

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П.Астафьева)

Институт/факультет Институт социально-гуманитарных технологий
(полное наименование института/факультета)

Выпускающая(ие) кафедра(ы) кафедра специальной психологии
(полное наименование кафедры)

ЦУЦКОВА ИРИНА ЮРЬЕВНА

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У СОТРУДНИКОВ
РУКОВОДЯЩЕГО ЗВЕНА ГПС МЧС РОССИИ СРЕДСТВАМИ
СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА**

Направление подготовки/специальность 44.04.02 – «Психолого-педагогическое образование»
(код и наименование направления)

Магистерская программа «Психология деятельности в кризисных и чрезвычайных ситуациях»
(наименование программы)

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой
д.м.н., профессор, зав. кафедрой специальной
психологии С.Н. Шилов
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Научный руководитель

к.м.н.Потылицина В.Ю.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Обучающийся Цуцкова И.Ю.
(фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Красноярск 2017

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Анализ литературы по проблеме исследования.....	10
1.1. Коммуникативная компетентность: понятие, компоненты, характеристики.....	10
1.2. Социально-психологический тренинг и его роль в развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.....	19
1.3. Современное состояние изучения проблемы развития коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России	24
Выводы по первой главе.....	28
Глава 2. Экспериментальное изучение коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России	30
2.1. Организация, методы и методики исследования.....	30
2.2. Результаты исследования.....	41
Выводы по второй главе.....	53
Глава 3. Развитие коммуникативной компетентности средствами социально-психологического тренинга у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России	56
3.1. Теоретико-методологические основы формирующего эксперимента.....	56
3.2. Организация и содержание формирующего эксперимента.....	68
3.3. Контрольный эксперимент и его анализ.....	79
Выводы по третьей главе.....	88
Заключение.....	91
Литература.....	95
Приложение.....	120

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования.

Современные условия развития российского общества предъявляют повышенные требования к эффективности и качеству выполнения служебных обязанностей сотрудниками руководящего звена Государственной противопожарной службы МЧС России. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе МЧС России, разработанное «Центром экстренной психологической помощи МЧС России», определяет практическую значимость развития коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России М.М. Бобровницкая, О.Ю. Голубева, Т.Н. Коняева, Ю.С. Шойгу (2006). От того, насколько руководитель воинского подразделения успешно решает коммуникативные задачи, устанавливает и поддерживает психологический контакт с различными категориями граждан, объясняет, структурирует и объективно оценивает полученную информацию, ориентируется в непрерывном потоке неструктурированной или слабоструктурированной информации, зависит престиж службы и формирование позитивного мнения, как об отдельных подразделениях, так и обо всей системе в целом Ю.Г. Баскин (2016), В.А. Бодров (2001), Л.Б. Гапоненко (2014), М.Н. Марьин (2013), Л.Б. Морозова (2015).

Вопросом изучения коммуникативной компетентности занимались такие ученые, как И.Р. Алтунина (1999), А.В. Батаршев (1999), В.А. Горянина (1997), Ю.М. Жуков (2003), Л.А. Петровская (2007), П.В. Растянников (1991) и др.. В последние годы в психологии заметно возрос интерес к изучению коммуникативной компетентности, так как без его развития невозможно конструктивное сотрудничество ни в одной области профессиональной деятельности. Комплексное исследование коммуникативной компетентности встречается в работах Н.В. Александрова (2014), О. Я. Гойхман (2014), А.Б.

Дубакова (2012), С.А. Езова (2015), Т.М. Надеина (2014), В.А. Тарабанова (2014), Э.Г. Эйдемиллер (2014) и рассматривается ими как поиск эффективных средств построения взаимодействия, знаний и умений в системе межличностных отношений, связанных с взаимным обменом информацией и познанием людьми друг друга, с управлением собственным поведением и поведением других, организацией деятельности.

Сфера деятельности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России выходит далеко за границы части. Успех их работы зависит от качества взаимоотношений с сотрудниками других подразделений, с местными органами, с различными организациями. По мнению А.В. Осипова (2004), Л.Б. Морозовой (2015), В.А. Куфлиной (2015) работа в особых условиях может приводить к стрессам и конфликтам с сослуживцами, в данной ситуации изучение коммуникативной компетентности становится еще более актуальной. Поэтому сотрудникам руководящего звена ГПС МЧС России, сегодня уже недостаточно опираться на простой здравый смысл, традиции и опыт в своей узкопрофессиональной области и в области общения. Сейчас ему для успешной и профессиональной деятельности все более необходимой становится специальная социально-психологическая подготовка.

Социально-психологический тренинг может рассматриваться как специфическое преломление идей формирующего эксперимента в специальной практике развития коммуникативной компетентности взрослых людей Н.В. Александрова, В.А. Тарабанова, Э.Г. Эйдемиллер (2014), представляя уникальную возможность комплексного изучения многих социально - психологических феноменов с их процессуально-динамической стороны [44, с. 120].

Проблема социально-психологического тренинга является большим полем деятельности для социального психолога. Как отмечает В.В. Новиков, в современной психологической литературе недостаточно исследований по

проблематике коммуникативной компетентности военных. Отмечаем и то, что опыт применения такой формы работы, как социально-психологический тренинг в данной профессиональной группе очень мал.

Одним из ключевых аспектов системы МЧС России является повышение профессионализма кадров и совершенствование системы подготовки военных специалистов всех уровней. Усиление человеческого потенциала, определяющего боеспособность и моральный дух МЧС России, связывается с повышением роли руководящего состава ГПС МЧС России - ключевой фигуры во всех подразделениях. Именно через повышение уровня обученности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России, освоение ими реальных навыков и умений управления и коммуникации возможно качественное повышение профессионализма, боевого мастерства, слаженности действий подчиненных военнослужащих и подразделений.

Таким образом, развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России является актуальной проблемой современной психологии, решение которой, имеет важное значение как для каждого конкретного индивида, так и для общества в целом.

Проблема исследования. Заключается в изучении уровня сформированности коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России, теоретическом обосновании, разработке и внедрении в практику тренинговой программы по их развитию.

Объект исследования: коммуникативная компетентность сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

Предмет исследования: развитие коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России средствами социально-психологического тренинга.

Гипотезой исследования послужило предположение о том, что уровень развития коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего

звена ГПС МЧС России возможно оптимизировать, если в практику подготовки личного состава внедрить разработанную нами тренинговую программу.

Цель работы: обоснование и экспериментальная проверка возможностей развития коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России средствами социально - психологического тренинга.

Задачи исследования:

1. На основании анализа психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, определить ее современное состояние.

2. Изучить особенности коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

3. Разработать и экспериментально проверить эффективность тренинговой программы развития коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

Методологические основы исследования:

- основные положения компетентностного подхода (Ю.В. Жуков 2003, И.А. Зимняя 2004, Н.В. Кузьмина 2009, Е.В. Руденский 2013, А.В. Хуторской 2013 и др);

- положения педагогики, психологии о сущности служебной деятельности в особых условиях профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России (Ю.Г Баскин 2006, Т.Б. Ванеева 2009, И.В. Лаухина 2009, М.Н. Марьин 2013, И.О. Романова 2014);

- положения о взаимосвязи деятельности и общения (Б.Т. Ананьев 2007, Л.С. Выготский 2005, А.Н. Леонтьев 1986, Л.С. Рубинштейн 2002).

Методы исследования были определены в соответствии с целью, гипотезой и задачами работы. В ходе исследования применялись как теоретические, так и эмпирические методы. К первым относится анализ

психолого-педагогической литературы по проблеме исследования; ко вторым – наблюдение, констатирующий, формирующий и контрольный эксперимент. В исследовании применялись методы количественной и качественной обработки и интерпретации результатов исследования.

В психологическое исследование нами были включены следующие психодиагностические методики: методика 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A), методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005), тест опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голыкиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

Организация исследования. Базой исследования явился Сибирский филиал ФКУ «Центр экстренной психологической помощи МЧС России» г. Красноярск. В эксперименте принимали участие исключительно сотрудники ГПС МЧС России, руководящего звена, в количестве 30 человек, в возрасте 34-45 лет, стаж работы от 6-и до 10-и лет. Исследование проводилось в период с 2014 г. по 2017 г. и осуществлялось в пять этапов:

Первый этап (ноябрь 2014 - февраль 2015) – анализ общей социально-психологической литературы по проблеме исследования. Определение современного состояния изучения проблемы исследования.

Второй этап (март 2015 - май 2015) – формулирование проблемы и гипотезы исследования, определение его теоретических основ, целей и задач; уточнение объекта и предмета исследования; разработка экспериментальных планов.

Третий этап (июнь 2015 - февраль 2016) – подбор диагностического инструментария для экспериментального изучения. Выявление особенностей развития коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России на основании отобранных диагностических методов и методик. Анализ результатов исследования.

Четвертый этап (март 2016 - июнь 2017) – разработка и реализация тренинговой программы по формированию коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

Пятый этап (июль 2017 - ноябрь 2017) – обработка результатов формирующего эксперимента, оценка сформированности коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. Формулирование выводов и заключения.

Теоретическая значимость исследования заключается в систематизации научных представлений о коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России и их значимости в профессиональной деятельности. Разработана и научно обоснована тренинговая программа развития коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. Расширено, углублено и уточнено понятийно-терминологической поле по проблеме развития коммуникативной компетентности у изучаемого контингента.

Практическая значимость исследования определяется тем, что количественные данные, полученные в ходе экспериментального исследования и их качественная интерпретация, позволяют определить содержание тренинговой программы, направленной на развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. Представленные в диссертационной работе материалы, могут быть использованы психологами, педагогами и другими специалистами, работающими с данной категорией сотрудников.

Структура и объем выпускной квалификационной работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы в количестве 116 источников, включает 5 таблиц, 6 гистограмм.

Глава 1. Анализ литературы по проблеме исследования

1.1 Коммуникативная компетентность: понятие, компоненты, характеристики

Современное общество становится с каждым днем все более мобильным и имеет контакты на всех уровнях. Человеческое общество немислимо вне общения. Общение выступает необходимым условием бытия людей, без которого невозможно полноценное формирование не только отдельных психических функций, процессов и свойств человека, но и личности в целом.

В отечественной литературе понятия «общение» и «коммуникация» зачастую употребляются как синонимы, хотя при более внимательном подходе между ними обнаруживаются некоторые различия.

По мнению, М. Я. Ярошевского (1985): «Общение - это сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий: обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания другого человека» [75].

Многие ученые отечественной науки, такие как Б.Г. Ананьев (2007), А.А. Леонтьев (1986), А.А. Реан (1999), Д.Б. Эльконин (1989) рассматривали общение как особый вид деятельности. Общение позволяет организовывать общественную деятельность и обогатить её новыми связями и отношениями между людьми.

Структура общения по Г.М. Андреевой (2008) складывается тремя основными процессами:

1. коммуникация - несёт информационную функцию и представляет собой обмен образами, идеями, установками;
2. интеракция - несет регуляционную функцию;
3. социальная перцепция или социальное восприятие несёт аффективную функцию [4, с. 65].

Как отмечают в своих работах, Т.Г. Грушевицкая (2003), В.Д. Попков (2003), А.П. Садохин (2003) коммуникация есть процесс, более широкий, чем общение. Это процесс передачи информации кому-либо и способы общения, позволяющие передавать и принимать разнообразную информацию. А.А. Реан (1999) основной категорией считает общение, а в структуре последнего выделяет коммуникацию, интеракцию и перцепцию. Однако целью любой коммуникации является обеспечение понимания полученной и передаваемой информации.

Термин «коммуникация», появившийся в научной литературе в начале XX века, используется для обозначения средств связи любых объектов материального и духовного мира, процесса передачи информации от человека к человеку (обмен представлениями, идеями, установками, настроениями, чувствами и т.п. в человеческом общении), а также передачи и обмена информацией в обществе с целью воздействия на социальные процессы. Общение же рассматривается как межличностное взаимодействие людей при обмене информацией познавательного или аффективно-оценочного характера.

Проблеме изучения коммуникативной компетентности посвящены исследования многих ученых: Ю.В. Жуков (2003), И.А. Зимняя (1999), Н.В. Кузьмина (1989), А.К. Маркова (1990), Джон Равен (2002), Е.В. Руденский (1998), А.В. Хуторской (2013) и др.

В научном контексте сочетание «коммуникативная компетентность» впервые было использовано в социальной психологии (от лат. *competens* – способный) А.А. Бодалевым (1995) в значении «способность устанавливать и поддерживать эффективные контакты с другими людьми при наличии внутренних ресурсов (знаний и умений)» [14, с.180].

В научной психолого-педагогической и социально-психологической литературе встречаются различные определения этого понятия.

Так, Л.А. Петровская (2007) определяет коммуникативную компетентность как совокупность навыков и умений, необходимых для эффективного общения [73, с. 65].

По мнению, Ю.Н. Емельянова (1985) коммуникативная компетентность есть интегральное личностное качество, обеспечивающее ситуационную адаптивность и свободу владения вербальными и невербальными средствами общения, возможность адекватного отражения психических состояний и личностного склада другого человека, верной оценки его поступков, прогнозирование на их основе особенностей поведения воспринимаемого лица [32, с. 166].

Е. В. Сидоренко (2015) рассматривает данное понятие как совокупность коммуникативных способностей, знаний и умений, достаточных для решения коммуникативных задач [88, с.102].

По определению Ю.М. Жукова (2003) коммуникативная компетентность – это «психологическая характеристика человека, как личности, которая проявляется в его общении с людьми или «способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с людьми». В состав так понимаемой коммуникативной компетентности включается совокупность знаний, умений и навыков, обеспечивающих успешное протекание коммуникативных процессов у человека» [38, с.87].

Л.Д. Столяренко (2015) рассматривает понятие коммуникативной компетентности как систему внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определенном круге ситуаций межличностного взаимодействия [97].

В своих исследованиях Е.В. Руденский (2013) дает следующее определение: «коммуникативная компетентность – это интегральное личностное качество, обеспечивающее ситуационную адаптивность и свободу владения вербальными и невербальными средствами общения, возможность адекватного отражения психических состояний и

личностного склада другого человека, верной оценки его поступков, прогнозирование на их основе особенностей поведения воспринимаемого лица» [82, с.114].

Исходя из выше перечисленных определений, коммуникативная компетентность предстает как структурный феномен, включающий как составные ценности, мотивы, установки, социально-психологические стереотипы, знания, умения, навыки. Коммуникативная компетентность человека преимущественно складывается на основе опыта общения между людьми, формируется непосредственно в условиях взаимодействия, это основа практической деятельности человека в любой сфере жизни.

Важно понимать и разграничивать понятия коммуникативной компетентности и коммуникативной компетенции. В педагогической науке можно выделить два направления – синонимизирующее и дифференцирующее рассматриваемые категории. Представители первого направления В.А. Болотов (2003), В.С. Леднев (2002), М.В. Рыжаков (2006), В.В. Сериков (2007) отождествляют данные понятия, акцентируя внимание на практической направленности компетенций. Сторонники второго направления И.А. Зимняя (2004), А.В. Хуторской (2013), С.Е. Шишов (1999) принципиально разграничивают данные понятия, позиционируя компетентность как первичную категорию.

Так А.В. Хуторской (2013) под категорией «компетентность» понимает – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. А в понятие «компетенция» – включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. Таким образом, если компетенция – это то, что должно быть; заранее определенные требования, норма, которой нужно соответствовать, то

компетентность – личностное отношение (личностное качество), а также опыт в определенной области» [103].

Определение, данное И.Я. Зимней (2004), является схожим, поскольку она так же рассматривает «компетенцию», как составляющую часть «компетентности». Под компетенцией она подразумевает «...некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые, психологические новообразования: знания, представления, программы (алгоритмы) действий, систем ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентностях человека» [40].

Джон Равен (2002) определяет компетентность как специфическую способность, необходимую для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области, включающую узкоспециальные, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия [76].

По мнению академика В.Д. Шадрикова (1996): компетентность есть новообразование субъекта деятельности, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности», а компетенция - это круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен, круг чьих-нибудь полномочий, прав [106, с. 102].

Таким образом, компетенции – это функциональные задачи, связанные с деятельностью, которые кто-то может успешно решать. Компетентность же относится к субъекту деятельности. Это приобретение личности, благодаря которому человек может решать конкретные задачи. Понятие "коммуникативная компетенция" по происхождению означает некоторую систему требований к человеку, связанных с процессом общения, а коммуникативная компетентность - степень соответствия человека этой системе требований.

В современной литературе выделяют группы компетенций:

Ключевые компетенции - общие компетенции человека, которые необходимы для социально продуктивной деятельности любого современного специалиста (концептуальные, инструментальные, ценностно-этические, интегративные, контекстуальные, адаптационные).

Базовые компетенции - умения в определённой профессиональной области (компетенции в области самообразования, коммуникативные, организационные, научно-исследовательские).

