возможен результат, когда выиграют оба. Все, что для этого нужно - это понимать и ценить то доверие, которое оказывают Вам другие люди, и те усилия, которые другие люди готовы предпринять, чтобы вложиться в совместное с Вами дело.

Когда двое это понимают и ценят, они вместе ставят на "черное" и достигают совместного выигрыша. Когда это понимает только кто-то один, то ему глупо продолжать общение со вторым человеком. Когда этого не понимают оба, их обоих ждет только разочарование от общения друг с другом.

Посмотрите на свою жизнь и на отношения с другими людьми. Разве эта игра и эта арифметика не справедлива для этих отношений - деловых, личных? Конечно, справедлива. Именно так в жизни и происходит, и у каждого человека всегда есть в общении с другим человеком только два варианта: сыграть на "красное" или сыграть на "черное". Альтернатива - просто не играть, то есть прекратить общение.

Каков же будет Ваш выбор? И почему именно такой? На что Вы хотите ставить в жизни?
- На то, что другие должны Вас обслуживать? (вариант Вы-красное, и другие-черное) Вам может быть это будет и хорошо. Но будет ли хорошо вам вместе? Напомню, что вместе будет ноль, а вот для другого человека будет большой минус. Вряд ли он будет любить Вас за это.
- Или может быть вы хотите ставить на то, что совместные усилия приведут к общему выигрышу? Если да, то Вы уверены, что человек рядом с Вами понимает это, и что он смотрит на это таким же образом? Если он так не думает, то результат Вы знаете заранее. Нужен ли Вам такой человек? Если другой человек согласен с Вами и смотрит на жизнь таким же образом, то и в этом случае результат Вы знаете заранее.

Во время игры мне доводилось слышать такие предложения: "А давайте мы сыграем на черное, покажем какие мы добренькие, чтобы на третьем ходе (или в конце игры) сыграть на красное и выиграть много-много очков!" Понимаете, да? То есть показать другому человеку, что Вы его большой друг, а в подходящей ситуации, когда с него можно много поиметь, всадить ему нож в спину.

Данная игра, таким образом, отражает жизненные стратегий в целом.

Фокус цели смещается несмотря на инструкцию - все стараются не набрать максимальное количество очков, а хотят победить вторую команду [14].

Наводящие вопросы:

1. Какую коммуникативную информацию несут в себе стили игры?
2. Что происходило в процессе игры, как принимались решения? какой логикой руководствовались?
3. Кем вы по отношению друг к другу себя чувствовали? Кто – коллегами? Кто – конкурентами и соперниками? Почему именно так? Как у вас происходит выбор отношения к партнёру по игре: что включено по умолчанию – партнёр или конкурент?

7. Целеполагание

Целеполагание — это осознанный процесс определения своих потребностей и мотивов, то есть постановка личных или рабочих целей.

Целеполагание является мощным самомотивирующим фактором, снимает степень неопределенности и снижает тревожность, увеличивает вероятность достижения цели.

Цель – осознанное представление о том результате, который должен быть достигнут путем направленных усилий личности в ходе ее взаимодействия и общения со средой.

Методики развития целеполагания:

1. Колесо жизненного баланса (Пол Дж. Майер), можно любое наполнение в соответствии с пожеланиями студентов;
2. Модель GROW (Джон Уитмор)

G — Goal

Цель.

Цель — это не просто желание или мечта. Это чётко сформулированное стремление. Постановка цели позволяет ясно определить направление движения, понять, чего именно вы хотите достичь, и обозначить конечную точку пути к успеху.

Открытые вопросы позволяют приблизиться к пониманию того, чего вам хочется достичь.

Я это действительно «хочу» или мне это надо или я это должен?

Воодушевляет ли меня моя цель?

Зависит ли достижение результата только от меня?

Какой результат будет для меня наилучшим?

Как я пойму, что это тот результат, который мне нужен?

По каким критериям я буду оценивать достижения?

Что для меня важно в процессе приближения к цели?

К какой дате я хочу получить желаемый результат?

Как изменится моя жизнь, когда я достигну цели?

Самое важное – четко сформулировать свою цель. Лучше всего записать на бумаге. Главная задача - осознанность. Нередко бывает, что цель достигнута, но в результате вместо долгожданной радости и удовлетворения наступает разочарование. Как правило, причина в том, что цель сформулирована под воздействием извне: в угоду близким или ожиданиям социума. В любом случае, можно на любом этапе корректировать цель.

R — Reality

Реальность, текущие условия.

Следующий шаг — анализ реальности, имеющихся условий и ваших возможностей. Необходимо понять, где вы находитесь сейчас, чтобы двигаться к намеченной цели. Текущая точка отсчёта может сыграть важную роль в достижении цели.

Понимание реального положения вещей поможет правильно оценить, насколько далеко вы находитесь от поставленной цели, что уже сделано, и какие шаги необходимо предпринять для её достижения.

Вопросы, которые можно задать себе на данном этапе:

Делал ли я что-то подобное раньше?

Если да, что что мне мешало достичь результата?

Какие у меня сейчас есть ресурсы внешние (информация, деньги, люди, контакты) и внутренние (умения, навыки, способности) для достижения цели?

Какие еще ресурсы мне понадобятся для достижения цели?

Что уже сделано/делается для достижения цели?

На сколько процентов сейчас выполнена моя цель?

Задача аднного этапа не уходить в самокритику и негативные оценки, а оценить ситуацию без лишних эмоций.

O — Options

Варианты, возможности

Третий этап заключается в определении препятствий и ограничений на пути к цели, а затем — вариантов их преодоления. Подключите данные анализа с предыдущего этапа: какие есть слабые стороны и что может помешать достичь цели, чего не хватает.

Вопросы данного этапа:

Как изменить ситуацию, что можно предпринять именно сейчас?

Какие есть альтернативные варианты?

Кто может помочь найти нужное решение?

Где найти недостающую информацию?

Можно записать все приходящее в голову идеи, даже самые нестандартные и абсурдные, экспериментальные.

«Волшебные» вопросы – помогают увидеть новые возможности, отойти от стереотипного видения ситуации, задать другой фокус.

Представьте ситуацию глазами другого человека, и попробуйте прочесть его мысли. Реакции, чувства в данной ситуации, как бы он действовал?

Как могла бы измениться ситуация со временем?

Представьте, что вы пришли к результату, к которому стремились, как будто событие уже свершилось, увидите. Прочувствуйте, что происходит, как бы оглядываясь из будущего назад в ситуацию, которая происходит сейчас.

Представьте, что сейчас на вашем месте человек, который сумел справиться с аналогичной ситуацией, что бы он сделал по-другому?

Представьте, что ночью произошло чудо, и эта трудность вдруг разрешилась. Какой первый шаг в достижении цели вы бы сделали в таком случае?

Представьте, что прошел год с того момента, как вы сделали свой выбор. Как вам нравится ваше теперешнее решение?

Если бы у вас сейчас были все необходимые для вас ресурсы, то что бы вы сделали в первую очередь?

Представьте себе, что вы открыли свое предприятие и прошло 5 лет с начала его работы... Что бы вы тогда видели, слышали, чувствовали? Как

изменились бы ваши действия? Какие были ключевые моменты, которые помогли вам реализовать вашу цель?

W — Way Forward

План действий

Последний этап модели GROW — разработка конкретного плана действий, который приведёт к достижению цели. Ваш план — это набор шагов, конкретных задач, которые необходимо выполнить.