Специальные компетенции - умения необходимые для выполнения конкретной профессиональной ситуации (проективные, прогностические, конструктивные, аналитические, развивающие, рефлексивные).

А.В. Хуторской (2013) отмечает семь групп ключевых компетенций [103]:

1. Ценностно-смысловые компетенции - компетенции в сфере мировоззрения, связанные с ценностными ориентирами человека, его способностью видеть и понимать окружающий мир, ориентироваться в нем, осознавать свою роль и предназначение, уметь выбирать целевые и смысловые установки для своих действий и поступков, принимать решения.

2. Общекультурные компетенции - круг вопросов, по отношению к которым человек должен быть хорошо осведомлен, обладать познаниями и опытом деятельности, это – особенности национальной и общечеловеческой культуры, духовно-нравственные основы жизни человека и человечества, отдельных народов, культурологические основы семейных, социальных, общественных явлений и традиций, роль науки и религии в жизни человека.

3. Учебно-познавательные компетенции. Это совокупность компетенций в сфере самостоятельной познавательной деятельности, включающей элементы логической, методологической, общеучебной деятельности, соотнесенной с реальными познаваемыми объектами. Сюда входят знания и умения организации целеполагания, планирования, анализа, рефлексии, самооценки учебно-познавательной деятельности.

4. Информационные компетенции. При помощи реальных объектов (телевизор, магнитофон, телефон, факс, компьютер, принтер, модем, копир) и информационных технологий (аудио- видеозапись, электронная почта, СМИ, Интернет), формируются умения самостоятельно искать, анализировать и отбирать необходимую информацию, организовывать, преобразовывать, сохранять и передавать ее.

5. Коммуникативные компетенции. Включают знание необходимых языков, способов взаимодействия с окружающими и удаленными людьми и событиями, навыки работы в группе, владение различными социальными ролями в коллективе.

6. Социально-трудовые компетенции означают владение знаниями и опытом в сфере гражданско-общественной деятельности (выполнение роли гражданина, наблюдателя, избирателя, представителя), в социально-трудовой сфере (права потребителя, покупателя, клиента, производителя), в сфере семейных отношений и обязанностей, в вопросах экономики и права, в области профессионального самоопределения.

7. Компетенции личностного самосовершенствования направлены на освоение способов физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональной саморегуляции и самоподдержки [103].

И.А. Зимняя (2004) в своих работах пишет: «все компетентности социальны (в широком смысле этого слова), ибо они вырабатываются, формируются в социуме, они социальны по своему содержанию, они и появляются и функционируют в этом социуме» [40, с.56]. Она выделяет

- ключевые – это те обобщенно представленные основные компетентности, которые обеспечивают нормальную жизнедеятельность человека в социуме;

- профессиональные и учебные компетентности формируются для и проявляются в этих видах деятельности человека, в профессиональной и учебной;

- социальные (в узком смысле слова) компетентности, характеризуют взаимодействие человека с обществом, социумом, другими людьми [40].

Наиболее комплексная классификация, предложенная И.А. Зимней (2004) основана на категории деятельности и выделяет три группы компетенций:

1) компетенции, относящиеся к самому человеку как личности, субъекту деятельности, общения:

- компетенции здоровьесбережения: знание и соблюдение норм здорового образа жизни, знание и соблюдение правил личной гигиены, обихода; физическая культура человека, свобода и ответственность выбора образа жизни;

- компетенции ценностно-смысловой ориентации в мире: ценности бытия, жизни; ценности культуры (живопись, литература, искусство, музыка), науки; производства; истории цивилизаций, собственной страны; религии;

- компетенции интеграции: структурирование знаний, ситуативно-адекватной актуализации знаний, расширения приращения накопленных знаний;

- компетенции гражданственности: знания и соблюдение прав и обязанностей гражданина; свобода и ответственность, уверенность в себе, собственное достоинство, гражданский долг; знание и гордость за символы государства (герб, флаг, гимн);

- компетенции самосовершенствования, саморегулирования, саморазвития, личностной и предметной рефлексии; смысл жизни; профессиональное развитие; языковое и речевое развитие; овладение культурой родного языка, владение иностранным языком.

2) компетенции, относящиеся к социальному взаимодействию человека и социальной среды.

- компетенции социального взаимодействия: с обществом, общностью, коллективом, семьей, друзьями, партнерами, конфликты и их погашение, сотрудничество, толерантность, уважение и принятие другого (раса, национальность, религия, статус, роль, пол), социальная мобильность;

- компетенции в общении: устном, письменном, диалог, монолог, порождение и принятие текста, знание и соблюдение традиций, ритуала, этикета; кросс-культурное общение; деловая переписка; делопроизводство, бизнес-язык; иноязычное общение, коммуникативные задачи, уровни воздействия на реципиента.

3) компетенции, относящиеся к деятельности человека.

- компетенция познавательной деятельности: постановка и решение познавательных задач; нестандартные решения, проблемные ситуации - их создание и разрешение; продуктивное и репродуктивное познание, исследование, интеллектуальная деятельность;

- компетенции деятельности: игра, учение, труд; средства и способы деятельности: планирование, проектирование, моделирование, прогнозирование, исследовательская деятельность, ориентация в разных видах деятельности;

- компетенции информационных технологий: прием, переработка, выдача информации; преобразование информации (чтение, конспектирование), компьютерная грамотность; владение электронной, интернет-технологией [40].

При анализе литературы, ряд авторов Л.А. Григорович (2003), Ю.Н Емельянов (1985), Л.А. Петровская (2007), Е.В Сидоренко (2015) в структуру коммуникативной компетентности включают: коммуникативные знания, коммуникативные умения, коммуникативные способности.

Коммуникативные знания - это знания о том, что такое общение, его виды, фазы, закономерности развития, знания о коммуникативных методах и приемах, их эффективности.

К коммуникативным умениям относят:

- умение организовывать текст сообщения в адекватную форму;
- речевые умения;
- умение гармонизировать внешние и внутренние проявления;
- умение получать обратную связь, умение преодолевать коммуникативные барьеры и др.;

Выделяются группа интерактивных умений:

- умение строить общение на гуманной, демократической основе, инициировать благоприятную эмоционально-психологическую атмосферу;
- умение самоконтроля и саморегуляции;
- умение организовывать сотрудничество;
- умение руководствоваться принципами и правилами профессиональной этики и этикета;
- умения активного слушания.

Группа социально-перцептивных умений:

- умение адекватно воспринимать и оценивать поведение партнера в общении;
- умение распознавать по невербальным сигналам его состояния, желания и мотивы поведения;
- умение составлять адекватный образ другого как личности, умения производить благоприятное впечатление.

Коммуникативные способности трактуются как индивидуально-психологические свойства личности, отвечающие требованиям коммуникативной деятельности и обеспечивающие ее быстрое и успешное осуществление.

Коммуникативная компетентность человека - это его способность применять различные средства взаимодействия с другими людьми и конструктивные способы для общения. Посредством этого решаются

различные бытовые, профессиональные и жизненные задачи. Это очень сложное явление, состоящее из множества различных компонентов.

По мнению Ю.М. Жукова (2003), Л.А. Петровской (2003), О.В. Соловьёвой (2003) структура коммуникативной компетентности состоит из следующих компонентов:

Эмоциональная составляющая, прежде всего, связана с тем, чтобы создавать и поддерживать позитивный эмоциональный фон при взаимодействии с другими людьми. Важно уметь регулировать свои эмоции, правильно реагировать на изменяющееся эмоциональное состояние партнера, стараться его предугадывать. Благодаря эмоциональной составляющей создается чувство благоприятности или неблагоприятности, комфорта или дискомфорта в процессе общения.

Когнитивный компонент влияет на то, какими знаниями обладает человек о ценности общения, о качествах личности, которые либо положительно, либо отрицательно воздействуют на общение, об эмоциях, которые неизбежно сопровождают каждый акт общения, о поведенческой составляющей общения. Наблюдение за другими людьми помогает лучше понять свое собственное коммуникативное поведение, улучшить его и разнообразить используемые приемы. Общению люди учатся на протяжении всей своей жизни [38].

Поведенческая составляющая влияет на коммуникативные навыки, методы деятельности и опыт, который включает в себя все имеющиеся умения в сфере коммуникации. Степень развитости тех или иных умений можно измерить и развивать. Личностная составляющая возникает в силу личностных особенностей, которые имеет человек, вступающий в речевое взаимодействие.

Личностные качества естественным образом оказывают влияние на содержание и сущность коммуникаций. Застенчивость или отчужденность,

эгоизм или тревожность, агрессивность или конфликтность - все это напрямую оказывает влияние на используемые методы и средства общения.

Ценностно-смысловая составляющая. Она включает в себя все ценности, которые задействуются в момент акта общения. Отношение человека к самому себе и к другим проявляются во время общения, это отражается на том, как человек регулирует общение, и какой смысл в него вкладывает. Этот регулятивный уровень очень значим для личности [38].

Все эти компоненты не являются частью одного целого, содержание одного возможно раскрыть только через другие, каждый из компонентов необходимо включать в работу.

Проанализировав социально – психологическую литературу по проблеме исследования, мы полагаем рассматривать компетенцию как потенциальную активность, готовность и стремление к определенному виду деятельности, а «компетентность»- интегральное качество личности - это успешно реализованные в деятельности компетенции. Коммуникативную компетентность мы определяем как совокупность внутренних ресурсов, необходимых для эффективного общения, а именно:

- коммуникативные и организаторские умения (умение выстраивать взаимоотношения с людьми, слушать и выслушивать, анализировать и объективно оценивать полученную информацию, проявлять инициативу, активно взаимодействовать в совместной деятельности с окружающими людьми); (умение четко и быстро устанавливать деловые контакты,);
- умения саморегуляции и самоконтроля;
- умение сопереживать и не конфликтовать;
- умение ориентироваться в проблемных ситуациях и нести ответственность за свои действия и поступки;
- умение подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми

1.2. Социально-психологический тренинг и его роль развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России

Тренинг - слово, которое в наше время достаточно распространенное и участие в нем современно и актуально в любой организации и учреждении. Это уже неотъемлемая часть жизни в целом, и повышения уровня образованности в том числе [98, с. 65].

Термин «тренинг» происходит из английского языка. Одним из его и распространителей, как метода обучения, стал Дейл Карнеги. В начале XX века он организовал свой тренинговый центр, где обучал желающих ораторскому искусству и другим социально - значимым навыкам [5].

История социально-психологического тренинга прослеживаются с давних времен. Т-группы (тренинг развития личности в межличностном пространстве) своим появлением на свет обязан известному социальному психологу Курту Левину, который работал над проблемой групповой динамики и социального действия. Т-группы явились предшественницами всех видов психологической работы с группами, которые у нас объединяются понятием «социально-психологический тренинг». Теория тренинговых групп формировалась и применялась практически К. Левиным в 40-60-е годы XX века. Автор считал группу самым эффективным методом обучения, коррекции и психотерапии. И сегодня большинство психологов с ним согласны (М.А. Реньш 2007, Н.О. Садовниковой 2007, Е.Г. Лопес 2007).

Цели лабораторного тренинга обычно содержат такие аспекты:

- развитие самопознания за счет снижения барьеров психологической защиты и устранения неискренности на личностном уровне;
- понимание условий, затрудняющих или облегчающих функционирование группы;

- постижение межличностных отношений в группе для более эффективного взаимодействия с другими;
- овладение умениями диагностики индивидуальных, групповых и организационных проблем (например, решение конфликтных ситуаций в группе и укрепление групповой сплоченности).

В Т-группах при достаточной квалификации тренера участники приобретают ценные коммуникативные умения, опыт анализа межличностных взаимоотношений и групповой динамики, начинают лучше осознавать собственные и чужие потребности, расширяют диапазон своих поведенческих возможностей, становятся более подготовленными к решению жизненных проблем, вырабатывают адекватную самооценку и становятся более восприимчивым к чувствам других людей.

Как отмечают А.В. Корниенко (2013), Е.В. Котова (2015), Г.И. Марасанов (2017), тренинг - это не просто тренировка или теория под запись, это - нечто большее. Программа тренинга такова, что включает в себя и теоретический материал, и практическую часть, ориентированную на развитие у человека определенных навыков и умений. Причем последнему уделяется большее внимание. Тренинг всегда практичен в применении, его задачи жизненны, их легко реализовать в повседневной реальности. Это является основным отличием от лекции, где рассказывается только «как надо». В тренинге же моделируется ситуация, которая презентуется участникам и отрабатывается ими, а затем обсуждается. Благодаря этому теоретическая информация прорабатывается в условиях реальной жизни, в результате чего участник тренинга кроме теории выносит реальный опыт [51;54].

Один из ведущих специалистов по тренингам в нашей стране Ю.Н. Емельянов (1985), анализируя понятие «тренинг», отмечает, что в структуре русской психологической речи это понятие должно использоваться не для обозначения методов обучения, а для обозначения методов развития

способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением [32, с.102].

Важной особенностью тренинга является также то, что он всегда проводится в группе. Такое условие для взаимодействия людей имеет под собой основания в ряде психологических законов.

По мнению, Ю.В Суховершиной (2017), Е.П. Тихомировой (2017), Ю.Е. Скоромной (2017) группа - это не просто собрание человек, это единый организм, обладающий своей коллективной памятью [98].

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям. В своей работе А.Л. Кармозина (2013) выделяет основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений:

- навыковый тренинг - направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков): физических, психологических, специальных;

- психотерапевтический тренинг - направлен на изменение в сознании, изменение способа, которым человек воспринимает что реально, а что нет, изменение стереотипного способа поведения. Эти группы соотносятся с существующими направлениями психотерапии - психодраматические, гештальт-группы, группы телесно-ориентированной, танце-двигательной терапии и др.;

- социально-психологический тренинг (СПТ) - занимает промежуточное положение, он направлен на изменения и в сознании, и в формировании навыков, зачастую направлен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения;

- бизнес-тренинг - (корпоративный тренинг) - развитие навыков персонала для успешного выполнения бизнес - задач, повышения эффективности производственной деятельности, управленческих взаимодействий [47].

А.В. Белозерских (2017), Л.Б. Гапоненко (2014), И.В. Лаухина (2009), М.Н. Марьин (2013) сходятся во мнении, что выбор оптимальных методических и практических, социально-психологических приёмов и методик в тренинге зависит от цели и содержания тренинга, особенности группы, ситуации, возможностей и специализации тренера. Существует огромное количество разнообразнейших видов обучения, и выбранный метод в значительной степени влияет на то, каким образом будут решаться задачи тренинга, и в течение какого периода времени эффекты тренинга будут сохраняться после его завершения [12; 22] .

Важно понимать, что в распоряжении тренера имеется множество способов подачи материала. Использование различных методов не только способствует сохранению внимания и работоспособности группы, но и отражает реальные жизненные ситуации, в которых может возникнуть необходимость одновременного использования нескольких моделей поведения.

Методы, приемы и техники тренинга достаточно разнообразны. О.В. Крючкова (2017) в своей работе выделяет следующие:

Групповая дискуссия - это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения. В тренинге групповая дискуссия может быть использована как в целях предоставления возможности участникам увидеть проблему с разных сторон, так и в качестве способа групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний. В структурированных дискуссиях задается тема для обсуждения, а иногда и четко регламентируется порядок их проведения. Неструктурированные дискуссии характеризуются пассивной ролью ведущего, их темы выбираются произвольно, время дискуссий формально не ограничивается. Существуют тематические дискуссии, в которых обсуждаются значимые для всех участников тренинга темы.

Дискуссионные методы применяются при разборе разнообразных ситуаций из практики работы или жизни участников тренинга, при анализе предлагаемых ведущим сложных ситуаций межличностного взаимодействия и в других случаях.

Игровые методы - к ним относят: деловые игры, ролевые игры, дидактические, творческие, имитационные, организационно-деятельностные. На первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия психологической защиты. Очень часто игры становятся инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво, мягко, легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем. Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, вербальные и невербальные коммуникативные умения, обретаются способы оптимального взаимодействия с другими людьми

Методы, направленные на развитие социальной перцепции - умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. В ходе тренинговых занятий участники получают вербальную и невербальную информацию о том, как их воспринимают другие люди, приобретают умения глубокой рефлексии, смысловой и оценочной интерпретации объекта восприятия.

Методы телесно-ориентированной психотерапии - работа над структурой тела, чувственное осознание и нервно-мышечную релаксацию, восточные методы.

Медитативные техники - используются в целях обучения физической и чувственной релаксации, умению избавляться от излишнего психического напряжения, стрессовых состояний, навыкам аутосуггестии, способам саморегуляции [47, с. 98].

В числе специфических методов, используемых в тренинге, рассматриваются следующие:

- «аквариум» - мастерские;
- «алгоритм-лабиринт» - метод заданий;
- «брифинг-группы» - метод инцидентов;
- «папка с входящими документами» - метод кейсов;
- «игры-симуляции»;
- «мозговой штурм»;
- «дебаты» - программированные инструкции;
- «демонстрация» - работа в малых группах;
- «дискуссия» - разговор;
- «игры» - решение узкоспециальных вопросов;
- «кратковременные ротации» - ролевые игры;
- «лекция - семинар»;
- «стратегические креативные сессии» [56, с.98].