План должен составляться с учётом текущей обстановки и принятых вами путей по преодолению препятствий. Решение каждого узкого места — это отдельная задача в вашем плане.

Можно задать себе вопросы, которые помогут приблизить вас к пониманию, как действовать дальше:

Каким будет первый шаг, с чего следует начать?

Когда получится начать работу и необходимо ли сделать что-то до этого момента?

Какая помощь извне необходима?

Какие препятствия можно встретить на пути?

Какова моя уверенность в достижении цели по 10-балльной шкале?

Как мне сохранить мотивацию до конца пути?

Что меня может остановить?

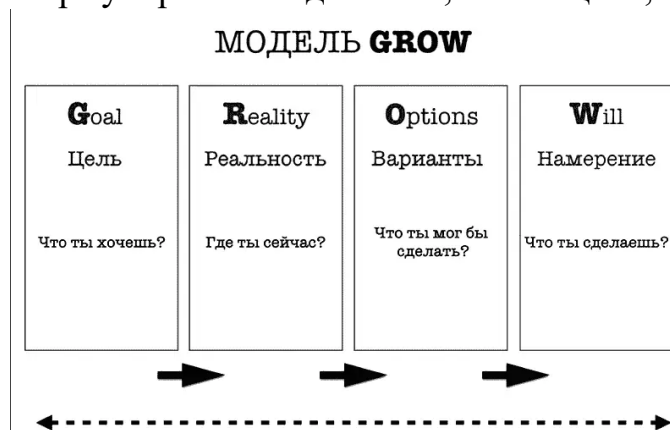
Кому еще, кроме меня важна моя цель?

Как я отпраздную достижение цели?

Важно отмечать даже самые небольшие шаги на пути к достижению цели.

На этом этапе нужно найти не просто какое-то решение, а нащупать то, во что вы действительно верите всем сердцем, то, что отзовется глубоко внутри.

Формулировки «я должен», «я обещал», лучше заменить на «я хочу» [11].



8. Лидерство

Лидерством называют влияние одного человека на других. Под лидером понимают того, кто объединяет людей для достижения цели.

Стиль лидерства — совокупность средств и методов воздействия. Это то, как лидер даёт указания, мотивирует последователей и коммуницирует с ними. Типов лидерства много. В самой известной классификации — Курта Левина — выделяется три основных стиля лидерства: авторитарный, демократический и либеральный. Также эксперты часто упоминают комбинированный и ситуационный стили.

Неформальный лидер — это человек, который не обладает официальным статусом и ответственностью за достижение поставленных целей и задач, но может влиять на других из-за лидерских качеств, харизмы, опыта.

Неформальным лидером в коллективе может стать человек, у которого хорошо развиты профессионализм, эмпатия, умение мотивировать людей и находить общий язык с коллегами.

Некоторые качества, которые чаще всего отличают неформального лидера:

- творческий подход в поиске решений;
- инициативность;
- адаптивность к изменяющимся условиям;
- способность к коммуникации и взаимодействию с другими людьми.

Неформальный лидер может иметь одну из двух зон влияния:

Выстраивать и поддерживать отношения в коллективе. Такой специалист — душа команды, с которым сотрудники делятся переживаниями.

Обладать уникальной экспертизой. Неформальный лидер лучше других разбирается в каком-то вопросе, поэтому все идут к нему за советом.

Харизма — это способность человека привлекать внимание и влиять на других людей, очаровывая их. Это не просто умение красиво строить свою речь или как-то по-особенному выглядеть, а совокупность уверенности в себе, внутренней силы, энергии и способности находить общий язык с совершенно разными людьми

Авторитарные лидеры, также называемые автократическими, характеризуются чётким командным подходом и контролем над коллегами. Процессы принятия решений централизованы, то есть самые важные решения принимает один человек. У авторитарного лидера есть чёткое видение общей картины, но остальные сотрудники участвуют в ней только для выполнения отдельных задач по мере необходимости.

Преимущества авторитарного лидерства:

Авторитарные лидеры способны выполнять проекты в сжатые сроки.

Этот стиль полезен, когда нужны решительные действия.

Автократическое лидерство может быть успешным, когда лидер обладает наиболее полными знаниями относительно остальной части коллектива.

Недостатки авторитарного лидерства:

Данный стиль не способствует творчеству.

Коллеги могут видеть таких лидеров в отрицательном свете из-за подавления инициативы и чрезмерного контроля.

Авторитарным лидерам сложно примерять на себя какой-либо другой стиль лидерства, и, как правило, они не готовы отступать от своего плана.

Демократические, лидеры приветствуют все мнения и поощряют совместную работу. И хотя за ними может быть последнее слово, такие лидеры разделяют ответственность за принятие решений между всеми.

Коллегиальные лидеры участвуют в работе коллектива. Они уделяют время и направляют свои усилия на профессиональный рост коллег, поскольку понимают, что это поможет в достижении конечной цели. Если вы чувствуете себя уверенно в условиях совместной работы, вероятно, вам подойдёт именно этот стиль лидерства.

Преимущества демократического лидерства:

Согласно исследованию Левина, это самый эффективный стиль лидерства.

Коллегиальное лидерство способствует повышению качества работы.

Оно поддерживает творческий настрой, а участники коллектива чувствуют себя причастными.

Каждый понимает общую картину и заинтересован в достижении конечной цели.

Недостатки демократического лидерства:

Коллективы с коллегиальным лидером не столь продуктивны, как в случае с авторитарным стилем лидерства.

Чтобы совместная работа была эффективной, все участники коллектива должны быть вовлечены в процесс.

Либеральные лидеры крайне редко дают какие бы то ни было указания коллективу. Они предоставляют сотрудникам полную свободу в принятии решений.

Либеральные лидеры отстраняются от коллектива и предпочитают не участвовать в процессе контроля проекта. От них нечасто услышишь какие-либо комментарии. К моменту завершения проекта сотрудники могут даже и забыть, как выглядит такой лидер.

Преимущества либерального лидерства:

Либеральный стиль может быть полезен, если все участники коллектива являются квалифицированными экспертами.

Этот стиль лидерства понравится тем, кому важна самостоятельность.

Если у коллектива та же цель, что и у лидера, её легко будет достичь.

Недостатки либерального лидерства:

Согласно исследованию Левина, коллективы с попустительским лидерством наименее продуктивны.

В условиях либерального лидерства функции и обязанности сотрудников размыты.

При таком стиле участники коллектива могут начать винить друг друга, не принимая на себя никакой ответственности.

Комбинированным стилем лидерства называют стиль, который нельзя отнести к одному из основных типов — авторитарному, демократическому или либеральному. Лидер в одинаковой пропорции использует элементы этих трёх стилей.

Ситуационный стиль ещё называют гибким. Он похож на комбинированный. Лидер также использует элементы разных стилей лидерства, но подбирает их исходя из ситуации. Например, он может месяц использовать демократический стиль, а потом перейти к авторитарному, чтобы решить срочную задачу [8].

9. Тайм-менеджмент, эффективные техники управления временем

Время — самый ценный ресурс. Если его грамотно организовать, то можно решить сразу массу проблем: больше успевать, продуктивнее работать и даже улучшить здоровье. Поэтому тема тайм-менеджмента так популярна.

Тайм-менеджмент — управление временем. Включает в себя различные техники и методы по планированию задач и оптимизации процессов — рабочих и личных.