Эффективность социально-психологических тренингов может быть увеличена за счет использования иллюстраций, видео- и аудио записей. В некоторых случаях записывается сам тренинг, а потом запись выставляется на обсуждение его участников [15, с. 235].

Социально-психологический тренинг - это метод моделирования жизненных ситуаций в безопасной обстановке, в тренинговой группе. Находясь в группе, можно воссоздать любую социально-психологическую проблемную ситуацию и на практике научиться ее разрешать.

Согласно «Психологическому словарю», социально-психологический тренинг – это область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении [75].

По мнению, М.А. Реньш (2007), Н.О. Садовниковой (2007), Е.Г. Лопес (2007) социально-психологический тренинг представляет собой вид

психологического тренинга коммуникативной стороны управленческой деятельности [78, с. 5].

Обучение с помощью традиционных методов не может обеспечить приобретение недостающих умений и навыков в различных областях. В лекционные и семинарские курсы могут включаться некоторые теоретические положения и практические рекомендации по принятию решений и организации делового общения. В результате такого обучения слушатели приобретают некоторые теоретические знания. Однако без практического их закрепления не формируются умения коммуникативной компетентности. Психолог проводит групповые социально - психологические тренинги, совмещая в своей работе преподавательскую, ораторскую, организаторскую, экспериментальную и консультативную деятельность.

Цель социально-психологического тренинга – развить умения и навыки участников группы, которые способствуют личностному росту и повышению эффективности в области межличностного общения [34, с. 124].

М.А. Реньш (2007), Н.О. Садовникова (2007), Е.Г. Лопес (2007) в своей работе выделяют основные парадигмы тренинга. Среди всего разнообразия методов практической психологии тренинг выделяется наличием определенных специфических черт. К ним относятся:

- соблюдение ряда принципов групповой работы;
- нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, но и от самих участников;
- наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны);
- определенная пространственная организация (чаще всего работа проходит в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);

- акцент на взаимоотношениях участников группы, которые развиваются и анализируются по принципу «здесь и теперь»;
- применение активных методов групповой работы;
- объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;
- атмосфера раскованности и свободы общения, климат психологической безопасности [78, с.13].

Тренинги обычно включают в себя теоретическую часть, практические упражнения и задания, и групповое обсуждение. В каждом конкретном случае, в зависимости от целей и задач тренинга, определяется его форма, продолжительность и количество участников. Тренинг начинается с отбора участников. Они должны быть объединены общей целью, опираясь на которую тренер составляет определенную программу проведения тренинга.

А.А. Камышанов (2014), А.П. Аксёнов (2014) целью социально-психологического тренинга считают корректировку неадекватных и выработку новых, адекватных способов реагирования в различных ситуациях общения. Для этого в процессе обучения необходимо обеспечить выполнение ряда условий:

- осознание каждым участником особенностей своего поведения в общении, его достоинств и недостатков;
- развитие умений и навыков делового общения (вступление в контакт, выравнивание нервно-эмоционального напряжения, активное слушание, согласование интересов, аргументация своей позиции, ведение деловых совещаний);
- развитие социальной сензитивности – восприимчивости к состояниям, переживаниям, мнениям других людей;
- сплочение группы на основе единых целей и задач обучения, норм и правил взаимодействия [46].

Предметом обучения в тренинге является грамотное и деловое партнерское общение и взаимодействие. Оно включает в себя умение вступать в контакт, ориентироваться в проблеме партнера, аргументировать свою точку зрения, вести совещание или дискуссию.

В.А. Бодров (2001), И.О. Романова (2014) в своих работах пишут, что задачи для участников группы определяются, меняются, дополняются в зависимости от специфики темы тренинга, но основными, как правило, являются:

- понимание других людей в процессе общения,
- понимание самого себя,
- саморегуляция,
- коррекция неадекватных навыков общения и поведения,
- приобретение новых, адекватных и эффективных навыков и умений.

Эффективность тренинга как отмечают М.А. Реньш (2007), Н.О. Садовникова (2007), Е.Г. Лопес (2007) во многом зависит от личности тренера, от его умения создать в группе атмосферу эмпатии, искренности, самораскрытия, теплые взаимоотношения между членами группы и ведущим. Тренер должен обладать достаточным уровнем квалификации, знаниями и опытом работы, способен руководить, находить общий язык с людьми разных возрастов, профессий, уровня образования, характера, пола. Тренер должен обладать большим запасом терпения, неисчерпаемой энергией и энтузиазмом, уметь постоянно переключаться с одной задачи на другую и с одного человека на другого, использовать свою энергию, знания и навыки для решения конфликтов и проблем. Не менее важной для тренера является способность к самообучению. Кроме личностных качеств руководителю тренинга важно обладать и определенными навыками групповой работы.

В процессе ведения группы тренер должен придерживаться ряда принципов, которые являются обязательным условием успешности тренинга. К ним относятся следующие принципы:

- преобладания процесса обучения над результатом;
- обратной связи;
- индивидуального подхода;
- перехода импульсивного поведения в рефлексивное (объективное). На этом строится процесс лабилизации. Корректировать поведение или отрабатывать техники можно только после того, как поведение отрефлексировано;

- пошагового усвоения нового материала [78, с. 51].

Е.В. Руденский (2015) описывает психологические особенности работы в группах:

- групповой опыт противодействует отчуждению, помогает решению межличностных проблем;

- группа отражает общество в миниатюре: делает очевидным такие факторы, как давление партнеров, социальное влияние и конформизм;

- групповая работа предоставляет возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами;

- в группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров;

- в группе участники могут идентифицировать себя с другими, «сыграть» роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то;

- взаимодействие в группе создает напряжение, которое помогает прояснить психологические проблемы каждого;

- группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания [94, с.128]

Принципы организации тренинговых групп Л. Бакли (2014), Дж. Кейпл (2014):

1. Добровольность. Участники самостоятельно принимают решение, участвовать в тренинге или каких-то отдельных, предлагаемых тренером, упражнениях или нет. Принуждение неприемлемо.

2. Информированность. Каждый клиент имеет право знать, что с ним будет происходить на тренинге.

3. Самодиагностика. Участник тренинга должен быть заинтересован в самопознании и самораскрытии; суметь понять, сформулировать, признаться в существующей проблеме.

4. Диалогизация взаимоотношений. В группе должно быть полноценное межличностное общение, основанное на взаимном уважении, заинтересованности, доверии [5].

В последнее время наблюдается значительное расширение круга людей, вовлеченных в профессиональную деятельность, тесно связанную с общением. К их числу принадлежат руководители различных уровней, психологи, врачи, менеджеры и т.д. К числу таковых И.В. Лаухина (2009), М.Н. Марьин (2013) относят и сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. Во всех этих случаях общение оказывается составляющей самой профессиональной деятельности. Особенно это справедливо в отношении сотрудников МЧС России, так как офицер является субъектом социального управления, а управление воинскими подразделениями это, в первую очередь, управление людьми, а следовательно, общение [60].

Эффективность профессиональной деятельности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России определяется коммуникативной компетентностью. Современный сотрудник руководящего звена ГПС МЧС России должен быть нравственным, предприимчивым, профессионально грамотным, должен самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозировать их возможные последствия, быть способным к конструктивному сотрудничеству. Ю.Г. Баскин (2016), В.А. Бодров (2001), Л.Б. Гапоненко (2014), М.Н. Марьин (2013), Л.Б. Морозова

(2015), В.А. Куфлина (2015) отмечают, что работа в экстремальных условиях, дефиците времени требует от руководителя воинского подразделения обладать рядом умений таких, как - коммуникативные и организаторские умения, умения саморегуляции и самоконтроля, умение сопереживать, не конфликтовать, ориентироваться в проблемных ситуациях и нести ответственность за свои действия и поступки. В чрезвычайных и экстремальных ситуациях приходится сталкиваться с различными категориями граждан, что может приводить к конфликтам. Поэтому необходимо обладать умением подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми.

Суть управленческой деятельности руководителя связана с необходимостью постоянной координации деятельности сотрудников для достижения целей. Эта координация осуществляется в разнообразных формах, но, в первую очередь, в процессе коммуникации.

Социально-психологический тренинг может рассматриваться как специфическое преломление идей формирующего эксперимента в специальной практике развития коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. Данный вид тренинга представляет уникальную возможность комплексного изучения многих социально-психологических феноменов с их процессуально-динамической стороны. В процессе взаимодействия внутри группы осуществляется социальное и психологическое воздействие. Социально-психологический тренинг реализует повышение уровня компетентности в сфере взаимодействия и общения. Л.Б. Гапоненко (2014), А.Л. Кармозина (2013) в своих работах отмечают, что социально-психологический тренинг способен помочь решить целый ряд коммуникативных задач: обучение ведению деловой беседы, мирному разрешению конфликтов, развитию специфических социальных навыков и другие. Некоторые из них помогают людей адекватно относиться и действовать в сложившейся ситуации, грамотно анализировать

ее и не пытаться решить ее сиюминутно любыми подручными способами [16].

Таким образом, проанализировав социально – психологическую литературу по проблеме исследования, мы полагаем, что коммуникативная компетентность в профессиях типа «человек - человек» имеет наибольшее значение. Для сотрудника руководящего звена ГПС МЧС России коммуникативная компетентность является основополагающей, так как данная профессия подразумевает постоянный контакт между людьми. Одним из наиболее эффективных методов развития коммуникативной компетентности является тренинг, представляющий собой совокупность всех ключевых способов обучения. Социально-психологический тренинг мы определили как вид психологического тренинга коммуникативной стороны управленческой деятельности.

1.3. Современное состояние изучения проблемы развития коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России

Коммуникативная компетентность сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России относится к категории ключевых и имеют особое значение в профессиональной деятельности, поэтому их формированию следует уделять особое внимание.

Развитие и эффективное использование человеческого потенциала, повышение компетентности и профессионализма - одно из основных условий развития, современного общества в период активных социально-экономических преобразований. Эффективная профессиональная деятельность специалиста любой сферы предполагает в качестве основного компонента формирование и развитие коммуникативной компетентности, что предусматривает обладание умениями и навыками навыками

продуктивного межличностного общения и взаимодействия. Особую значимость это приобретает в экстремальных условиях.

В условиях модернизации образования, подготовки личного состава закономерно возрастает интерес исследователей к проблеме формирования ключевых компетенций у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. Практическую значимость развития коммуникативной компетентности у сотрудников ГПС МЧС России определяет методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе МЧС России, разработанное «Центром экстренной психологической помощи МЧС России» М.М. Бобровницкая, О.Ю. Голубева, Т.Н. Коняева, Ю.С. Шойгу (2006). Данная задача обусловлена новым подходом к оценке качества подготовки сотрудников МЧС России, при котором основным результатом становится не просто оценка системы знаний, умений и навыков, а овладение набором компетентностей интегративных личностных характеристик, определяющих способность сотрудников к решению разнообразных коммуникативных задач в своей профессиональной деятельности (М.Н. Марьин 2013, Л.Б. Морозова 2015, В.А. Куфлина 2015).

Одним из ключевых аспектов системы МЧС России является повышение профессионализма кадров и совершенствование системы подготовки военных специалистов всех уровней. Профессиональная деятельность сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России в большинстве случаев связана с человеческим фактором, со всем тем, что находится в сфере взаимоотношений "человек - человек". Именно от развития коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России, освоение ими реальных навыков управления и коммуникации возможно качественное повышение профессионализма боевого расчета.

Положения о взаимосвязи деятельности и общения рассматривали такие ученые, как Б.Г. Ананьев 2007, Л.С. Выготский 2005, А.Н. Леонтьев 1986, Л.С. Рубинштейн 2002 и др.

А.Н. Леонтьев (1986) развивал положение о том, что все, что совершается в психической сфере человека, укоренено в его деятельности. По его мнению, деятельность есть форма активности. Активность побуждается потребностью, потребность становится мотивом. Итак, деятельность - совокупность действий, вызываемых мотивом. Единица анализа деятельности - действие. Согласно АН Леонтьеву (1986), личность - качественно новое образование. Оно формируется благодаря жизни в обществе. В данном случае процесс социализации человека путем получения общественно полезной профессии - сотрудника Государственной противопожарной службы МЧС России происходит сначала в рамках ведомственного вуза, а позже и в профессиональной деятельности.

По С.Л. Рубинштейну (2002) же, деятельность определяется своим объектом, но не прямо, а через ее «внутренние» закономерности. При объяснении психических явлений в качестве системы внутренних условий выступает личность с ее сложной многоуровневой структурой, деятельность следует отличать от поведения. Успех деятельности субъекта зависит от взаимодействия трех компонент: знаний, умений и мотивации.

Б.Г. Ананьев (2007) в своей работе рассматривал общение как специфический вид деятельности и главной его характеристикой считал то, что через него человек строит свои отношения с другими людьми. При этом он указывал: общение как деятельность общественного индивида не всегда принимается во внимание. Особо следует отметить направление, которое сформулировал Б.Г. Ананьев (2007) в проблеме общения: познание участниками общения друг друга.

Современные исследования в области философии и социологии Ю.В. Жуков 2003, И.А. Зимняя 2004, Н.В. Кузьмина 2009, Е.В. Руденский

2013, А.В. Хуторской 2013 рассматривают феномен компетентности в контексте образовательной, профессиональной и собственной жизнедеятельности человека. Многие из них соотносят категорию компетентности с качественными характеристиками жизнедеятельности человека, его жизнеспособности и мобильности в социальной ситуации и профессиональной деятельности. Одной из ведущих компетентностей личности, в том числе и сотрудника ГПС МЧС России, является коммуникативная компетентность, которая многими исследователями признана стержневой, поскольку лежит в основе других компетенций (И.Р. Алтунина 1999, А.В. Батаршев 1999, В.А. Горянина 1997).

Подходов и концепций относительно проблемы и понятия коммуникативной компетентности в отечественной психологии достаточно много. Так, Л.Д. Столяренко (2015) в своей работе рассматривает коммуникативную компетентность как способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми. Л.А. Петровская (2007) считает, что это система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективного коммуникативного действия в определенном кругу ситуаций межличностного взаимодействия.

В.Н. Куницына(2001), Н.В. Казаринова (2001) в своих исследованиях раскрывают сущность и содержание коммуникативной компетентности, определяя ее как «владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, соблюдение приличий, воспитанность; ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающих его, освоение ролевого репертуара в рамках данной профессии» [58].

Современные исследования, раскрывающие особенности формирования и развития коммуникативной компетентности представлены в

исследованиях Ю.Г. Баскина (2006), Т.Б. Ванеевой (2009), И.В. Лаухиной (2009), М.Н. Марьина (2013), И.О. Романовой (2014) и др.

Ю.Г. Баскин (2006) в своей работе рассматривает целостные концепции профессионального становления руководителей ГПС МЧС России концепции. Делая вывод о том, что конструктивное сотрудничество невозможно без профессионально - коммуникативной деятельности. А качество профессионально - коммуникативной деятельности руководителей ГПС МЧС России во многом определяется уровнем развития коммуникативных способностей.

Данной концепции и поддерживается в своей работе Т.Б. Ванеева (2009), считая, что формирование и развитие коммуникативных способностей обеспечивает эффективную управленческую деятельность руководителей ГПС МЧС России. В этом аспекте развитие коммуникативных способностей у руководителей ГПС МЧС России является важнейшей стороной их профессиональной подготовленности, поскольку позволяет более качественно управлять подчиненным личным составом в различных условиях, в том числе и в чрезвычайных ситуациях. Такой подход обеспечивает коммуникативную компетентность, мобильность и профессиональную готовность руководителей ГПС МЧС России к эффективным действиям при ликвидации пожаров, их соответствие современным и перспективным требованиям.

В исследованиях А.В. Белозерских (2017), И.В. Лаухиной (2009) отмечают некоторую тенденцию снижения интеллектуального потенциала сотрудников ГПС МЧС России. Основной причиной низкого уровня интеллектуализации сотрудников ГПС МЧС России они отмечают отсутствие педагогической теории формирования и развития коммуникативных способностей у сотрудников ГПС МЧС России в процессе их профессиональной подготовки. Коммуникативные способности представляют собой важнейшую часть интеллектуального потенциала

руководителей ГПС МЧС России. Поэтому важной задачей, по их мнению, является их развитие.

Каждая профессия предполагает определенную совокупность знаний, умений и навыков. И профессия специалиста МЧС России не является в этом смысле исключением, а, наоборот, в современных условиях предъявляет повышенные требования к профессиональной пригодности, компетентности, профессионализму.

Правительством страны особо подчеркивается важность формирования коммуникативной компетентности выпускника вуза ГПС МЧС России. От уровня развития коммуникативной компетентности зависит успешность человека не только в профессиональной, но и в личной сфере [88].

Современное представление о содержании образования будущих сотрудников ГПС МЧС России, соответствующее социальному заказу находит, в частности, отражение в образовательной области направленной в соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом Высшего Образования ФГОС ВО, приведенные в соответствие с требованиями Федерального закона об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ. на формирование и развитие коммуникативной компетентности.

Совершенно очевидно, что формирование коммуникативной компетентности сотрудников ГПС МЧС России входит в госзаказ Правительства РФ и четко концентрирует работу руководителей подразделений и педагогов высших учебных заведениях ГПС МЧС России на повышении уровня по заданному направлению и целенаправленного поэтапного развития коммуникативной личности сотрудников ГПС МЧС России [104]. Стратегия образования РФ предусматривает также работу в направлениях по формированию коммуникативной компетентности будущих сотрудников МЧС России для эффективного выполнения профессиональной деятельности.

Выводы по первой главе:

1. Коммуникативную компетентность мы определяем как совокупность внутренних ресурсов, необходимых для эффективного общения, а именно: коммуникативные умения (умение выстраивать взаимоотношения с людьми, слушать и выслушивать, анализировать и объективно оценивать полученную информацию); организаторские умения; умения саморегуляции и самоконтроля; умение сопереживать и не конфликтовать, умение ориентироваться в проблемных ситуациях и нести ответственность за свои действия и поступки; умение подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми.

2. Коммуникативная компетентность в профессиях типа «человек - человек» имеет наибольшее значение. Для сотрудника руководящего звена ГПС МЧС России коммуникативная компетентность является основополагающей, так как данная профессия в чрезвычайных и экстремальных ситуациях подразумевает постоянный контакт между разными категориями граждан. От того, насколько руководитель воинского подразделения успешно решает коммуникативные задачи, зависит престиж службы и формирование позитивного мнения, как об отдельных подразделениях, так и обо всей системе в целом.

3. Источниками коммуникативной компетентности являются: врожденные особенности человека, нравственное воспитание, полученный опыт, общий уровень развития. Наилучший обучающий эффект на сегодняшний день дают групповые методы - группы тренинга, или «группы социально - психологического тренинга».

4. Одним из наиболее эффективных методов развития коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России является тренинг, представляющий собой совокупность всех ключевых способов обучения.

Глава 2. Экспериментальное изучение коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России

2.1. Организация, методы и методики исследования

Цель констатирующего эксперимента заключалась в выявлении исходного уровня сформированности коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

Экспериментальной базой для реализации исследования послужил: Сибирский филиал ФКУ «Центр экстренной психологической помощи МЧС России» г. Красноярск. В эксперименте принимали участие исключительно сотрудники ГПС МЧС России, руководящего звена, в количестве 30 человек, в возрасте 34-45 лет, стаж работы от 6-и до 10-и лет. Все участники эксперимента поделены на группы, по 15 человек в каждой. Мы их обозначим ЭГ1 и ЭГ2.

Экспериментальное выявление исходного уровня коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России реализовывалось нами через ряд последовательно сменяющихся этапов:

1. Подготовительный;
2. Диагностический;
3. Аналитический.

Во время *подготовительного этапа* нами был осуществлен подбор методов и психодиагностических методик для выявления исходного уровня коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России, а также анализ современной психолого-педагогической литературы по выбранной проблеме.

На *диагностическом этапе* с целью выявления исходного уровня коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России нами были использованы следующие методики:

1. Методика 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FRQ-187-A) (1972, 2001).

2. Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989,2005);

3. Тест опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голыкиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

Методика 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FRQ-187-A) (1972, 2001)

Целевой направленностью методики является описание личностной структуры человека, выявляет личностные проблемы, помогает найти коррекционные механизмы для решения личностных проблем.

В результате исследований Р. Б. Кеттелл выделил 16 независимых факторов, наиболее полно описывающих личность. Собственно, это количество и легло в основу данного теста. Опросник Кеттела является многомерной методикой, оценивающей свойства нормальной личности, Основой теста Р.Б. Кеттела служит «теория личностных черт». Согласно этой теории, личность описывается, как состоящая из стабильных, устойчивых, взаимосвязанных элементов (свойств, черт), определяющих ее внутреннюю сущность и поведение.

Испытуемым предлагалась инструкция: «Вам предстоит ответить на ряд вопросов, цель которых – выяснить особенности Вашего характера, склонности и интересы. Не существует вопросов, на которые можно дать «правильный» или «неправильный» ответ, так как они отражают лишь особенности, присущие различным людям. Старайтесь отвечать как можно более точно и правдиво. Отвечая на вопрос, Вы можете выбрать один из трех предложенных вариантов ответа. Номер ответа на регистрационном бланке должен соответствовать номеру вопроса. Если Вы выбрали ответ «А» – перечеркните крестиком левый квадратик, если ответ «Б» – то средний

квадратик, если «В» – правый квадратик. Работая с тестом, помните, что вопросы слишком короткие, чтобы в них содержались все необходимые подробности; представляйте типичные ситуации, не задумывайтесь над деталями. Не тратьте времени на раздумья, давайте первый естественный ответ, который приходит Вам в голову. Старайтесь избегать промежуточных, неопределенных ответов, кроме тех случаев, когда определенно ответить действительно затруднительно. Возможно, некоторые вопросы Вам сложно будет отнести к себе, постарайтесь дать наиболее подходящий предположительный ответ. Не старайтесь произвести своими ответами благоприятное впечатление. Свободно выражайте свое собственное мнение. Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, не пропуская ни одного. Старайтесь отвечать на несколько вопросов в минуту, тогда Вы закончите работу примерно за 35 минут».

В ходе теста испытуемым предстоит как описать свое отношение к тому или иному явлению или рассказать о типичном для себя поведении, так и решить небольшие задачи на логику. Описание шкал представлено в приложение 1.

Для толкования сочетаний факторов исследователи объединяют несколько родственных факторов в группу и на основе данных, полученных при интерпретации такой группы, вырабатывают заключение о психологических особенностях какой-либо из граней человеческой природы.

В опроснике для оценки каждого фактора применяется несколько вопросов, разбросанных в произвольном порядке по тесту. Сумма баллов по таким вопросам в итоге даёт значение требуемого фактора. Затем баллы трансформировали в стандартные единицы или станы при помощи специальных таблиц. После этого по биполярной шкале распределяли по

ней стены на все шестнадцать факторов, которые в совокупности образуют профиль личности.

Если значение стена лежит в промежутке от 1 до 5,5, значит, фактору присваивается знак минус, а если значение стена находится в промежутке от 5,5 до 10, то знак плюс.

Анализ результатов исследования осуществлялся по следующим факторам (Приложение 1):

- коммуникативные факторы (А - общительность, Н - смелость, Е - доминантность, L - подозрительность, N - дипломатичность, Q2 - самостоятельность). Что позволяет нам судить о том, насколько развита у конкретного человека сфера взаимоотношений с людьми.

- интеллектуальные факторы (В - интеллектуальность, М - мечтательность, N - дипломатичность, Q1 - восприимчивость к новому). Показывает возможности интеллекта и склонность индивида погружаться во внутренние переживания или его фокус обращён вовне его.

- эмоциональные факторы (С - эмоциональная устойчивость, F - беспечность, Н - смелость в социальных контактах, I - эмоциональная чувствительность, O - тревожность, Q4 - напряженность).

- регуляторная группа факторов (Q3 -самодисциплина, G - моральная нормативность). Показывает организованность, настойчивость и самообладание.

Результаты психодиагностического обследования были подвергнуты количественной и качественной обработке материала и их последующей интерпретации.

Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005)

Целевой направленностью методики является выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности (умения четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремления к расширению сферы контактов, участию в общественных и групповых мероприятиях, умения влиять на людей, стремления проявлять инициативу и т.д.). Ответы испытуемого строятся на основе самоанализа опыта своего поведения в той или иной ситуации.

Опросник включает 40 вопросов, 20 из которых направлены на изучение коммуникативных склонностей, 20 характеризуют организаторские.

Испытуемым предлагалась инструкция: «Вам нужно ответить на все вопросы данной анкеты. Свободно выражайте свое мнение по каждому вопросу. Если Ваш ответ на вопрос положителен, то в соответствующей клетке «бланка ответа» поставьте знак «+», если же отрицательный знак «-». Помните, что плохих и хороших ответов нет. Не старайтесь произвести своими ответами благоприятное впечатление» (Приложение 2).

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

У обследуемых, получивших оценку «2» ($Q = 2$), развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой обстановке, коллективе, испытывают трудности в установлении контактов с людьми, проявление их инициативы крайне ограничено.

Для обследуемых, получивших оценку «3» ($Q = 3$), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. «Потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью.

Обследуемые, получившие оценку «4» ($Q = 4$), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они обычно не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям и т.д.

Группа обследуемых, которая получает оценку «5» ($Q = 5$), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают постоянную потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

Результаты психодиагностического обследования были подвергнуты количественной и качественной обработке материала и их последующей интерпретации.

**Тест опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера
(1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткина (УСК)
(2007)**

Целевой направленностью методики является оценка уровня субъективного контроля над разнообразными ситуациями, другими словами, определение степени независимости, самостоятельности и активности испытуемых в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки.

Люди различаются по тому, как они объясняют причины значимых для себя событий и где локализуют контроль над ними. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный (внешний локус) и интернальный (внутренний локус). Первый тип проявляется, когда человек полагает, что происходящее с ним не зависит от него, а является результатом действия внешних причин (например, случайности или вмешательства других людей). Во втором случае человек интерпретирует значимые события как результат

своих собственных усилий. Рассматривая два полярных типа локализации, следует помнить, что для каждого человека характерен свой уровень субъективного контроля над значимыми ситуациями. Локус же контроля конкретной личности более или менее универсален по отношению к разным типам событий, с которыми ей приходится сталкиваться, как в случае удач, так и в случае неудач. В целом людям с экстернальным локусом контроля в большей степени присуще конформное и уступчивое поведение, они предпочитают работать в группе, чаще пассивны, зависимы, тревожны и не уверены в себе. Люди с интернальным локусом более активны, независимы, самостоятельны в работе, они чаще имеют положительную самооценку, что связано с выраженной уверенностью в себе и терпимостью к другим людям. Таким образом, степень интернальности каждого человека связана с его отношением к своему развитию и личностному росту.

Опросник УСК состоит из 44 предложений - утверждений, касающихся экстернальности - интернальности в межличностных (производственных и семейных) отношениях, а также в отношении собственного здоровья (Приложение 3).

Испытуемым предлагалась инструкция: « Предлагаемый Вам опросник состоит из 44 утверждений о жизни, работе, семье и других людях. Ваша задача заключается в том, чтобы определить свое отношение к каждому утверждению. Внимательно прочитайте каждое из утверждений, приведенных ниже, и отметьте свою оценку на регистрационном бланке. При выборе оценки не думайте слишком долго: первый выбор бывает обычно самым правильным».

Анализ результатов исследования осуществлялся по следующим шкалам:

Шкала общей интернальности (Ио) - максимальное значение показателя по ней равно 44, а минимальное - 0.

Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом.

Низкий показатель по шкале Ио соответствует низкому уровню субъективного контроля. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми событиями, которые они рассматривают как результат случая или действия других людей.

Шкала интернальности в области достижений (Ид) - максимальное значение показателя по этой шкале равно 12, минимальное - 0

Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями. Такие люди считают, что всего самого хорошего в своей жизни они добились сами и что они способны с успехом идти к намеченной цели в будущем.

Низкий показатель по шкале Ид свидетельствует о том, что человек связывает свои успехи, достижения и радости с внешними обстоятельствами - везением, счастливой судьбой или помощью других людей.

Шкала интернальности в области неудач (Ин) - максимальное значение Ин - 12, минимальное - 0.

Высокий показатель по этой шкале говорит о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и

ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и неудачах.

Низкий показатель свидетельствует о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатами невезения.

Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис) - максимальное значение Ис - 10, минимальное - 0.

Высокий показатель Ис означает, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни.

Низкий показатель Ис указывает на то, что субъект считает своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип)- максимальное значение Ип - 8, минимальное - 0.

Высокий показатель Ип свидетельствует о том, что человек считает себя, свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в частности, в своем продвижении по службе.

Низкий показатель Ип указывает на склонность придавать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, коллегам по работе, везению - невезению.

Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им)- максимальное значение Им - 4, минимальное - 0.

Высокий показатель по Им свидетельствует о том, что человек чувствует себя способным вызывать уважение и симпатию других людей.

Низкий показатель Им указывает на то, что субъект не склонен брать на себя ответственность за свои отношения с окружающими.

Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из)- максимальное значение Из - 4, минимальное - 0.

Высокий показатель Из свидетельствует о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье и полагает, что выздоровление зависит преимущественно от его действий.

Низкий показатель Из говорит о том, что человек считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Отклонение вправо ($> 5,5$ стенов) свидетельствует об интернальном типе контроля (УСК) в соответствующих ситуациях. Отклонение влево от нормы ($< 5,5$ стенов) свидетельствует об экстернальном типе УСК.

2.2. Результаты исследования

Рассмотрим результаты личностной структуры испытуемых по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001). Данная методика позволила определить уровень факторов по каждой из групп.

Переведя в «сырые» баллы в стенов, полученные в результате исследования, составим таблицы средних значений по основным шкалам 16-ти факторного личностного опросника Р.Б. Кеттелла. Обратимся к результатам шкал по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001).

В целом по выборке, общие данные находятся относительно в средних значениях, однако приближающихся к нижней границе, не превышая отметку шести стенов, и не ниже четырех стенов.

Для наглядного сравнения результатов исследования по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001) в группах ЭГ1 и ЭГ2, нами была построена гистограмма 1 (Рис.1).

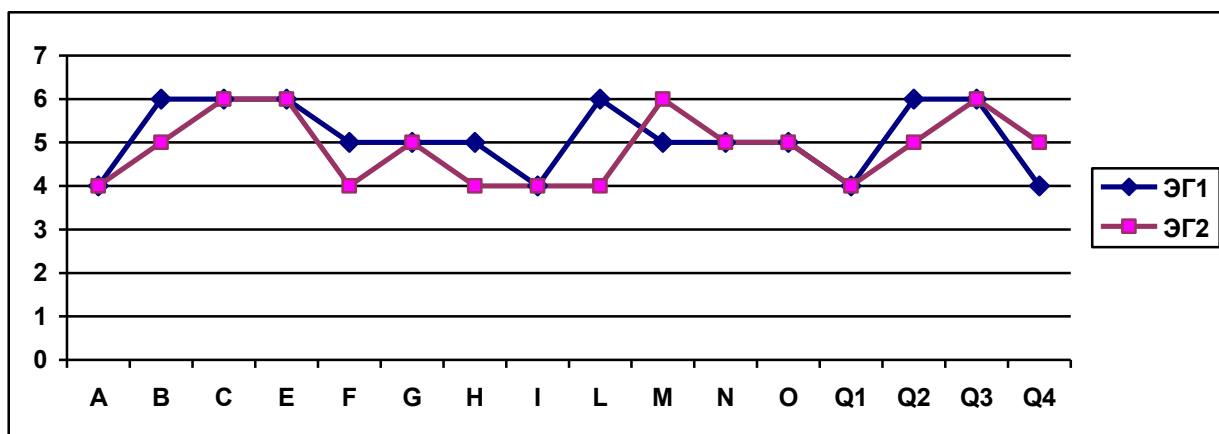


Рисунок 1. Гистограмма 1. Результаты изучения факторов структуры личности по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001).

Средние значения по шкалам А и Н говорят, о том, что респонденты ЭГ1 и ЭГ2 взаимоотношений не избегают, но собственная активность в установлении и сохранении контактов невысокая, достаточно избирательны в общении. В коммуникациях с большой аудиторией или авторитетными людьми требуется преодоления напряжения. Скорее респонденты проявляют эмоциональную сдержанность.

Шкалы N и Q1 находятся также в средних значениях у обеих групп, что дает нам возможность говорить, о том, что респонденты склонны быстро ориентироваться в проблемных ситуациях, но не всегда просчитывать варианты решения. В связи с этим выбранное решение не всегда бывает оптимальным. Новые идеи и способы решений использует взвешенно, лишь после всесторонней оценки и оценки последствий.

Шкалы С и I находятся в среднем диапазоне значений. Респонденты ЭГ1 и ЭГ2 достаточно реалистично оценивают происходящее, но при неожиданном осложнение обстановки эмоциональное равновесие может нарушаться, вероятно возникновение беспокойство и тревоги.

Шкалы О и Q4 у обеих групп находятся в зоне неопределенности. Респонденты тревожатся и беспокоятся о возможных неудачах в основном в случаях, глубоко затрагивающих личные интересы. В возникающих конфликтных ситуациях обвиняют как себя, так и других. Критические замечания в свой адрес могут вызывать неприятные переживания.