Какие бывают методики

Разобраться в ворохе задач и понять, с чего начать	Матрица Эйзенхауэра Система 4D Автофокус Метод лягушки
Организовать день или спланировать короткие временные отрезки	Метод помидора Принцип девяти дел, или Принцип 1–3–5 Техника временных блоков Автофокус Метод лягушки
Планировать надолго вперёд и управлять сложными многоэтапными проектами	Интеллект-карта
Разобраться в себе и проанализировать свою личную продуктивность	Хронотип

Матрица Эйзенхауэра (Стивен Кови)

Цель. Расставить задачи по приоритету. Метод помогает понять, с чего начинать, но для организации самого рабочего процесса не подходит.

Суть метода. Разделите задачи на 4 категории — по срочности и важности:

- срочные и важные;
- срочные, но не важные;
- несрочные, но важные;
- несрочные и не важные.

Начать стоит с того, что срочное и важное, затем приступить к срочным, но менее важным делам. Потом — закрыть несрочные, но важные задачи. Это можно сделать самостоятельно или делегировать. Не срочные и не важные — делаются по остаточному принципу или не делаются вовсе.

Матрица Эйзенхауэра



Система 4D (Дэвид Аллен)

Цель. Расставить задачи по приоритету и понять, с чего начать работу. Поможет справиться с желанием объять необъятное.

Суть метода. В этом методе задачи делятся на 4 категории:

Do (сделать) — то, что нужно сделать именно вам, их нельзя отменить, отложить или воспользоваться «помощью зала».

Delegate (делегировать) — то, что можно поручить коллегам или помощникам.

Delete (удалить) — задачи, которые вообще можно отменить, например, потому что они стали не актуальны.

Delay (отложить) — то, что не требует немедленного выполнения, но сделать всё-таки придётся. Откладывая задачу, обязательно установите дедлайн, чтобы она не затерялась.

Метод лягушки (Брайан Трейси)

Цель. Быстро выполнять самые неприятные дела и освободить день для других задач.

Суть метода. С утра сделать самое неприятное и сложное дело.

Лягушка — это неприятная или сложная задача. Такие дела мы часто подсознательно откладываем, занимаясь вместо этого десятком других задач. Но лягушка всё это время смотрит сверху и **квajaет** тревожит.

Даже если работа даётся нелегко, то её проще сделать на свежую голову. Остальные дела потребуют меньше усилий.

Автофокус (Марк Форстер)

Цель. Выполнять задачи без стресса, фокусируясь на делах, которые приносят удовольствие.

Суть метода. Запишите все дела, которые нужно сделать. Например, за предстоящую неделю. После небольшого перерыва вернитесь к списку и в спокойном состоянии начните медленно его читать. Когда интуитивно остановитесь на какой-то задаче и почувствуете, что именно ей хотите заняться, — приступайте. Главная изюминка метода — поймать момент воодушевления, когда не терпится приступить к конкретной работе.

После выполнения задачи продолжайте работать со списком, каждый раз выбирая дело по душе. Таким образом вы значительно уменьшите список дел, выполняя их с удовольствием. А оставшиеся задачи будет выполнять проще, потому что чем короче список дел — тем меньше он давит на совесть.

Метод подходит творческим людям, которым некомфортно работать в чётких временных рамках.

Метод помидора (Франческо Чирилло)

Цель. Организовать рабочий процесс и выполнять задачи более продуктивно. Подходит для монотонной работы и выполнения задач с длинным циклом работы.

Суть метода. Время делится на чёткие временные интервалы — для работы и отдыха.

Как работать в технике помидора:

- поставьте таймер на 25 (90) минут — и в течение этого времени работайте, не отвлекаясь ни на что;
- таймер пропищал — сделайте перерыв на 5 (30) минут;
- через 5 (30) минут снова заведите таймер на 25 (90) минут — работайте;
- через каждые четыре цикла делайте перерыв на полчаса.

Метод помидора помогает разбивать рутинную работу на несколько частей и не забывать об отдыхе в течение дня.

Техника временных блоков (Кэл Ньюпорт)

Цель. Помогает в течение дня концентрироваться на самых важных задачах и не распылять внимание.

Суть метода. Заранее прописывайте временной интервал, который отводится на конкретное дело. В это время нельзя отвлекаться на другие задачи, можно заниматься только запланированным делом.

От обычного графика на день метод отличается тем, что чёткие рамки выделяются только на самые важные задачи, а в остальном распорядок дня может быть свободным.

Принцип девяти дел, или Принцип 1–3–5

Цель. Планировать конкретный день, выстраивать иерархию задач и выполнять всё задуманное.

Суть метода. За день нужно сделать:

- одно большое и важное дело;
- три — средних по важности и сложности;
- пять — небольших простых дел.

Подходит тем, кто не любит ограничивать себя временными рамками и предпочитает делить задачи на категории.

Интеллект-карта (Тони Бьюзен)

Цель. Помогает структурировать информацию и составить список дел на короткие и длинные отрезки времени. Метод подходит тем, кому по работе нужно генерировать много идей, устраивать мозговые штурмы и визуализировать гипотезы.

Суть метода. Интеллект-карта — это древовидная схема. В её центр помещают ключевую тему или проблему, а всё, что вокруг, — это задачи, ресурсы, инструменты, которые помогут в достижении цели.

В карту стоит вносить всё, что касается конкретного проекта, темы или задачи. Обязательно фиксируйте даже то, что кажется мелочью — ведь именно мелочи чаще всего забываются и теряются в потоке глобальных идей и важных задач. Записали — значит, не забыли [1].

Приложение 11

10. Эмоциональный интеллект и эмпатия

Что такое эмоциональный интеллект (ЭИ)?

Эмоциональный интеллект (EQ) — это способность осознавать, понимать и управлять своими эмоциями, а также распознавать и влиять на эмоции других. В отличие от IQ, который измеряет когнитивные способности, EQ определяет, насколько хорошо человек взаимодействует с собой и окружающими.

4 ключевых компонента ЭИ (по Д. Гоулману):

Самосознание – понимание своих эмоций и их влияния.

Саморегуляция – контроль над импульсами и адаптация к изменениям.

Социальные навыки – эффективное общение и построение отношений.

Эмпатия – способность чувствовать переживания других.

Эмпатия — сердце эмоционального интеллекта.

Эмпатия — это умение ставить себя на место другого человека, понимать его чувства без осуждения.

Она бывает трех видов:

Когнитивная – понимание мыслей и позиции другого («Я вижу, что ты расстроен»).

Эмоциональная – разделение чувств («Я чувствую твою боль»).

Сострадательная – готовность помочь («Чем я могу поддержать?»).

Функции эмпатии:

- укрепление доверия в отношениях;
- снижение конфликтов;
- повышение эффективности в групповой работе.

Как развивать ЭИ и эмпатию?

Рефлексия. Анализируйте свои эмоции: «Что я чувствую и почему?»

Активное слушание. Уделяйте внимание не только словам, но и тону, жестам собеседника.

Практика «примерки». Представляйте себя на месте другого: «Как бы я себя чувствовал в этой ситуации?»

Открытость к обратной связи. Спрашивайте близких: «Как я могу лучше тебя понять?»

Эмоциональный интеллект и эмпатия — не врожденные таланты, а навыки, которые можно развивать. Они помогают нам строить гармоничные отношения, эффективно разрешать конфликты и создавать комфортную среду вокруг себя [5].