Средние значения шкал Q3 и G позволяют нам говорить, что респонденты обеих групп в поведении и взаимоотношениях с людьми стараются придерживаться общепринятых правил и норм, тем не менее, возможны нетрадиционные поступки.

Статистический анализ данных по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001) представлен в приложении 4.

Перейдем к анализу выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005), с помощью которой, мы определили уровень коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. Результаты исследования представлены в приложение 5.

Рассмотрим результаты коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005). Результаты диагностического изучения коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005) мы отразили в таблице 1.

Таблица 1. Результаты изучения коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005).

Диагностические показатели КОС-1	Уровень	Испытуемые			
		ЭГ1 (n15)		ЭГ2 (n15)	
		Абс.	%	Абс.	%
Коммуникативные склонности	Очень высокий	1	7	1	7
	Высокий	1	7	2	13
	Средний	8	53	7	47
	Ниже среднего	5	33	5	33
	Низкий				
Организаторские склонности	Очень высокий	1	7	2	13
	Высокий	5	33	4	27
	Средний	7	47	8	53
	Ниже среднего	2	13	1	7
	Низкий				

Из таблицы 1 видно, что большинство респондентов обеих групп демонстрируют средние показатели организаторских способностей, коэффициент у обеих групп в диапазоне 0,66-0,70, ЭГ1 47% и ЭГ2 53%. Что касается шкалы оценок коммуникативных склонностей, то 53 % респондентов ЭГ1 и 47% респондентов ЭГ2 имеют коэффициент в диапазоне 0,56 - 0,65, что говорит о среднем уровне проявления коммуникативных склонностей. 33% респондента обеих групп показали уровень проявления коммуникативных способностей ниже среднего, в диапазоне 0,46 - 0,55, они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой обстановке, коллективе, испытывают трудности в установлении контактов с людьми, проявление их инициативы крайне ограничено. Стоит отметить, что никто из респондентов ЭГ1 и ЭГ2 не показал низкого уровня коммуникативных и организаторских склонностей. Очень высокий уровень коммуникативных

склонностей показали 7% респондентов обеих групп, организаторских – 7% ЭГ1 и 13% ЭГ2.

Анализ полученных результатов показал, что респонденты обеих групп имеют средний уровень коммуникативных и организаторских склонностей, но потенциал этих склонностей не отличается высокой устойчивостью.

Для наглядного сравнения результатов исследования по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Сиявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005) в группах ЭГ1 и ЭГ2, нами была построена гистограмма 2 (Рис.2).

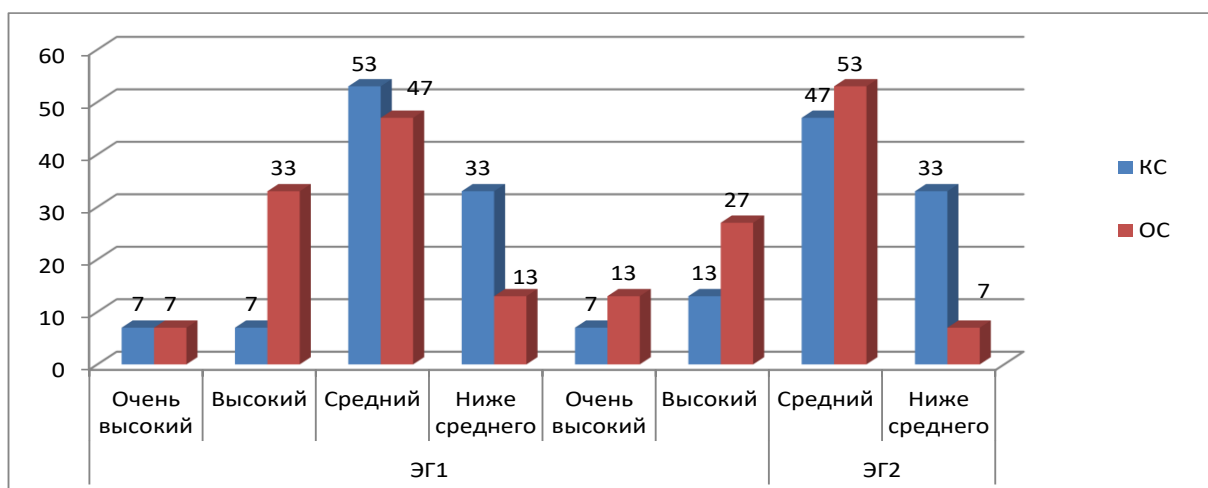


Рисунок 2. Гистограмма 2. Результаты изучения коммуникативных и организаторских склонностей по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Сиявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005).

Рассмотрим результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности испытуемых в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984) в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007) (Приложение 5).

Таблица 2. Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

Диагностические показатели УСК	Уровень	Испытуемые			
		ЭГ1 (n15)		ЭГ2 (n15)	
		Абс.	%	Абс.	%
Ио	Высокий	11	73	10	67
	Низкий	4	27	5	33
Ид	Высокий	10	67	10	67
	Низкий	5	33	5	33
Ин	Высокий	7	47	6	40
	Низкий	8	53	9	60
Ис	Высокий	10	67	9	60
	Низкий	5	33	6	40
Ип	Высокий	7	47	6	40
	Низкий	8	53	9	60
Им	Высокий	6	40	7	47
	Низкий	9	60	8	53
Из	Высокий	10	67	10	67
	Низкий	5	33	5	33

Из таблицы 2 видно, что большая часть респондентов 73% ЭГ1 и 67% ЭГ2 по шкале «Общей интернальности» считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом.

67% респондентов обеих групп считают, что всего самого хорошего в своей жизни они добились сами и что они способны с успехом идти к

намеченой цели в будущем (шкала «Интернальности в области достижений»).

67% респондентов ЭГ1 и 60% ЭГ2 набрали по шкале «Интернальности в семейных отношениях», что говорит о том, что большинство считают себя ответственными за события, происходящие в их семейной жизни. Также большинство респондентов обеих групп - 67% считают себя во многом ответственным за свое здоровье и полагают, что выздоровление зависит преимущественно от их действий (шкала «Интернальности в отношении здоровья и болезни»).

Низкие показатели по шкалам «Интернальности в области производственных отношений» у обеих групп - 53%ЭГ1 и 60%ЭГ2, по шкале «Интернальности области межличностных отношений» - 60%ЭГ1 и 53%ЭГ2, по шкале «Интернальности в области неудач» 53%ЭГ1 и 60%ЭГ2, что позволяет нам говорить о том, что большая часть респондентов обеих групп не всегда могут взять на себя ответственность за какие –либо события или действия, в организации собственной производственной деятельности склонны придавать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, коллегам по работе, везению - невезению.

Перейдем к анализу изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

Для наглядного сравнения результатов исследования по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007) в группах ЭГ1 и ЭГ2, нами была построена гистограмма 3 (Рис.3).

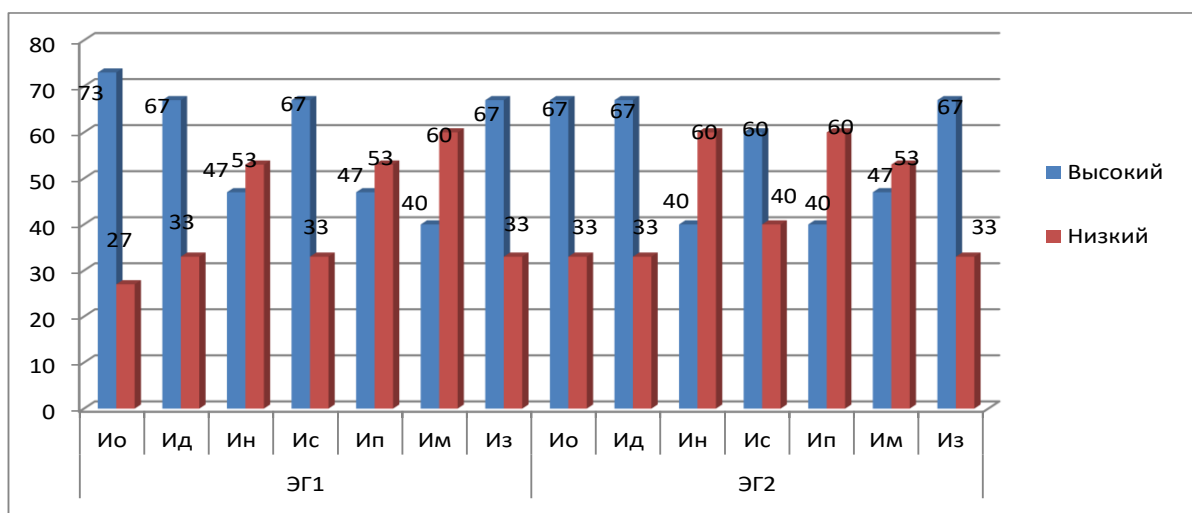


Рисунок 3. Гистограмма 3. Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голыкиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

Примечание: Ио – общая интернальность; Ид – интернальность в области достижений; Ин – интернальность в области неудач; Ип – интернальность в области производственных отношений; Ис – интернальность в области семейных отношений; Им – интернальность в области межличностных отношений; Из – интернальность в области здоровья и болезни.

Статистический анализ данных (приложение 6) подтвердил незначимость различий по шкалам: «Общей интернальности», «Интернальности в области достижений», «Интернальности в семейных отношениях», «Интернальности в отношении здоровья и болезни». По всем этим шкалам у респондентов обеих групп уровень субъективного контроля достаточно высок. Это свидетельствует о том, что респонденты, принимают большую ответственность за свою жизнь, будущее для них выглядит как реальность, которую они способны самостоятельно проектировать и создавать (планировать и реализовывать).

Низкие показатели обеих групп по шкалам «Интернальности в области производственных отношений», «Интернальности области межличностных отношений», «Интернальности в области неудач» - позволяет нам говорить о том, что респонденты в организации собственной производственной деятельности и коммуникациях с людьми склонны придавать более важное значение внешним обстоятельствам, а не собственным действиям и поступкам. Респонденты склонны в некоторых ситуациях приписывать ответственность за какие либо события другим людям или считать их результатом невезения.

Выводы по второй главе:

1. Диагностическое исследование проходило на базе Сибирского филиала ФКУ «Центр экстренной психологической помощи МЧС России» г. Красноярск. В эксперименте принимали участие исключительно сотрудники ГПС МЧС России, руководящего звена, в количестве 30 человек, в возрасте 34-45 лет, стаж работы от 6-и до 10-и лет. Исследование проводилось в период с 2014 – 2017 г. и осуществлялось в пять этапов.

2. В основу комплектования репрезентативной выборки испытуемых нами были определены следующие критерии:

- статусная позиция – сотрудники руководящего звена ГПС МЧС России;

- схожесть показателей возраста (34-45лет);

- стаж работы (6-10 лет).

3. С целью изучения исходного уровня сформированности коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России нами были отобраны следующие методики:

- Методика 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FRQ-187-A) (1972, 2001);

- Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989,2005);

- Тест опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голыкиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

4. Анализ методики 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-PPQ-187-A) (1972, 2001) выявил, что в обеих группах средний показатель по факторам (А, С, Н, I, N, О, Q, G, Q1, Q3, Q4), что позволяет нам говорить о не высокой коммуникации, достаточно избирательны в общении; имеет небольшой круг друзей и знакомых, которые близки по интересам и ценностным ориентациям и с которыми чувствует себя комфортно. Общение с большой аудиторией или авторитетными людьми требует преодоления напряжения. Респонденты обеих групп, склонны быстро ориентироваться в проблемных ситуациях, но не всегда просчитывать возможные варианты решения. Респонденты ЭГ1 и ЭГ2 достаточно реалистично оценивают происходящее, но при неожиданном осложнение обстановки эмоциональное равновесие может нарушаться, вероятно возникновение беспокойство и тревоги.

5. Анализ методики выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005) показал, что большинство респондентов обеих групп имеют средний уровень коммуникативных и организаторских склонностей, но потенциал этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. 33% респондентов ЭГ1 и ЭГ2 не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой обстановке, коллективе, испытывают трудности в установлении контактов с людьми, проявление их инициативы крайне ограничено.

6. Анализ теста опросника «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голыкиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007) показал следующие результаты. Большинство респондентов

73% ЭГ1 и 67% ЭГ2 по шкале «Общей интернальности» считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом. Большая часть респондентов обеих групп (67%) считают, что всего самого хорошего в своей жизни они добились сами и что они способны с успехом идти к намеченной цели в будущем (шкала «Интернальности в области достижений»). 67% респондентов ЭГ1 и 60% ЭГ2 набрали по шкале «Интернальности в семейных отношениях», что говорит о том, что большинство считают себя ответственными за события, происходящие в их семейной жизни. Также большинство респондентов обеих групп - 67% считают себя во многом ответственным за свое здоровье и полагают, что выздоровление зависит преимущественно от их действий (шкала «Интернальности в отношении здоровья и болезни»). Низкие показатели по шкалам «Интернальности в области производственных отношений» у обеих групп - 53% ЭГ1 и 60% ЭГ2, по шкале «Интернальности области межличностных отношений» - 60% ЭГ1 и 53% ЭГ2, по шкале «Интернальности в области неудач» 53% ЭГ1 и 60% ЭГ2, что позволяет нам говорить о том, что большая часть респондентов обеих групп не всегда могут взять на себя ответственность за какие - либо события или действия, в организации собственной производственной деятельности склонны придавать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, коллегам по работе, везению - невезению.

7. Анализ полученных результатов исследования свидетельствует, о необходимости целенаправленной реализации программы по развитию коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

Глава 3. Развитие коммуникативной компетентности средствами социально-психологического тренинга у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России

3.1. Теоретико-методологические основы формирующего эксперимента

Практическую значимость развития коммуникативной компетентности у сотрудников ГПС МЧС России определяет методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе МЧС России, разработанное «Центром экстренной психологической помощи МЧС России». От того, насколько руководитель воинского подразделения успешно решает коммуникативные задачи, устанавливает и поддерживает психологический контакт с различными категориями граждан, объясняет, структурирует и объективно оценивает полученную информацию, ориентируется в непрерывном потоке неструктурированной или слабоструктурированной информации, зависит его эффективность профессиональной деятельности.

Анализ результатов констатирующего эксперимента показал потребность в разработке тренинговой программы, поскольку сотрудники руководящего звена ГПС МЧС России нуждаются в специально организованных условиях социально – психологического тренинга, направленных на развитие у них коммуникативной компетентности, а именно: коммуникативные умения (умение выстраивать взаимоотношения с людьми, слушать и выслушивать, анализировать и объективно оценивать полученную информацию); организаторские умения; умения саморегуляции и самоконтроля; умение сопереживать и не конфликтовать, умение ориентироваться в проблемных ситуациях и нести ответственность за свои действия и поступки; умение подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми.

Методологическую основу тренинговой программы составили фундаментальные научно-теоретические положения педагогики, психологии о сущности служебной деятельности в особых условиях профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России Ю.Г. Баскина (2006), Т.Б. Ванеевой (2009), Н.О. Садовниковой (2007), И.В. Лаухиной (2009), М.Н. Марьина (2013), Е.Г. Лопес (2007), М.А. Реньш (2007), И.О. Романовой (2014), раскрывающие принципы и методы развития коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

При проведении социально – психологического тренинга мы руководствовались следующими принципами:

1. «Здесь и теперь». Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, сосредоточению внимания на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

2. Искренность и открытость. Главное в группе - не лицемерить и не лгать. Искренность и открытость способствуют установлению обратной связи, получению той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает механизмы не только самосознания, но и межличностного взаимодействия.

3. Принцип Я. Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания и рефлексии. Оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: «я думаю...», «мне ощущается...», а не использовать рассуждения типа: «мы думаем...», «нам кажется...».

4. *Активность.* Социально - психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, активность участников является обязательной. Большинство упражнений подразумевает включение всех участников. Но даже если упражнение носит индивидуальную работу в присутствии группы, все участники имеют безусловное право высказаться по завершении упражнения.

5. *Конфиденциальность.* Все, о чем говорится и что происходит в группе относительно конкретных участников, должно оставаться внутри группы. Данное требование является условием создания атмосферы психологической безопасности и способствует самораскрытию.

6. *Принцип партнерских отношений.* Данный принцип предусматривает реализацию субъект - субъектного взаимодействия между тренером и членами Т-группы. В процессе занятий, тренер должен организовать такое общение участников, при котором учитываются интересы, чувства, эмоции и переживания всех и каждого члена Т-группы. Данный принцип гарантирует равные права каждого участника (не зависимо от статуса, возраста, жизненного опыта и др.) на высказывание собственной точки зрения, проявлять свои чувства, выражать протест, вносить предложения.

Помимо указанных принципов следует отметить, что обращение друг к другу в группе независимо от возраста и социального статуса должно осуществляться на «ты», что создает дружескую и свободную обстановку в группе. Кроме того, каждому участнику предлагается выбрать себе на время тренинговой работы «игровое имя» – то имя, по которому все остальные участники обязаны будут обращаться к нему. Это может быть как действительное собственное имя, так и любое выдуманное.