Приложение 12

11. Понятие стресса и стрессоустойчивости, ресурсы стрессоустойчивости

Стресс — неизбежная часть современной жизни. Он влияет на физическое и психическое здоровье, продуктивность и качество отношений. Однако ключевое значение имеет не сам стресс, а то, как мы на него реагируем. В этой лекции мы разберем:

- что такое стресс и его виды;
- как формируется стрессоустойчивость;
- какие ресурсы помогают справляться со стрессом.

Понятие стресса

Стресс (от англ. *stress* — «напряжение») — это неспецифическая реакция организма на любые воздействия, нарушающие его равновесие (гомеостаз).

Ганс Селье (основатель теории стресса) выделил три стадии стресса:

Тревога – мобилизация ресурсов организма (учащение пульса, выброс адреналина).

Соппротивление – преодоление стрессора, либо адаптация, если он продолжается. После второго этапа требуется восстановление потраченных ресурсов.

Истощение – снижение сопротивляемости при длительном стрессе.

Виды стресса

Вид стресса	Характеристика	Примеры
Эустресс	Позитивный стресс, мотивирующий к действию	Свадьба, новый проект, спорт
Дистресс	Негативный, разрушительный стресс	Потеря работы, конфликты, болезни
Острый	Кратковременный, интенсивный	Экзамен, внезапная опасность

Вид стресса	Характеристика	Примеры
Хронический	Длительное воздействие	Постоянные перегрузки, токсичные отношения

Стрессоустойчивость: что это и как формируется?

Стрессоустойчивость — это способность человека сохранять эмоциональную стабильность и эффективно действовать в стрессовых условиях.

Факторы, влияющие на стрессоустойчивость:

- *Биологические* (генетика, состояние нервной системы);
- *Психологические* (тип личности, копинг-стратегии);
- *Социальные* (поддержка окружения, культура).

Два подхода к стрессоустойчивости:

Реактивный – способность «держат удар» (устойчивость к негативным событиям).

Проактивный – умение предупреждать стресс (планирование, эмоциональный интеллект).

Ресурсы стрессоустойчивости

Внутренние ресурсы:

- эмоциональный интеллект (осознание и регуляция своих эмоций);
- гибкость мышления (способность адаптироваться к изменениям);
- оптимизм и позитивное мышление (фокус на решениях, а не проблемах);
- физическое здоровье (спорт, сон, питание).

Внешние ресурсы:

- социальная поддержка (семья, друзья, коллеги);
- профессиональная помощь (коучи, психологи);
- стабильная среда (организованный быт, комфортное рабочее место).

Практические техники повышения стрессоустойчивости:

- дыхательные практики (метод 4-7-8);
- медитация и осознанность;
- тайм-менеджмент (расстановка приоритетов);
- физическая активность (йога, бег, плавание).

Копинг-стратегии, как механизмы преодоления стресса

Копинг (от англ. *to cope* — справляться) — это осознанные стратегии, которые человек использует для преодоления стресса, трудностей и эмоционального напряжения.

Термин введен психологом Абрахамом Маслоу, а теорию разработал Ричард Лазарус.

Виды копинг-стратегий:

Проблемно-ориентированный копинг - направлен на изменение ситуации, вызывающей стресс.

Примеры:

- планирование решения проблемы;
- поиск информации;
- обращение за помощью к экспертам.

Эмоционально-ориентированный копинг направлен на регуляцию эмоций, если изменить ситуацию невозможно.

Примеры:

- медитация, дыхательные практики;
- переосмысление ситуации («Это временно»);
- юмор как способ снизить напряжение.

Избегающий копинг - попытка уйти от проблемы вместо ее решения. Дает временное облегчение, но усугубляет стресс в долгосрочной перспективе.

Примеры:

- игнорирование конфликта;
- заедание стресса, алкоголь, чрезмерный сон;
- прокрастинация.

<i>Адаптивные (полезные)</i>	<i>Дезадаптивные (вредные)</i>
Активное решение проблемы	Избегание, отрицание
Поиск социальной поддержки	Агрессия, обвинение других
Позитивное переосмысление	Самобичевание
Релаксация, спорт	Зависимости (алкоголь, переедание)

Механизм выбора эффективной копинг-стратегии:

Анализ стрессора: можно ли его изменить?

Да → проблемно-ориентированный копинг.

Нет → эмоциональная регуляция.

Исключение деструктивных способов (алкоголь, агрессия).

Комбинирование стратегий: например, решение проблемы + медитации.

Практические упражнения

Техника «СТОП» для осознанного выбора копинга:

С – остановись (сделай паузу).

Т – подумай: «Что я чувствую?».

О – оцени варианты: «Какой способ поможет?».

П – примени стратегию.

Копинг-стратегии — это инструменты психики для борьбы со стрессом.

Ключ к устойчивости — *гибкость*: умение переключаться между разными методами в зависимости от ситуации.

«Нельзя остановить волны, но можно научиться серфить» (Джон Кабат-Зинн).

Какие копинг-стратегии вы используете чаще всего? Насколько они эффективны?

Стресс — не враг, а естественный механизм адаптации. Развитие стрессоустойчивости позволяет не просто «выживать» в сложных условиях, но и использовать стресс как ресурс для роста.

«Важно не то, что с нами происходит, а то, как мы это воспринимаем» (Эпиктет) [10].

Приложение 13

12. Креативность в коммуникации

Креативность в коммуникации — способность личности нестандартно и эффективно решать проблемы за счёт активизации коммуникативного фактора, открывать принципиально новые или усовершенствованные решения той или иной коммуникативной задачи.

В основе понятия креативности лежит теория дивергентного мышления Дж. Гилфорда. Им были выделены четыре классических свойства творческого мышления:

1. **«Беглость»** - способность продуцировать большое количество идей.

Задания на развитие «беглости»:

- 1) Выразите мысль другими словами, постарайтесь сделать так, чтобы было изменено каждое слово:

- Нынешнее лето будет теплым.
- Третьего дня здесь приземлился аэроплан.
- Испуганный сторож выстрелил из ружья.

- 2) Напишите как можно больше синонимов слову «твердый».

- 3) Составьте как можно больше предложений, используя слова:

- компьютер, галактика, муравей;
- дождь, ружье, очки;
- ключ, шляпа, сторож;
- озеро, медведь, ведро;

2. **«Гибкость»** - способность применять разнообразные стратегии при решении проблем;

Задания на развитие «гибкости»:

- 1) Составьте как можно более полный список вещей, которые являются одновременно тяжелыми, твердыми и белыми (максимально – 18 ответов);

- 2) Составьте как можно больше предложений из слов, начальными буквами которых будут Н, Г, О, К.

3. **«Оригинальность»** - способность продуцировать необычные нестандартные идеи;

Задания на развитие «оригинальности»:

- 1) Что общего между палкой и футболкой?

- 2) Допишите предложения: «Поезд ехал из Москвы...», «Захотелось рыбе искупаться в море...»
4. **«Разработанность»** - способность детально разрабатывать возникшие идеи. Данная способность позволяет не просто генерировать идеи, но и углублять, детализировать их. Высокий уровень детализации отличает изобретателей и конструкторов [10].

Задания на развитие «разработанности»:

- 1) «Что можно сделать, комбинируя следующие предметы – пустые бутылки из-под воды и губки?»

Дивергентное мышление – вид мышления, который характеризуется преодолением мыслительных шаблонов и стереотипов, снятием ограничений и большой свободой в решении проблем. Реальность, с которой человек соприкасается в своей жизни, не имеет однозначных трактовок, в отличие от реальности учебной практики, где задачам и проблемам уготованы верные решения. Дивергентное мышление не может формироваться от случая к случаю, оно требует целенаправленного обучения и развития.