Все выше перечисленные принципы создают особые условия начавшегося взаимодействия и позволяют снять естественное напряжение и тревогу участников.

Процессы, имеющие место в искусственно созданной группе, происходят в концентрированной форме. Участники попадают в незнакомую групповую ситуацию, в которой ведущий может оказывать или не оказывать им помощь. С развитием группы каждый ее член начинает играть в ней свою роль. Под ролью понимается круг функций и видов поведения, реализующихся в определенной ситуации. Нередко это бывают роли, отличные от тех, которые они имеют вне группы. В самом общем виде роли в группах социально-психологического тренинга подразделяются на поддерживающие и решающие групповые задачи. Поддерживающее поведение включает дружеские или недружеские действия, согласие или несогласие. Поведение участников, занятых решением конкретной задачи, включает выдвижение или принятие предложений, мнений и информации. И те, и другие роли могут как облегчать, так и затруднять развитие группы. Например, поддерживающее поведение может характеризоваться чрезмерной зависимостью, напряжением, а поведение, мобилизующее группу на решение задач, - ревностью, стремлением доминировать - что может стать помехой в решении групповых проблем.

Групповой процесс проходит ряд стадий. Он начинается со стадии зависимого и исследующего поведения. В это время участники испытывают стремление к включению в ситуацию: начинает формироваться чувство принадлежности к группе, и возникает желание устанавливать отношения с другими участниками. Позднее вперед выдвигается потребность в контроле: проявляется соперничество и стремление к власти, участники ведут борьбу за лидерство. Наконец, на стадии зрелости группы доминирует потребность в привязанности: участники устанавливают более тесную эмоциональную связь друг с другом, на первый план выступают вопросы привлекательности, партнерства, близости. Как правило, члены группы реально не осознают последовательность группового развития.

При составлении тренинговой программы мы ориентировались на следующие требования:

- четкая формулировка цели психологической работы, определение круга задач, которые конкретизируют цели тренинговой работы;
- отбор методик и техник для тренинговой работы;
- определение общего времени, необходимого для реализации всей тренинговой программы;
- определение частоты необходимых встреч;
- определение длительности каждой встречи;
- разработка и реализация тренинговой программы;
- подготовка необходимых материалов и оборудования.

Тренинговая программа по развитию коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России реализуется психологом и состоит из следующих частей:

1) Вводная часть. Первый этап собственно тренинга всегда представляет собой вводное занятие. Оно преследует сразу ряд целей. Во-первых, разумеется, это введение участников в курс дела: им сообщается информация о целях тренинга и его структуре, дается примерный план конкретного содержания предстоящей им деятельности. Участники делятся друг с другом и с тренерами своими ожиданиями, тренер, в свою очередь, осмысляет и оценивает услышанное. Важнейшая цель здесь – знакомство и налаживание первичного контакта между участниками и тренерами и внутри группы.

На первом этапе тренинга участники последовательно представляются и рассказывают о себе и своих целях на тренинге. Проводятся ряд упражнений на знакомство.

2) Основная часть – проведение групповых занятий, развивающих мероприятий с целью социально-коммуникативного развития сотрудников, совершенствуя его коммуникативную компетентность. Реализуется работа по целенаправленному формированию умений (коммуникативных и

организаторских умений умения саморегуляции и самоконтроля; умение сопереживать и не конфликтовать, ориентироваться в проблемных ситуациях и нести ответственность за свои действия и поступки; умение подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми), а также развитию потребности у сотрудников их сознательного применения в разных видах деятельности.

Социально – психологический тренинг предоставляет возможность использовать разнообразные методические средства, позволяющие формировать среду, в которой происходят психологические изменения участников и проявляются социально-психологические эффекты.

Активные методы обучения наиболее продуктивны для их использования в социально - психологическом тренинге, поскольку они разумно используют жизненный опыт и в них учтены возрастные особенности психики. Активные методы обучения базируются на экспериментально установленных фактах о том, что в памяти человека запечатлевается (при прочих равных условиях) до 90% того, что он делает, до 50% того, что он видит, и только 10% того, что он слышит. Следовательно, наиболее эффективная форма обучения и формирования умений и навыков должна основываться на активном включении в соответствующее действие, что и демонтсрирует целесообразность использования активных методов обучения. В качестве основных форм работы при построении тренинговой программы мы использовали следующие:

Кейс-метод — довольно сложная многоаспектная технология обучения, суть ее заключается в подготовке процедур погружения группы в ситуацию, формировании эффектов умножения знания, инсайтного озарения, обмена открытиями. Кейс-метод интегрирует в себя формы развивающего обучения, включая процедуры индивидуального, группового и коллективного развития, формирования многообразных личностных качеств обучаемых. В кейс-методе формирование проблемы и путей ее решения

происходит на основании кейса, который является одновременно и техническим заданием, и источником информации для осознания вариантов эффективных действий. Кейс-технология позволяет более успешно развивать творческие способности участников группы, формирует навыки выполнения сложных заданий в составе небольших групп, помогает специалистам успешно овладеть способностями анализа непредвиденной ситуации, самостоятельно разрабатывать алгоритмы принятия решения. Этот метод также способствует развитию технического мышления, умений свободно ориентироваться в современном производстве, готовности к плодотворной профессиональной деятельности, формированию таких качеств, как инициативность и самостоятельность.

Групповая дискуссия – метод групповой работы по решению проблем, который, обеспечивая глубокую проработку имеющейся информации, разных точек зрения по данной проблеме, тем самым способствует выработке адекватного в данной ситуации решения. Метод групповой дискуссии увеличивает вовлеченность участников в процесс этого решения, что повышает вероятность его реализации. Метод групповой дискуссии - это свободный вербальный обмен мнениями и знаниями между членами группы. Метод групповой дискуссии помогает проанализировать, как конкретные ситуации из прошлой жизни участников, так и включает в себя групповой самоанализ, когда идет обсуждения групповой ситуации «здесь и сейчас».

Метод мозгового штурма – является производным от метода групповой дискуссии, это метод организации группового обсуждения, средство получения от небольшого числа людей некоторого количества идей за короткий промежуток времени. Считается нормальным, если в течение полутора часов группа участников придумывает несколько десятков идей. Мозговой штурм направлен на коллективный поиск идей, на совместное творчество. Данный метод более структурирован, чем групповая дискуссия и

проводится при соблюдении следующих условий: отсутствие всякой критики, поощрение всех идей, предоставление равных прав всем участникам, запись всех идей и выбор наиболее оптимальных предложений для решения проблемы.

Схема метода «Мозговой штурм»:

1. Постановка проблемы.
2. Формирование группы.
3. Обсуждение и генерирование идей (вариантов решения проблемы).
4. Анализ идей.
5. Рефлексия (анализ деятельности группы).

Правила (инструкция) для всех участников мозгового штурма:

1. Стремитесь высказывать максимальное число идей. Отдавайте предпочтение количеству, а не качеству идей.
2. Во время генерации идей запрещена критика, неодобрительные замечания, иронические реплики, резкие шутки. Анализ идей – отдельный этап, это задача критиков.
3. Оказывайте предпочтение не логическому мышлению, а озарениям, необузданной и безграничной фантазии в самых разных направлениях. Возможно все.
4. Стремитесь развивать, высказанные ранее идеи.
5. Обеспечивайте между участниками свободные, дружеские и демократические отношения. Не рекомендуется после сеанса зло шутить над идеями других участников.
6. Очень часто самое ценное в мозговом штурме – новое направление поиска, а не конкретное решение. Необязательно доводить идею до «железа» – конкретных устройств. На это может просто не хватить времени и знаний.
7. Не следует считать собеседника глупым только потому, что вам кажутся странными или неприятными его идеи.

Данный метод направлен на активизацию творческой мысли путем изменения внутренней установки и создания повышенной уверенности в своих силах с помощью прямой инструкции, а также поддержки, сочувствия и одобрения всех участников. Метод базируется на глубинном понимании механизма мыслительных процессов, способствует как преодолению стереотипов мышления, так и преодолению социальных установок.

Игровые методы - к ним относят: деловые игры, ролевые игры, дидактические, творческие, имитационные, организационно-деятельностные. На первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников, как условие безболезненного снятия психологической защиты. Очень часто игры становятся инструментом диагностики и самодиагностики, позволяющим ненавязчиво, мягко, легко обнаружить наличие трудностей в общении и серьезных психологических проблем. Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, закрепляются новые поведенческие навыки, вербальные и невербальные коммуникативные умения, обретаются способы оптимального взаимодействия с другими людьми.

Ролевая игра – это диагностический, коррекционный и обучающий инструмент. Это метод, суть которого заключается в «разыгрывании ролей». Участники играют роли, позволяющие им полностью выразить свои реальные чувства и мысли. Осознание приводит к действию, а его выполнение приводит к расширению осознания самого себя.

Основные функции ролевой игры:

1. Развитие способности самопонимания, осознание своих психических процессов и чувств, принятия ответственности за них.
2. Реализация чувств «без вреда».
3. Развитие способностей в понимании других людей, сочувствие.
4. Поиск нового поведения и испытание себя в новой роли.
5. Обучение практическому искусству общения.

Процедура проведения ролевой игры:

1. Поставить задачу.
2. Поставить цель перед собой.
3. Выбрать благоприятный момент.
4. Поставить цель перед группой.
5. Дать четкую инструкцию.
6. Проверить правильность понимания инструкции.
7. Распределить роли.
8. В случае необходимости показать пример.
9. Установить регламент.
10. Организовать пространство игры.

Игровые методы являются интерактивными и интегративными, поскольку включают в себя элементы тренинга и разбор конкретных ситуаций и дискуссии – в зависимости от целей игры.

Ситуационно - ролевая игра – суть метода состоит в импровизированном разыгрывании ее участниками заданной проблемной ситуации, в ходе которой они исполняют роли персонажей ситуации вводится по желанию членов группы, и разворачивается сама по себе сообразно соответствующим в той или иной мере действительным или фантастическим представлениям играющих.

Деловая игра («имитационная управленческая игра») – имитация различных аспектов профессиональной деятельности, социального взаимодействия. Это форма воссоздания предметного и социального содержания, какой – либо реальной деятельности (профессиональной, социальной, политической, технической и т.д.). Деловая игра дает возможность участникам «прожить» некоторое время в изучаемой производственной ситуации, приобрести опыт профессиональной деятельности в новых условиях. В процессе деловой игры:

- участники приобретают необходимые навыки и умения правильного выполнения своих производственных функций, что способствует интенсивному профессиональному развитию;
- служит дидактическим средством развития творческого (теоретического и практического) профессионального мышления, выражающегося в способности к анализу производственных ситуаций, постановке, решению и доказательству субъективно новых для них задач, развивает умение эффективно взаимодействовать с партнером;
- раскрывает личностный потенциал участника.

Игры – разминки – используется для управления групповой динамикой, представляют собой расслабляющие и позволяющие снять напряжение.

Психогимнастика - метод, при котором участники проявляют себя и общаются без помощи слов. Это эффективное средство оптимизации социально перцептивной сферы личности, так как позволяет обратить внимание на "язык тела" и пространственно-временные характеристики общения.

Выделяют два типа психогимнастических упражнений:

1. Упражнения, направленные на изменение состояния группы как целого или состояния каждого участника в отдельности,
2. Упражнения, направленные на получение опыта, соответствующего содержательной цели тренинга.

К упражнениям, направленным на эмоциональную атмосферу в тренинге относятся упражнения на создание:

- работоспособности группы в начале тренинга;
- работоспособности группы в начале дня;
- на поддержание и восстановление работоспособности;
- на снятие тревожности.

Примеры упражнений содержательного плана:

- на установление контакта, восприятия и понимание эмоционального состояния другого;
- на отработку навыков приема и передачи информации;
- на отработку навыков слушания;
- на формирование обратной личностной связи.

Методы, направленные на развитие социальной перцепции - умения воспринимать, понимать и оценивать других людей, самих себя, свою группу. В ходе тренинговых занятий с помощью специально разработанных упражнений участники получают вербальную и невербальную информацию о том, как их воспринимают другие люди, насколько точно их самовосприятие. Они приобретают умения глубокой рефлексии, смысловой и оценочной интерпретации объекта восприятия.

Медитативные техники - используются в целях обучения физической и чувственной релаксации, умению избавляться от излишнего психического напряжения, стрессовых состояний, навыкам аутосуггестии, способам саморегуляции.

Проективное рисование – вспомогательный метод групповой работы, дающий основание для диагностики и интерпретации затруднений в общении. Метод позволяет работать с мыслями и чувствами, которые участник не осознает по тем или иным причинам. Также рисование развивает и усиливает внимание к чувствам.

Приемы, используемые в проективном рисовании - свободное рисование; тематическое рисование; дополнительное рисование; совместное рисование; разговорное рисование.

Список тем для рисования:

1. Собственное прошлое или настоящее;
2. Будущее или абстрактные понятия;
3. Отношение в группе.

При обсуждении рисунков не следует искать единственно верной их трактовки. Рисунок – это основа для проявления мыслей и чувств автора и группы, для получения обратной связи.

Наблюдение – как метод социологического исследования является стратегией исследования, при которой регистрируются внешние характеристики или изменения наблюдаемых объектов.

3) Заключительная часть тренинга включает в себя: подведение итогов, получение обратной связи по тематике текущего тренинга, а также релаксацию и процедуры завершения тренинга.

Обозначенные нами научно-теоретические и методологические подходы легли в основу организации и содержания тренинговой работы по развитию коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

3.2. Организация и содержание формирующего эксперимента

Цель тренинговой программы заключалась в теоретическом обосновании, разработке и экспериментальной проверке эффективности развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена средствами социально - психологического тренинга. Достижение цели предусматривало решение ряда задач:

- развитие коммуникативных умений (умение выстраивать взаимоотношения с людьми, слушать и выслушивать, анализировать и объективно оценивать полученную информацию);
- развитие организаторских умений;
- развитие умения саморегуляции и самоконтроля;
- развитие умение сопереживать;
- развитие умение не конфликтовать;

- развитие умение ориентироваться в проблемных ситуациях и нести ответственность за свои действия и поступки;
- развитие умение подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми.

На основе результатов констатирующего эксперимента нами были сформированы две группы: контрольная и экспериментальная. В экспериментальную группу (ЭГ1) нами были определены: 15 сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России с преобладанием низких коммуникативных склонностей. В состав экспериментальной группы вошли сотрудники с низкими показателями ответственности в области производственных отношений и межличностных отношений. Также в группу вошли сотрудники склонные быстро ориентироваться в проблемных ситуациях, но не всегда умеющие просчитывать возможные варианты решения, достаточно реалистично оценивающие происходящее, но при неожиданном осложнение обстановки их эмоциональное равновесие может нарушаться.

С сотрудниками руководящего звена ГПС МЧС России контрольной группы (КГ) в дальнейшем не проводился социально – психологический тренинг. А с сотрудниками руководящего звена ГПС МЧС России экспериментальной группы (ЭГ1) был проведен формирующий эксперимент.

Форма проведения - групповая (социально - психологический тренинг).

Продолжительность реализации тренинговой программы по развитию коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России осуществлялась на протяжении 1 месяца, что в целом составило 8 (занятий). Продолжительность одного занятия в группе сотрудников 3 часа. Частота занятий – два раза в неделю.

На основании результатов психодиагностического исследования мы изучили особенности сформированности уровня развития коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. В

результате полученных данных нами были обозначены следующие направления психокоррекционной работы:

- развитие коммуникативных умений (умение выстраивать взаимоотношения с людьми, слушать и выслушивать, анализировать и объективно оценивать полученную информацию);
- развитие организаторских умений;
- развитие умения саморегуляции и самоконтроля;
- развитие умения сопереживать и не конфликтовать;
- обучать умению ориентироваться в проблемных ситуациях и нести ответственность за свои действия и поступки;
- развитие умения подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми.

Структура занятий программы включает в себя следующие элементы:

Ритуал приветствия – позволяет сплочать участников группы, создавать атмосферу группового доверия и принятия.

Разминка – настраивает участников на продуктивную групповую деятельность, позволяет установить контакт, активизировать членов группы, поднять настроение, снять эмоциональное напряжение. А так же на каждом занятии в этот этап включаются дыхательные упражнения, настраивающие группу на положительную эмоциональную атмосферу и продуктивную работу. Разминка проводилась не только в начале занятия, но и между отдельными упражнениями в случае, когда возникала необходимость как-то изменить эмоциональное состояние участников.

Основное содержание занятия – совокупность упражнений и приемов, направленные на развитие коммуникативной компетентности сотрудников ГПС МЧС России. Основная часть состоит из следующих блоков:

1. Блок командообразования (тимбилдинг) – направлен создания и повышения эффективности работы группы, формирования сплоченности группы. Продолжительность: 7 часов.

Задачи:

- создание мотивации к совместной работе и развитие навыка позиционирования себя как части общей системы группового взаимодействия.
- формирование коммуникативных умений, умений подчиняться требованиям и правилам группы, умений саморегуляции и неконфликтности.
- развитие умений и навыков самоанализа и анализа поведения других людей, развитие умения принимать общее решение.

2. *Коммуникативный блок* - направлен на формирование, развитие и коррекцию навыков, способствующих эффективному общению.

Продолжительность: 10 часов.

Задачи:

- развитие коммуникативной компетентности в межличностных отношениях;
- при помощи игр и упражнений раскрытие разнообразия форм общения и особенностей их реализации в коммуникативной ситуации;
- формирование навыка эффективного применения коммуникативных техник.
- овладение навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций;
- отработка навыков эффективного общения в различных статусно-ролевых позициях;
- овладение навыками эффективного слушания;
- отработка приемов снижения эмоционального напряжения.

3. *Эмоциональный блок* – направлен на разрядку психоэмоционального напряжения, развитие позитивных взаимоотношений, самопринятие и взаимопринятие. Продолжительность: 3 часа.

Задачи:

- помочь человеку сделать одну из самых важных для себя вещей – полюбить самого себя, разрешить себе это, осознать свою любовь;
- развить умение самоконтроля и саморегуляции.

В основной части занятий мы использовали следующие техники и методы:

1. Игровые упражнения, приемы, направленные на развитие следующих умений:

- коммуникативных умений (умение выстраивать взаимоотношения с людьми, слушать и выслушивать, анализировать и объективно оценивать полученную информацию);
- организаторских умений;
- умения саморегуляции и самоконтроля;
- умение сопереживать;
- развитие умение не конфликтовать;
- умение ориентироваться в проблемных ситуациях и нести ответственность за свои действия и поступки;
- умение подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми.

2. Метод групповой дискуссии помогает проанализировать, как конкретные ситуации из прошлой жизни участников, так и включает в себя групповой самоанализ, что помогает развитию умений, составляющих коммуникативную компетентность сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

3. Использование кейс - метода способствует развитию технического мышления, умений свободно ориентироваться в современном производстве, готовности к плодотворной профессиональной деятельности, формированию таких качеств, как инициативность и самостоятельность, необходимых для сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

4. С помощью ролевых игр участники приобретали необходимые навыки и умения коммуникативной компетентности, но и правильного выполнения своих производственных функций, что способствовало интенсивному профессиональному развитию. Ролевые методы дают возможность анализу производственных ситуаций, постановке, решению и доказательству

субъективно новых для них задач, развивает умение эффективно взаимодействовать с партнером, что влияет на развитие коммуникативной компетентности в целом. Игры – разминки позволяли не только управлять групповой динамикой, но и снять накопившееся напряжение в процессе занятий.

Рефлексия занятия — предполагает обмен мнениями и чувствами о проведенном занятии.

Ритуал прощания — способствует завершению занятия и укреплению чувства единства в группе. Используются упражнения и ролевые игры направленные на:

- мышечное расслабление, двигательное раскрепощение,
- повышение самооценки,
- сплочение группы,
- снятие эмоциональных барьеров общения.

Оценка результатов исследования эффективности тренинговой программы определялась с помощью повторного психодиагностического обследования с использованием психодиагностических методов и методик, которые мы отбирали для реализации констатирующего эксперимента.

Анализ полученных результатов сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России проводился в виде соотнесения данных, полученных в ее ходе, с уровнями результативности констатирующего эксперимента.

Основные методы, используемые в ходе реализации тренинговой программы: кейс-метод, групповая дискуссия, метод мозгового штурма, игровые методы (ролевая игра, ситуационно – ролевая игра, деловая игра, игры – разминки), психогимнастика, методы, направленные на социальную перцепцию, медитативные техники, проективное рисование, наблюдение.

В качестве основных **ожидаемых результатов** внедрения тренинговой программы по развитию коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России является овладением сотрудниками,

следующими коммуникативно - значимыми компетенциями. К таковым мы относим: коммуникативные умения, организаторские умения, умения саморегуляции и самоконтроля, умение сопереживать, не конфликтовать, умение ориентироваться в проблемных ситуациях, нести ответственность за свои действия и поступки, умение подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми

Разрабатывая план тренинговой программы по развитию коммуникативной компетентности, мы ориентировались на поставленные задачи, в соответствии с этим, составили календарно-тематическое планирование занятий. Подробное содержание занятий тренинговой программы представлено в приложении 7.

Таблица 3. Система тренинговой работы по формированию коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

Тема	Цель	Методы и приемы	Примеры и примечания
Этап 1. Вводная часть			
Организац онная встреча (1 занятие)	Постановка целей и задач, тестирование, обзор динамики и ситуации групповых отношений	Беседа Групповые дискуссии Рефлексия	1.Упражнение «Знакомство». 2. Упражнение «Узнай друг друга».
Этап 2. Основная часть			
1.Блок командооб азования (тимбилдин г)	Развитие у участников навыков эффективной работы в команде,	Беседа Ролевая игра. Проигрывание ситуации Групповые	1.Упражнение «Отражение себя в команде». 2.Упражнение «Паутина».

	<p>формирование межличностной привлекательности и членов группы, углубление процессов самораскрытия, развитие умений и навыков самоанализа и анализа поведения других людей, развитие умения принимать общее решение.</p>	<p>дискуссии, Психогимнастика Игровые методы Методы, направленные на социальную перцепцию Проективное рисование Рефлексия</p>	<p>3. Упражнение «Я падаю!» 4. Упражнение «Развитие идеи» 5. Упражнение «Шарады». 6. Упражнение «Город X». 7. Упражнение «Любопытная история» 8. Упражнение «Подарки» 9. Упражнение «Чемодан»</p>
<p>2. Коммуникативный блок</p>	<p>Развитие коммуникативной компетентности в межличностных отношениях; формирование навыка эффективного применения коммуникативных техник; овладение навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций; отработка навыков эффективного общения в различных статусно-ролевых позициях; овладение</p>	<p>Беседа Ролевая игра. Проигрывание ситуации Групповые дискуссии психогимнастика Игровые методы Мозговой штурм Проективное рисование Методы, направленные на социальную перцепцию Рефлексия</p>	<p>1. Упражнение «Необитаемый остров» 2. Игра «Претендент» 3. Упражнение «Событие». 4. Упражнение «Воздушный шар» 5. Упражнение «Трудная задача» 6. Игра «Сглаживание конфликтов» 7. Упражнение «Нужка отгадай» 8. Упражнение «Палатка» 9. Упражнение «Остров сокровищ». 10. Упражнение «Дискуссии» 11. Упражнение «Обратная связь»</p>

	навыками эффективного слушания; отработка приемов снижения эмоционального напряжения.		
3.Эмоциональный блок	Разрядка психоэмоционального напряжения, развитие позитивных взаимоотношений , самопринятие и взаимопринятие.	Беседа Групповые дискуссии Медитативные техники Рефлексия	1.Упражнение «Познакомься сам с собой» 2.Упражнение «Как я себя чувствую» 3.Упражнение «Мне понравилось» 4.Упражнение «Нарцисс и ручей»
Этап 3. Завершающая часть			
4. Завершающая встреча	Закрепление и отработку полученных ранее навыков командного взаимодействия, формирование умений, составляющих коммуникативную компетентность.	Кейс-метод Проигрывание ситуации Беседа Групповые дискуссии Рефлексия	1.Упражнение «Симулятор»

3.3. Контрольный эксперимент и его анализ

Данный этап исследования проводился после реализованной нами тренинговой программы, направленной на развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. Для

проверки эффективности реализованной нами программы по формированию коммуникативной компетентности, был проведен контрольный эксперимент. На этапе контрольного эксперимента нами использовались те же методики, которые применялись на первом этапе работы, а именно:

1. методика 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001);
2. методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Сияевского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005);
3. тест опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

Полученные результаты были подвергнуты анализу и интерпретации, а также сравнены с результатами, полученными до проведения тренинговой программы.

Изучение и оценка факторов структуры личности сотрудников ГПС МЧС России по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001) после проведенных развивающих занятий отражены на гистограмме 4 (Рис.4).

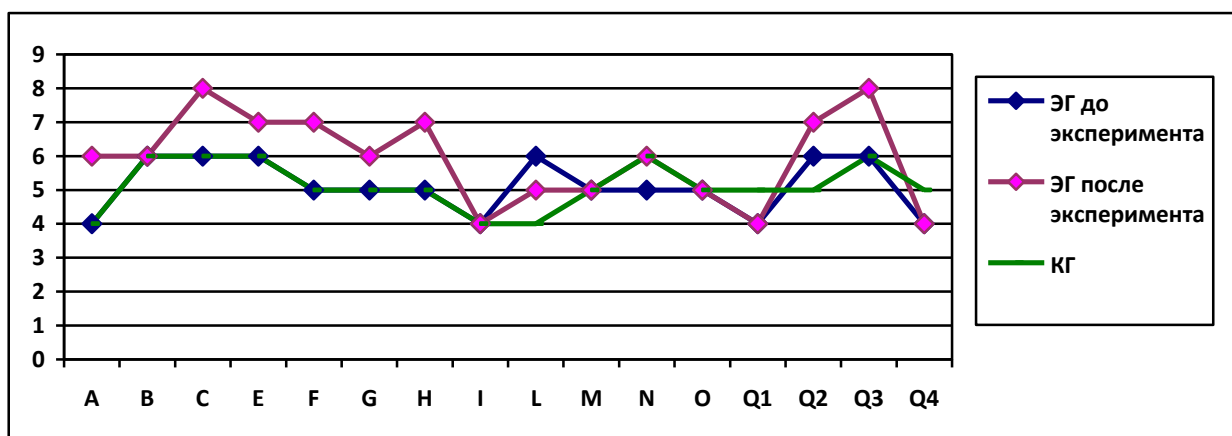


Рисунок 4. Гистограмма 4. Результаты изучения факторов структуры личности по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001) после формирующего эксперимента.

Из рисунка 4 видно, что в экспериментальной группе после формирующего эксперимента наблюдаются достаточно высокие значения по шкалам: А (шизотимия-аффектотимия), С (эмоциональная зрелость- незрелость), Е (пассивная подчиняемость - доминантность), F (импульсивность - сдержанность), Н (робость-решительность), N (социальная зрелость - незрелость), Q2 (зависимость от окружающих - независимость), Q3 (низкий - высокий волевой контроль поведения). Повышение значений по данным шкалам, говорит о том, что экспериментальная группа после формирующего эксперимента демонстрирует склонность к сопереживанию, сочувствию, эмоциональной вовлеченности. Респонденты имеют высокую потребность в общении, проявление интереса к людям. Достаточно устойчивы в отношении стресс факторов, проявляют независимость и самостоятельность эмоционально устойчивы, проявляя выдержанность и зрелость. В то время как до эксперимента, и контрольная и экспериментальная группа, в основном, набрала средние значения по шкалам.

На вторичном обследовании контрольная группа показала незначительные изменения по шкалам, все показатели находятся в диапазоне средних значений, каких либо значительных пиков не наблюдается (Приложение 8).

Перейдем к анализу выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005), с помощью которой, мы определили уровень коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России после проведенной тренинговой работы.

Изучение и оценка выявления коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России с использованием методики выявления коммуникативных и организаторских

склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005) после проведенных развивающих занятий отражены в таблице 4.

Таблица 4. Результаты изучения выявления коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России с использованием методики выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005).

Диагностические показатели КОС-1	Уровень	Испытуемые							
		Констатирующий эксперимент				Формирующий эксперимент			
		ЭГ (n 15)		КГ (n 15)		ЭГ (n 15)		КГ (n 15)	
		Абс	%	Абс	%	Абс	%	Абс	%
Коммуникативные склонности	Очень высокий	1	7	1	7	1	7	1	7
	Высокий	1	7	2	13	7	47	2	13
	Средний	8	53	7	47	5	33	8	53
	Ниже среднего	5	33	5	33	2	13	4	27
	Низкий								
Организаторские склонности	Очень высокий	1	7	2	13	2	13	2	13
	Высокий	5	33	4	27	8	53	4	27
	Средний	7	47	8	53	4	27	8	53
	Ниже среднего	2	13	1	7	1	7	1	7
	Низкий								

Как видно из таблицы 4, после формирующего эксперимента 53% обследуемых экспериментальной группы показали высокие результаты организаторских способностей, в то время как во время констатирующего эксперимента их число составляло 33%.

Очень высокий уровень организаторских способностей у сотрудников экспериментальной группы после формирующего эксперимента вырос с 7% до 13%.

На эффективность проведенных занятий указывает увеличение числа сотрудников экспериментальной группы с высоким показателем коммуникативных склонностей, было 7% - стало 47%.

Об эффективности проведенной работы говорит уменьшение числа сотрудников экспериментальной группы, которые продемонстрировали уровень организаторских склонностей ниже среднего (было 13% - стало 7%) и уровень коммуникативных склонностей ниже среднего (было 33% - стало 13%). После формирующего эксперимента сотрудники экспериментальной группы не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Стоит отметить, что никто из сотрудников экспериментальной и контрольной групп после формирующего эксперимента не показал низкого уровня коммуникативных и организаторских склонностей.

Что касается результатов контрольной группы после формирующего эксперимента, она показала незначительные изменения по шкалам. Сотрудники контрольной группы стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают своё мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа нуждается в дальнейшей серьёзной и планомерной работе с ними по формированию коммуникативных и организаторских склонностей (Приложение 9).

Для наглядного сравнения результаты изучения и оценка коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России с использованием методики

выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Сиявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005) до и после проведенных развивающих занятий отражены на гистограмме 5 (Рис.5).

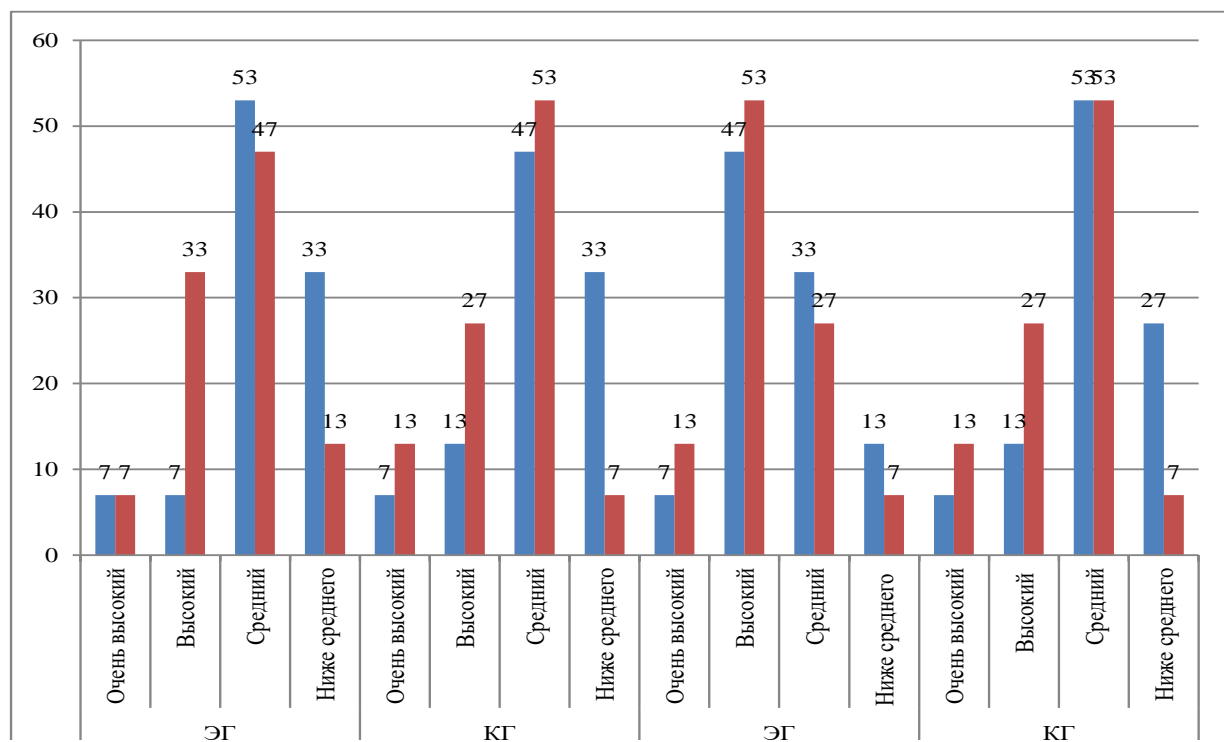


Рисунок 5. Гистограмма 5. Результаты изучения коммуникативных и организаторских склонностей по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Сиявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005) после формирующего эксперимента.

Об эффективности проведенных коррекционных занятий свидетельствует анализ теста опросника «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007). Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России с использованием теста опросника «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984) в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007) представлены в таблице 5.