Различные исследования показывают, что коммуникативная креативность является свойством личностей с лидерскими качествами, которые готовы реализовывать в коммуникации разнообразные варианты действий, решать оригинально и конструктивно сложные коммуникативные проблемы, способны быстро и легко отказаться от неэффективных стратегий, варьировать стили и роли в поведении. Выделяются такие компоненты коммуникативной креативности, как высокая мотивация к общению, чувство юмора, развитая эмпатия, лёгкость в установлении контактов, оригинальность в общении, коммуникативная активность и адекватность реагирования при коммуникации.

Коммуникативная креативность может проявляться в разных сферах общения, например в деловом, где творческий подход может оказать положительное влияние на исход конфликта при выработке возможных вариантов решения.

Так же коммуникативная креативность, являясь творческим элементом личности, обнаруживает прямую значимую связь с интеллектуальной креативностью [16].

Дополнительные упражнения:

Упражнение 1. Упражнение «Автопортрет».

Цель: формирование способности к самоанализу и самоидентификации, а также способности описывать характеристики другого человека.

Участникам предлагается создать свой автопортрет, не показывая его никому. Способы изображений не ограничены. Смысл заключается в том, чтобы участники группы по автопортрету смогли узнать друг друга. Далее ведущий собирает рисунки и поочередно показывает группе. Те, кого не узнали объясняют по каким именно элементам его должны были узнать [7].

Упражнение 2. «Слон».

Цель: устранение психоэмоционального стресса.

Мы много работали, отлично поработали, а теперь надо отдохнуть. Встаньте со своих мест и ходите по комнате, как если бы вы были: король, начальник полиции, жираф, мышонок, слон, актер в жанре комедии [13].

Упражнение 3. «Безмолвный крик».

Цель: помочь участникам понять, что они могут контролировать себя и одновременно снимать стресс. Участникам предлагается закрыть глаза и представить, что то, что вызывает у них тревогу. Далее им надо мысленно кричать на эту проблему [21].

Вопросы:

- Как громко вы кричали?
- Кого представляли?
- Что именно кричали?
- Как чувствуете себя после?

Упражнение 4. «Собеседование».

Цель: создание условий для поиска своих сильных сторон.

Участники проводят самопрезентацию для того, чтобы можно было уметь войти в работу в рамках любой команды [19].

Упражнение 5. «Лучшее о себе».

Цель: возможность для позитивного самораскрытия.

Участники записывают три достоинства, три недостатка, три хороших поступка.

Далее каждый рассказывает, что написал [30].

Упражнение 7. «Автобус».

Цель: формирование навыков решения конфликтов цивилизованными способами.

В помещение из стульев моделируется автобус. Затем участники имитируют поездку в автобусе, в котором происходят скандалы, упреки, недовольства.

Затем кондуктор начинает взимать плату за проезд, проходя через пассажиров и расталкивая их. Важно чтобы участники программы более точно проиграли конфликтные ситуации, которые могут возникнуть между пассажирами.

После ведущий обсуждает с участниками как они себя чувствовали, при

вступлении в спор, хотелось бы им дальше продолжать конфликты.

Следует отметить, что необходимо предупредить участников, что в процессе выполнения упражнения не стоит обижаться и намеренно применять физическую силу [4].

Упражнение 8. «Воздушный бой».

Цель: тренировка реакции, уверенное в себе поведение в быстро и непредсказуемо меняющейся ситуации, умение интуитивно понимать намерения других людей.

Участники делятся на две команды. Одни из участников кидают смятыми бумагами в других, у них есть только три попытки. Затем участники меняются [7].

Упражнение 9. «Договоритесь».

Ситуация:

Общей группе предлагается на выбор поездка в Кемерово или в Новокузнецк. Обе группы должны договориться о том, куда они все вместе поедут. Принятое решение должно устроить всех [6].

Обсуждение:

Какие стратегии вы выбирали?

Какие встречались барьеры?

Что получилось, не получилось?

Статистический анализ эффективности реализации Программы

«Школа старост»

Таблица результатов проведения методики «Субъективная оценка межличностных отношений, СОМО» С.В. Духновского (2006 г.) у экспериментальной группы до и после тренинга (1 курс)

	Этап	Общий балл	Напряженность в отношениях	Отчужденность в отношениях	Конфликтность	Агрессия
нормы №		16/28/40	3/7/10	3/7/10	3/7/10	3/7/10
1	до	29	7	9	7	6
	после	21	6	5	5	5
2	до	26	6	7	7	6
	после	19	6	6	4	3
3	до	28	8	9	6	5
	после	23	6	8	5	4
4	до	30	9	8	7	6
	после	17	6	5	4	2
5	до	25	5	5	7	8
	после	20	6	5	5	5
6	до	20	4	6	6	4
	после	20	5	6	5	4
7	до	27	7	7	7	6
	после	25	6	6	6	5
8	до	29	7	9	6	7
	после	26	6	9	6	6
	Всего до	214	53	60	53	48
	Всего после	171	47	50	40	34

Таблица результатов проведения методики «Субъективная оценка межличностных отношений, СОМО» С.В. Духновского (2006 г.) у контрольной группы с периодом в 2 месяца (2 курс)

	Этап	Общий балл	Напряженность в отношениях	Отчужденность в отношениях	Конфликтность	Агрессия

нормы №		16/28/40	3/7/10	3/7/10	3/7/10	3/7/10
1	до	20	6	7	3	4
	после	21	6	6	3	6
2	до	29	9	10	5	5
	после	25	7	9	5	4
3	до	30	10	8	9	3
	после	32	10	8	10	4
4	до	38	10	10	10	8
	после	37	10	9	10	8
5	до	32	9	9	9	5
	после	34	8	9	10	7
6	до	36	9	9	9	9
	после	36	9	9	9	9
7	до	28	8	6	6	8
	после	27	8	6	6	7
8	до	21	7	6	3	5
	после	22	6	7	4	5
	Всего до	234	68	65	54	47
	Всего после	234	54	63	57	60

Таблица результатов проведения методики методики «Шкала психологического благополучия РИФФ» в адаптации Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко. у экспериментальной группы до и после тренинга (1 курс)

	Этап	Общ ий балл	Позити вные отноше ния	Автоно мия	Управле ние средой	Личностный рост	Цели в жизни	Самопр инятие
норм ы №		334/4 05/50 4	56/73/8 4	50/65/8 4	50/65/84	58/71/84	55/72/84	51/70/84
1	до	294	48	50	43	55	52	46
	после	325	60	56	48	56	58	47
2	до	371	66	52	56	60	68	69
	после	429	76	62	61	69	80	81
3	до	459	80	79	67	79	78	76
	после	480	88	83	70	80	80	79
4	до	287	43	46	48	50	54	46
	после	320	50	51	50	60	57	52
5	до	439	80	67	70	75	76	71
	после	459	86	72	74	79	78	70
6	до	422	74	67	66	72	72	71
	после	454	79	73	73	76	77	76
7	до	476	82	80	79	76	79	80
	после	512	88	86	84	82	86	86
8	до	364	60	64	62	59	60	59
	после	379	62	69	64	62	62	60
	Всего до	3112	533	505	491	526	539	518
	Всего после	3358	554	520	493	544	552	534

Таблица результатов проведения методики методики «Шкала психологического благополучия РИФФ» в адаптации Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко. у контрольной группы с периодом в 2 месяца (2 курс)

	Этап	Общий балл	Позитивные отношения	Автономия	Управление средой	Личностный рост	Цели в жизни	Самопринятие
нормы №		334/405/504	56/73/84	50/65/84	50/65/84	58/71/84	55/72/84	51/70/84
1	до	345	54	57	59	62	57	56
	после	344	55	57	58	61	56	57
2	до	389	60	70	68	69	62	60
	после	385	59	69	66	70	61	60
3	до	335	55	56	58	60	54	52
	после	334	56	56	57	61	53	51
4	до	294	50	48	43	52	55	46
	после	296	52	47	43	51	56	47
5	до	360	50	48	60	59	73	70
	после	356	50	47	59	57	72	71
6	до	312	55	45	47	58	55	52
	после	299	52	40	47	60	50	50
7	до	459	75	77	80	79	75	73
	после	455	75	77	79	78	74	72
8	до	471	82	80	79	81	78	71
	после	470	81	80	79	81	78	71
	Всего до	2965	481	481	494	520	509	480
	Всего после	2939	480	473	488	519	500	479

Результаты статистического анализа показателей методики «Субъективная оценка межличностных отношений, СОМО» С.В. Духновского (2006 г.) у экспериментальной группы до и после тренинга

Для математического анализа значимости изменений до и после тренинга можно использовать критерий Стьюдента для связанных выборок (парный t-тест). Он позволяет определить, насколько статистически значимы изменения показателей у одной и той же группы испытуемых до и после воздействия (в данном случае — тренинга).

Расчеты по шкалам:

Формула t-статистики:

$$t = \frac{sd}{\sqrt{nd}}$$

Сравним с критическим значением t при заданном уровне значимости (обычно 0.05) и степенях свободы $df = n - 1$. Если вычисленное $|t| > t_{\text{крит}}$, то различия статистически значимы.

1. Общий балл

До:

[29,26,28,30,25,20,27,29]

После:

[21,19,23,17,20,20,25,26]

Разности:

[8,7,5,13,5,0,2,3]

$$\bar{d} = 88 + 7 + 5 + 13 + 5 + 0 + 2 + 3 = 843 = 5.375$$

$$sd = n - 1 \sum (d_i - \bar{d})^2 \approx 4.03$$

$$n = 8$$

Вычислим t:

$$t = 4.03 / 85.375 \approx 1.4255.375 \approx 3.77$$

Критическое значение $t_{\text{крит}}(df=7, \alpha=0.05) \approx 2.365$

Вывод : $t = 3.77 > 2.365$, различия значимы .

2. Напряженность в отношениях

До:

[7,6,8,9,5,4,7,7]

После:

[6,6,6,6,6,5,6,6]

Разности:

[1,0,2,3,-1,-1,1,1]

$$\bar{d} = 81 + 0 + 2 + 3 - 1 - 1 + 1 + 1 = 86 = 0.75$$

$$sd \approx 1.3$$

$$t \approx 0.75 / (1.3 / \sqrt{8}) \approx 1.63$$

Вывод : $t = 1.63 < 2.365$, различия не значимы .

3. Отчужденность в отношениях

До:

[9,7,9,8,5,6,7,9]

После:

[5,6,8,5,5,6,6,9]

Разности:

[4,1,1,3,0,0,1,0]

$$\bar{d} = 84 + 1 + 1 + 3 + 0 + 0 + 1 + 0 = 810 = 1.25$$

$$sd \approx 1.4$$

$$t \approx 1.25 / (1.4 / \sqrt{8}) \approx 2.5$$

Вывод : $t = 2.5 > 2.365$, различия значимы .

4. Конфликтность

До:

[7,7,6,7,7,6,7,6]

После:

[5,4,5,4,5,5,6,6]

Разности:

[2,3,1,3,2,1,1,0]

$$\bar{d} = 82 + 3 + 1 + 3 + 2 + 1 + 1 + 0 = 813 = 1.625$$

$$sd \approx 1.0$$

$$t \approx 1.625 / (1.0 / \sqrt{8}) \approx 4.6$$

Вывод : $t = 4.6 > 2.365$, различия значимы .

5. Агрессия

До:

[6,6,5,6,8,4,6,7]

После:

[5,3,4,2,5,4,5,6]

Разности:

[1,3,1,4,3,0,1,1]

$$\bar{d}=8+1+3+1+4+3+0+1+1=8 \quad 14=1.75$$

$$sd \approx 1.3$$

$$t \approx 1.75 / (1.3 / \sqrt{8}) \approx 3.8$$

Вывод : $t=3.8 > 2.365$, различия значимы .

Общий вывод:

Показатель	Значимость изменений
Общий балл	Значимо
Напряженность	Не значимо
Отчужденность	Значимо
Конфликтность	Значимо
Агрессия	Значимо

Таким образом, тренинг оказал статистически значимое влияние на снижение общего уровня межличностных проблем, особенно по шкалам отчужденности , конфликтности и агрессии . Улучшения по шкале напряженности не достигли уровня значимости.

Результаты статистического анализа показателей методики «Субъективная оценка межличностных отношений, СОМО» С.В. Духновского (2006 г.) у контрольной группы с периодом в 2 месяца

Для выполнения математического анализа значимости изменений используем парный t-тест , как и ранее, но теперь на основе данных контрольной группы (2 курс), где измерения проводились дважды: до и после двухмесячного периода без тренинга.

Расчеты по шкалам

1. Общий балл

До:

$$[20, 29, 30, 38, 32, 36, 28, 21] \Rightarrow \text{Сумма}=234, \bar{x}_{\text{до}}=29.25$$

После:

$$[21, 25, 32, 37, 34, 36, 27, 22] \Rightarrow \text{Сумма}=234, \bar{x}_{\text{после}}=29.25$$

Разности:

$$[1, -4, 2, -1, 2, 0, -1, 1] \Rightarrow \bar{d}=0, sd \approx 1.85$$

t-статистика:

$$t = sd / \sqrt{n} = 1.85 / \sqrt{8} = 0$$

Вывод : $t=0 < 2.365$, различий нет → изменения не значимы

2. Напряженность в отношениях

До: [6, 9, 10, 10, 9, 9, 8, 7]

→ Среднее: $\bar{x}_{\text{до}}=8.5$

После: [6, 7, 10, 10, 8, 9, 8, 6]

→ Среднее: $\bar{x}_{\text{после}}=8$

Разности:

$$[0, -2, 0, 0, -1, 0, 0, -1] \Rightarrow \bar{d}=-0.5, sd \approx 0.76$$

t:

$$t = 0.76 / \sqrt{8} - 0.5 \approx -1.86$$

Вывод : $|t|=1.86 < 2.365$ → изменения не значимы

3. Отчужденность в отношениях

До: [7, 10, 8, 10, 9, 9, 6, 6]

→ $\bar{x}_{\text{до}}=8.125$

После: [6, 9, 8, 9, 9, 9, 6, 7]

→ $\bar{x}_{\text{после}}=8.125$

Разности:

$[-1, -1, 0, -1, 0, 0, 1] \Rightarrow d = -0.25, sd \approx 0.66$

t:

$t \approx -0.25 / (0.66 / \sqrt{8}) \approx -1.07$

Вывод : $|t|=1.07 < 2.365$ → изменения не значимы

4. Конфликтность

До: [3, 5, 9, 10, 9, 9, 6, 3]

→ $\bar{x}_{\text{до}}=6.75$

После: [3, 5, 10, 10, 10, 9, 6, 4]

→ $\bar{x}_{\text{после}}=7.125$

Разности:

$[0, 0, 1, 0, 1, 0, 0, 1] \Rightarrow d = 0.375, sd \approx 0.5$

t:

$t \approx 0.375 / (0.5 / \sqrt{8}) \approx 2.12$

Вывод : $t=2.12 < 2.365$ → изменения не значимы

5. Агрессия

До: [4, 5, 3, 8, 5, 9, 8, 5]

→ $\bar{x}_{\text{до}}=5.875$

После: [6, 4, 4, 8, 7, 9, 7, 5]

→ $\bar{x}_{\text{после}}=6.5$

Разности:

$[2, -1, 1, 0, 2, 0, -1, 0] \Rightarrow d = 0.375, sd \approx 1.1$

t:

$t \approx 0.375 / (1.1 / \sqrt{8}) \approx 0.96$

Вывод : $t=0.96 < 2.365$ → изменения не значимы

Общий вывод:

Показатель	Изменение средних	Значимость изменений
Общий балл	0	Не значимо
Напряженность	-0.5	Не значимо
Отчужденность	-0.25	Не значимо
Конфликтность	+0.375	Не значимо
Агрессия	+0.625	Не значимо

За период в 2 месяца без тренинга статистически значимых изменений в межличностных отношениях у участников контрольной группы не наблюдается. Это позволяет предположить, что естественные изменения (без вмешательства) не приводят к

устойчивому улучшению показателей, тогда как в экспериментальной группе (с тренингом) такие изменения были значимыми.

Результаты статистического анализа показателей методики «Шкала психологического благополучия РИФФ» в адаптации Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко. у экспериментальной группы до и после тренинга

Для выполнения математического анализа значимости изменений используем парный t-тест для каждой из шкал методики РИФФ (адаптация Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко), чтобы оценить статистическую значимость изменений до и после тренинга у 8 участников.

Расчеты по шкалам:

1. Общий балл

№	ДО	ПОСЛЕ	РАЗНИЦА
1	294	325	+31
2	371	429	+58
3	459	480	+21
4	287	320	+33
5	439	459	+20
6	422	454	+32
7	476	512	+36
8	364	379	+15

Сумма разниц : 246

Среднее разницы (\bar{d}) : 30.75

Стандартное отклонение (sd) \approx 13.29

$t \approx 6.54$

Значимо, так как $t > 2.365$

2. Позитивные отношения

№	ДО	ПОСЛЕ	РАЗНИЦА
1	48	60	+12

№	ДО	ПОСЛЕ	РАЗНИЦА
2	66	76	+10
3	80	88	+8
4	43	50	+7
5	80	86	+6
6	74	79	+5
7	82	88	+6
8	60	62	+2

Сумма разниц : 56

Среднее разницы (\bar{d}) : 7

Стандартное отклонение (sd) ≈ 3.37

$t \approx 5.89$

Значимо

3. Автономия

№	ДО	ПОСЛЕ	РАЗНИЦА
1	50	56	+6
2	52	62	+10
3	79	83	+4
4	46	51	+5
5	67	72	+5
6	67	73	+6
7	80	86	+6

№	ДО	ПОСЛЕ	РАЗНИЦА
8	64	69	+5

Сумма разниц : 47

Среднее разницы (\bar{d}) : 5.875

Стандартное отклонение (sd) \approx 1.83

$t \approx 9.09$

Значимо

4. Управление средой

№	ДО	ПОСЛЕ	РАЗНИЦА
1	43	48	+5
2	56	61	+5
3	67	70	+3
4	48	50	+2
5	70	74	+4
6	66	73	+7
7	79	84	+5
8	62	64	+2

Сумма разниц : 33

Среднее разницы (\bar{d}) : 4.125

Стандартное отклонение (sd) \approx 1.73

$t \approx 6.76$

Значимо

5. Личностный рост

№	ДО	ПОСЛЕ	РАЗНИЦА
1	55	56	+1
2	60	69	+9

№	ДО	ПОСЛЕ	РАЗНИЦА
3	79	80	+1
4	50	60	+10
5	75	79	+4
6	72	76	+4
7	76	82	+6
8	59	62	+3

Сумма разниц : 38

Среднее разницы (\bar{d}) : 4.75

Стандартное отклонение (sd) \approx 3.14

$t \approx 4.27$

Значимо

6. Цели в жизни

№	ДО	ПОСЛЕ	РАЗНИЦА
1	52	58	+6
2	68	80	+12
3	78	80	+2
4	54	57	+3
5	76	78	+2
6	72	77	+5
7	79	86	+7
8	60	62	+2

Сумма разниц : 39

Среднее разницы (\bar{d}) : 4.875

Стандартное отклонение (sd) \approx 3.49

$t \approx 3.95$

Значимо

7. Самопринятие

№	ДО	ПОСЛЕ	РАЗНИЦА
1	46	47	+1
2	69	81	+12
3	76	79	+3
4	46	52	+6
5	71	70	-1
6	71	76	+5
7	80	86	+6
8	59	60	+1

Сумма разниц : 31

Среднее разницы (\bar{d}) : 3.875

Стандартное отклонение (sd) \approx 4.02

$t \approx 2.72$

Значимо

Общий вывод:

ШКАЛА	ЗНАЧИМОСТЬ
Общий балл	Да
Позитивные отношения	Да
Автономия	Да

ШКАЛА	ЗНАЧИМОСТЬ
Управление средой	Да
Личностный рост	Да
Цели в жизни	Да
Самопринятие	Да

Все шкалы показали статистически значимый рост после прохождения тренинга. Это позволяет сделать вывод, что тренинг положительно повлиял на психологическое благополучие участников по всем параметрам.

Результаты статистического анализа показателей методики «Шкала психологического благополучия РИФФ» в адаптации Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко. у контрольной группы с периодом в 2 месяца

Для статистического анализа значимых отличий у контрольной группы с периодом в 2 месяца (до и после) по шкале психологического благополучия РИФФ, проведем парный t-тест для каждой из подшкал и общего балла.

Расчеты по шкалам:

1. Общий балл:

Разницы: +1, +4, +1, -2, +4, +13, +4, +1 → MD = 3.5, SD ≈ 4.03, SE ≈ 1.425

$t = 3.5 / 1.425 \approx 2.456$

Значимо, так как $2.456 > 2.365$

2. Позитивные отношения:

Разницы: -1, +1, -1, -2, 0, +3, 0, +1 → MD = 0.125, SD ≈ 1.3, SE ≈ 0.46

$t = 0.125 / 0.46 \approx 0.27$

Не значимо

3. Автономия:

Разницы: 0, +1, 0, +1, +1, +5, 0, 0 → MD = 1.0, SD ≈ 1.69, SE ≈ 0.598

$t = 1.0 / 0.598 \approx 1.67$

Не значимо

4. Управление средой:

Разницы: +1, +2, +1, 0, +1, 0, +1, 0 → MD = 0.75, SD ≈ 0.71, SE ≈ 0.25

$t = 0.75 / 0.25 \approx 3.0$

Значимо

5. Личностный рост:

Разницы: +1, -1, -1, +1, +2, -2, +1, 0 → MD = 0.125, SD ≈ 1.24, SE ≈ 0.44

$t = 0.125 / 0.44 \approx 0.28$

Не значимо

6. Цели в жизни:

Разницы: +1, +1, +1, -1, +1, +5, +1, 0 → MD = 1.125, SD ≈ 1.83, SE ≈ 0.647

$t = 1.125 / 0.647 \approx 1.74$

Не значимо

7. Самопринятие:

Разницы: -1, 0, +1, -1, -1, +2, +1, 0 → MD = 0.125, SD ≈ 1.09, SE ≈ 0.386
 $t = 0.125 / 0.386 \approx 0.32$
 Не значимо

Общий вывод:

ШКАЛА	ЗНАЧИМОСТЬ
Общий балл	Да
Позитивные отношения	Нет
Автономия	Нет
Управление средой	Да
Личностный рост	Нет
Цели в жизни	Нет
Самопринятие	Нет

Общий уровень психологического благополучия увеличился статистически значимо за 2 месяца ($p < 0.05$).

Управление средой также показало значимый положительный сдвиг.
 Остальные подшкалы не показали значимых изменений.

Результаты статистического анализа показателей методики «Субъективная оценка межличностных отношений, СОМО» С.В. Духновского (2006 г.) между экспериментальной и контрольной группой до тренинга

Для оценки статистической значимости различий между экспериментальной и контрольной группами до проведения тренинга по методике СОМО (Субъективная оценка межличностных отношений), применим непарный t-тест для независимых выборок, так как группы разные и данные собраны до начала вмешательства.

Расчеты по шкалам:

Для непарного t-теста :

$$t = \frac{n_1 s_1^2 + n_2 s_2^2}{2} \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s}$$

Где:

\bar{X}_1, \bar{X}_2 — средние значения двух групп

s_1, s_2 — стандартные отклонения

$$n_1 = n_2 = 8$$

Критическое значение при $\alpha = 0.05$ и $df \approx 14$: $t_{\text{крит}} = 2.145$

Общий вывод:

Показатель	Экспериментальная группа (среднее)	Контрольная группа (среднее)	Разница	t-значение	Значимость
Общий балл	26.75	29.25	2.5	0.63	Нет
Напряженность в отношениях	6.63	8.50	1.87	1.65	Нет
Отчужденность в отношениях	7.50	8.13	0.63	0.55	Нет
Конфликтность	6.63	6.75	0.12	0.05	Нет
Агрессия	6.00	5.88	0.12	0.05	Нет

Все рассчитанные t-значения меньше критического значения (2.145).

Это означает, что различия между экспериментальной и контрольной группами до тренинга статистически не значимы.

Таким образом, группы были сопоставимы по уровню напряженности в межличностных отношениях на начальном этапе, и любые изменения после тренинга можно считать результатом воздействия программы.

Результаты статистического анализа показателей методики «Шкала психологического благополучия РИФФ» в адаптации Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко. между экспериментальной и контрольной группой до тренинга

Для выполнения статистического анализа значимости отличий между экспериментальной и контрольной группами до тренинга по методике «Шкала психологического благополучия РИФФ», применим непарный t-тест для независимых выборок.

Расчеты по шкалам:

Для непарного t-теста:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{s_1^2/n_1 + s_2^2/n_2}}$$

Где:

\bar{X}_1, \bar{X}_2 — средние значения двух групп

s_1, s_2 — стандартные отклонения

$$n_1 = n_2 = 8$$

Критическое значение при $\alpha = 0.05$ и $df \approx 14$: $t_{\text{крит}} = 2.145$

Общий вывод:

Показатель	Экспериментальная группа (среднее)	Контрольная группа (среднее)	Разница	t-значение	Значимость?
Общий балл	389.0	370.6	+18.4	1.42	Нет
Позитивные отношения	66.6	60.1	+6.5	1.68	Нет
Автономия	63.1	60.1	+3.0	0.89	Нет
Управление средой	61.4	61.8	-0.4	-0.06	Нет
Личностный рост	65.8	65.0	+0.8	0.21	Нет
Цели в жизни	67.4	63.6	+3.8	1.02	Нет
Самопринятие	64.8	60.0	+4.8	1.35	Нет

Все рассчитанные t-значения меньше критического (2.145) .

Это означает, что различия между экспериментальной и контрольной группами до тренинга статистически не значимы .

Таким образом, группы были сопоставимы по уровню психологического благополучия на начальном этапе, и любые изменения после тренинга можно считать результатом воздействия программы.

Результаты статистического анализа показателей методики «Субъективная оценка межличностных отношений, СОМО» С.В. Духновского (2006 г.) между экспериментальной и контрольной группой после тренинга

Для выполнения статистического анализа значимости отличий между экспериментальной и контрольной группами до тренинга по методике «Субъективная оценка межличностных отношений, СОМО», применим непарный t-тест для независимых выборок .

Расчеты по шкалам:

$$t = \frac{n_1 s_1^2 + n_2 s_2^2}{2} \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s^2}$$

Где:

\bar{X}_1, \bar{X}_2 — средние значения в группах

s_1^2, s_2^2 — дисперсии

n_1, n_2 — размеры выборок (в нашем случае по 8 человек)

Критическое значение t при df = 14: ±2.145

Общий вывод:

Показатель	t-значение	Значимость
Общий балл	-3.71	Да
Напряженность	-1.52	Нет
Отчужденность	-2.01	На границе
Конфликтность	-2.67	Да
Агрессия	-3.94	Да

Экспериментальная группа демонстрирует значительное снижение всех показателей по сравнению с контрольной группой.

По таким шкалам как "Общий балл", "Конфликтность" и "Агрессия" различия статистически значимы ($p < 0.05$).

По шкале "Отчужденность" различие близко к значимому.

По шкале "Напряженность" различия не достигают уровня значимости.

Результаты статистического анализа показателей методики «Шкала психологического благополучия РИФФ» в адаптации Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко. между экспериментальной и контрольной группой после тренинга

Чтобы провести статистический анализ значимости отличий между экспериментальной и контрольной группами после вмешательства по методике «Шкала психологического благополучия РИФФ», воспользуемся непарным t-тестом для независимых выборок.

Цель:

Определить, являются ли различия в показателях психологического благополучия после тренинга у экспериментальной и контрольной групп статистически значимыми.

Расчеты по шкалам:

Для непарного t-теста:

$$t = \frac{n_1 s_1^2 + n_2 s_2^2}{2} \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s^2}$$

Критическое значение при $\alpha = 0.05$ и $df \approx 14$: $t_{\text{крит}} = 2.145$

Общий вывод:

Показатель	Экспериментальная группа (среднее)	Контрольная группа (среднее)	Разница	t-значение	Значимость?
Общий балл	419.75	367.38	52.37 ⁺	3.72	Да
Позитивные отношения	69.25	60.00	9.25 ⁺	2.94	Да

Показатель	Экспериментальная группа (среднее)	Контрольная группа (среднее)	Разница	t-значение	Значимость?
Автономия	65.00	59.13	+5.87	2.25	Да
Управление средой	61.63	61.00	+0.63	0.21	Нет
Личностный рост	68.00	64.88	+3.12	1.05	Нет
Цели в жизни	69.00	62.50	+6.50	2.38	Да
Самопринятие	66.75	59.88	+6.87	2.41	Да

После проведения тренинга:

Общий уровень психологического благополучия у экспериментальной группы значительно выше, чем у контрольной ($p < 0.05$).

Статистически значимые различия наблюдаются по следующим шкалам:

- Позитивные отношения;
- Автономия;
- Цели в жизни;
- Самопринятие.

По шкалам "Управление средой" и "Личностный рост" различия есть, но они не достигают уровня статистической значимости.

Заключение

Тренинг оказал значимое положительное влияние на большинство аспектов психологического благополучия у участников экспериментальной группы по сравнению с контрольной группой.