Таблица 5. Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России с использованием теста опросника «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984) в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

Диагностические показатели КОС-1	Уровень	Испытуемые							
		Констатирующий эксперимент				Формирующий эксперимент			
		ЭГ (n 15)		КГ (n 15)		ЭГ (n 15)		КГ (n 15)	
		Абс	%	Абс	%	Абс	%	Абс	%
Ио	Высокий	11	73	10	67	13	87	10	67
	Низкий	4	27	5	33	2	13	5	33
Ид	Высокий	10	67	10	67	12	80	10	67
	Низкий	5	33	5	33	3	20	5	33
Ин	Высокий	7	47	6	40	9	60	6	40
	Низкий	8	53	9	60	6	40	9	60
Ис	Высокий	10	67	9	60	10	67	9	60
	Низкий	5	33	6	40	5	33	6	40
Ип	Высокий	7	47	6	40	10	67	7	47
	Низкий	8	53	9	60	5	33	8	53
Им	Высокий	6	40	7	47	11	73	7	47
	Низкий	9	60	8	53	4	27	8	53
Из	Высокий	10	67	10	67	10	67	10	67
	Низкий	5	33	5	33	5	33	5	33

До формирующего эксперимента показатель по шкале «Общей интернальности» в контрольной группе был 67%, в экспериментальной 73%. Положительная динамика прослеживается в экспериментальной группе, после проведенных занятий таких сотрудников стало 87%» которые считают, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом. На эффективность проведенной работы указывает шкала «Интернальности в области

достижений». До эксперимента 67% сотрудников экспериментальной группы считали, что всего самого хорошего в своей жизни они добились сами и что они способны с успехом идти к намеченной цели в будущем. После формирующего эксперимента этот показатель повысился до 80%.

Изменился в экспериментальной группе показатель по шкале «Интернальности в области неудач». До эксперимента 47% сотрудников экспериментальной группы показывали высокий уровень по данной шкале, 40% сотрудников - контрольной группы. После развивающих занятий в экспериментальной группе таких сотрудников стало 60%.

Анализ шкалы «Интернальности в области производственных отношений» подтверждает эффективность проведенной работы. До формирующего эксперимента высокий показатель по данной шкале в контрольной группе составлял 40%, в экспериментальной 47%. После формирующего эксперимента этот показатель в экспериментальной группе повысился до 67%. Это указывает на то, что сотрудников в экспериментальной группе, считающих себя и свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в частности, в своем продвижении по службе, стало больше.

Анализируя шкалу «Интернальности области межличностных отношений» мы подтверждаем эффективность проведенной работы. До проведения формирующего эксперимента. Большинство сотрудников не склонны были брать на себя ответственность за свои отношения с окружающими, 60% сотрудников в контрольной группе и 53% в экспериментальной. После эксперимента в экспериментальной группе таких сотрудников стало меньше 27%. Это указывает на тот факт, что сотрудников в экспериментальной группе, способных вызывать уважение и симпатию других людей, стало больше. Они могут активно формировать свой круг общения и считают свои межличностные отношения результатом своей активности. После формирующего эксперимента, контрольная группа

показала незначительные изменения по шкалам, все показатели находятся в таком же диапазоне значений, какие мы наблюдали на стадии констатирующего эксперимента (Приложение 10).

Для наглядного сравнения результатов изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников экспериментальной группы до и после формирующего эксперимента, с использованием теста опросника «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984) в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007), нами была построена гистограмма 6 (Рис.6).

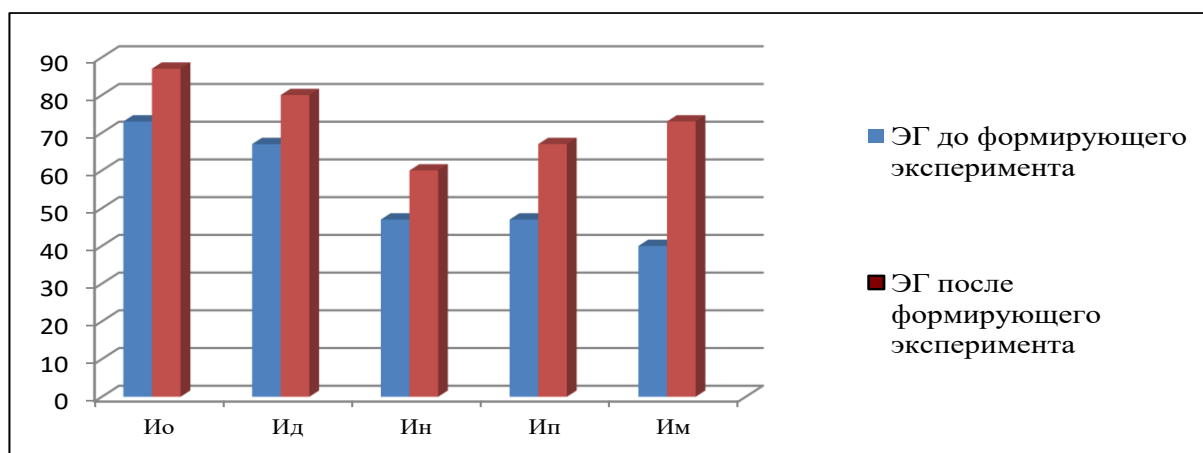


Рисунок 6. Гистограмма 6. Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России с использованием теста опросника «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984) в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007) до и после формирующего эксперимента.

Примечание: Ио - общая интернальность; Ид - интернальность в области достижений; Ин – интернальность в области неудач; Ип – интернальность в области производственных отношений; Им – интернальность в области межличностных отношений.

Таким образом, анализ вторичного обследования показал, что уровень умений, составляющих коммуникативную компетентность, такие как: коммуникативные и организаторские умения, умения саморегуляции, умение сопереживать, не конфликтовать, умение ориентироваться в проблемных ситуациях, нести ответственность за свои действия и поступки, а также подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми, в экспериментальной группе вырос после формирующего эксперимента.

Выводы по третьей главе:

1. В третьей главе диссертационной работы нами был разработан план мероприятий, направленных на развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. Работа проводилась на занятиях социально – психологического тренинга, где с целью развития коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России, нами были использованы материалы и упражнения, предложенные Ю.Г. Баскиным (2006), Т.Б. Ванеевой (2009), Н.О. Садовниковой (2007), И.В. Лаухиной (2009), М.Н. Марьиным (2013), Е.Г. Лопес (2007), М.А. Реньш (2007), И.О. Романовой (2014).

2. По окончанию формирующего эксперимента был проведен контрольный эксперимент, в процессе которого были использованы следующие методики:

- методика 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FRQ-187-A) (1972, 2001);
- методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005);
- тест опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

3.Эффективность внедрения тренинговой программы по развитию коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России показал анализ методики 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FRQ-187-A) (1972, 2001). В экспериментальной группе после формирующего эксперимента наблюдаются достаточно высокие значения по шкалам А, С, Е, F, Н, N,Q2, Q3, что свидетельствует об увеличении числа сотрудников демонстрирующих склонность к сопереживанию, сочувствию, эмоциональной вовлеченности, имеющих высокую потребность в общении, проявление интереса к людям. Больше число сотрудников экспериментальной группы стали устойчивы в отношении стресс факторов, проявляют независимость и самостоятельность, эмоциональную устойчивость, выдержанность и зрелость.

4.Анализ методики выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005),свидетельствует о том, что после формирующего эксперимента выросло число сотрудников, продемонстрировавших высокие результаты организаторских способностей с 33% до 53%. Очень высокий уровень организаторских способностей продемонстрировало большее число сотрудников экспериментальной группы после формирующего эксперимента (было 7%, стало 13%). Увеличилось число сотрудников экспериментальной группы с высоким показателем коммуникативных склонностей, было 7% - стало 47%. Уменьшилось число сотрудников экспериментальной группы, которые продемонстрировали уровень организаторских склонностей ниже среднего (было 13% - стало 7%) и уровень коммуникативных склонностей ниже среднего (было 33% - стало 13%).

5. Результаты, полученные по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голыкиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007) свидетельствуют об увеличении числа

сотрудников экспериментальной группы считающих, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом (шкала «Общей интернальности» было 73%, стало 87%). Увеличилось число сотрудников экспериментальной группы по шкалам «Интернальности в области достижений» 67% до 80%. Изменились в экспериментальной группе показатели после формирующего эксперимента по шкале «Интернальности в области неудач» с 47% до 60%, по шкале «Интернальности в области производственных отношений» с 47% повысился до 67%. Это указывает на то, что сотрудников в экспериментальной группе, считающих себя, свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в частности, в своем продвижении по службе стало больше. Анализируя шкалу «Интернальности области межличностных отношений» мы видим, что число сотрудников экспериментальной группы, не склонных брать на себя ответственность за свои отношения с окружающими, уменьшилось с 53% до 27%. Сотрудников в экспериментальной группе, способных вызывать уважение и симпатию других людей, стало больше. Они могут активно формировать свой круг общения и считают свои межличностные отношения результатом своей активности. Полученные результаты свидетельствуют об эффективности реализуемой нами тренинговой программы по развитию коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

Заключение

Данная работа посвящена изучению уровня сформированности коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России и разработке тренинговой программы, направленной на их развитие у данного контингента сотрудников.

Современные условия развития российского общества предъявляют повышенные требования к эффективности и качеству выполнения служебных обязанностей сотрудниками руководящего звена Государственной противопожарной службы МЧС России. Основой успешной работы сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России является развитая коммуникативная компетентность, помогающая успешно строить взаимодействие с коллегами и подчиненными, найти индивидуальный и грамотный подход к каждому из них. Одним из наиболее эффективных методов развития коммуникативной компетентности является социально-психологический тренинг, представляющий собой совокупность всех ключевых способов обучения.

В процессе исследования мы гипотетически предположили, что эффективность работы по развитию коммуникативной компетентности у сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России будет повышена, при условии использования тренинговой программы, направленной на развитие данной компетентности.

Для подтверждения гипотезы было организовано диагностическое исследование, направленное на выявление уровня сформированности коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России, в процессе которого были использованы следующие методики:

1. Методика 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FRQ-187-A) (1972, 2001).

2. Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989,2005).

3. Тест опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голыкиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

В основу комплектования репрезентативной выборки испытуемых нами были определены следующие критерии:

- схожесть показателей возраста (34-45 лет);
- стаж работы (6-10 лет);
- статусная позиция (сотрудники руководящего звена ГПС МЧС России).

В результате констатирующего эксперимента были выявлены следующие особенности сформированности коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России. У большинства сотрудников отмечаются трудности в межличностных взаимоотношениях. Большая часть сотрудников испытывают напряжение и тревогу при общении с большой аудиторией или авторитетными людьми, что может приводить к нарушению эмоционального равновесия. Не всегда могут просчитать возможные варианты решений. Большинство сотрудников не всегда могут взять на себя ответственность за какие - либо события или действия, в организации собственной производственной деятельности склонны придавать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, коллегам по работе, везению - невезению. Таким образом, коммуникативная компетентность сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России развита недостаточно.

На основе полученных результатов констатирующего эксперимента нами был организован и проведен формирующий эксперимент, направленный на развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России, а именно таких умений, как:

- развитие коммуникативных умений (умение выстраивать взаимоотношения с людьми, слушать и выслушивать, анализировать и объективно оценивать полученную информацию);
- развитие организаторских умений;
- развитие умения саморегуляции и самоконтроля;
- развитие умение сопереживать и не конфликтовать;
- обучать умению ориентироваться в проблемных ситуациях и нести ответственность за свои действия и поступки;
- развитие умение подчиняться требованиям общепринятых норм и правил поведения во взаимоотношениях с людьми.

Эффективность внедрения и реализации тренинговой программы, направленной на развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России, показали результаты психодиагностического обследования в динамике.

Так анализ результатов полученных по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FRQ-187-A) (1972, 2001) выявил положительную динамику. Стало больше сотрудников демонстрирующих склонность к сопереживанию, сочувствию, эмоциональной вовлеченности, имеющих высокую потребность в общении, проявление интереса к людям. Большее число сотрудников стали устойчивы в отношении стресс факторов, проявляют независимость и самостоятельность, эмоциональную устойчивость, выдержанность и зрелость.

Анализ результатов полученных по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005) выявил положительную динамику в сформированности коммуникативных и организаторских способностях.

О положительной динамике свидетельствует анализ результатов теста опросника «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голыкиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007). Стало

больше сотрудников считающих, что большинство важных событий в их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и, следовательно, берут на себя ответственность за свою жизнь в целом. Увеличилось число сотрудников считающих себя, свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в частности, в своем продвижении по службе. Стало больше сотрудников способные вызывать уважение и симпатию других людей, они могут активно формировать свой круг общения и считают свои межличностные отношения результатом своей активности.

Таким образом, результаты развивающей работы, направленной на развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России средствами социально – психологического тренинга свидетельствуют о том, что сотрудники, участвовавшие в формирующем эксперименте, стали демонстрировать склонность к сопереживанию, сочувствию, эмоциональной вовлеченности, имеют высокую потребность в общении, проявление интереса к людям. Стали достаточно устойчивы в отношении стресс факторов. Действия, поступки, увлечения, склонности и привязанности носят устойчивый характер. Потребности удовлетворяются оптимальным способом, высокий сознательный волевой контроль своих поступков. Поведение в коммуникациях стало более гармоничным и соответствующим особенностям личности. Принимают большую ответственность за свою жизнь, будущее для них выглядит как реальность, которую они способны самостоятельно проектировать и создавать (планировать и реализовывать).

Результаты исследования подтверждают выдвинутую нами гипотезу о том, что развитие коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России будет протекать успешнее, если организация развивающей работы будет строиться на основе использования тренинговой программы.

Список используемой литературы

1. Александрова Н.В., Тарабанова В.А., Эйдемиллер Э.Г. Коммуникативная компетентность - эффективность в профессии (когнитивно-поведенческая модель социально-психологического тренинга менеджеров и врачей) // Журнал практического психолога. - 2014 - №7-8. - С. 24-26.
2. Алтунина И.Р. Развитие коммуникативной компетентности у старшеклассников и взрослых людей (с помощью видеотренинга): Автореф. дис. канд. психол. наук. М., 1999. - 15 с.
3. Ананьев Б.Г. Избранные труды по психологии. В двух томах. Том 2 Изд-во: Санкт-Петербургского университета 2007.
4. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высш. учеб.заведений / ред. Г. М. Андреева. 5-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2008. - 363 с.
5. Бакли Л., Кейпл. Дж. Теория и практика тренинга. - СПб.: Питер, 2014. - 352с.
6. Бакшеева Э.Л. Педагогическая поддержка самоактуализации студентов в пед. вузе МЧС России: Дисс.канд. пед. наук. Сургут, 2002. - 246с.
7. Баламут А.Н. Психологическая подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях. Вологда, 2013. С. 36-39, 57-64.
8. Баскин, Ю.Г. Прогностическая модель выпускника вуза МЧС России / Ю.Г. Баскин, Е.П. Соловьева // Вестник Санкт-Петербургского института ГПС МЧС России. -2006. - № 4 (15). - С. 35-38.
9. Бассет Л. Только без паники: как избавиться от чрезмерной тревожности.- СПб.: ПитерПресс, 2017. - 288с.

10. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. - СПб.: Питер, 2016. - 176 с.
11. Батаршев А.В. Психодиагностика способностей общения или как определить организаторские и коммуникативные качества личности. М.: Гума-нит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. - 176с.
12. Белозерских, А. В. Модель блочно-модульного обучения в вузе для развития интеллектуальных способностей к профессиональной деятельности у будущих сотрудников ГПС МЧС России / А.В. Белозерских // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. - 2017. - № 7 (65). - С. 12-17.
13. Бобровницкая М.М., Голубева О.Ю., Коняева Т.Н., Шойгу Ю.С. Методическое руководство по профессиональному психологическому отбору в системе МЧС России. Москва. – 2006. – 383с.
14. Бодалев А.А. Личность и общение М.: Международная педагогическая академия, 1995. — 328 с
15. Биркенбиль В. Коммуникационный тренинг. Наука общения для всех. - М.: ФАИР-Пресс, 2015. - 352с.
16. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. / Учебное пособие. М.: Просвещение, 2001.- 287с.
17. Болотов В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе [Электронный ресурс] / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. – 2003.
18. Ванеева Т.Б. Развитие профессиональных компетенций будущих инженеров пожарной безопасности в процессе обучения в вузе / Т.Б. Ванеева // III Межведомственная науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы

обеспечения безопасности в Российской Федерации». - Екатеринбург, 2009. - Ч. 1. - С. 102-105.

19. Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. - СПб.: праим-ЕВРОЗНАК, 2013. - 320с.

20. Волчек В. В. Конфликтная компетентность [Текст] / В. В. Волчек // Молодой ученый. - 2014.

21. Выготский Л.С. Психология развития человека. — М.: Изд-во Смысл; Эксмо, 2005. — 1136 с.

22. Гапоненко Л.Б. Роль институтов гражданского общества в обеспечении общественной безопасности / Л.Б. Гапоненко // III Межведомственная науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы обеспечения безопасности в Российской Федерации». - Екатеринбург, 2014. - Ч. 1. - С. 108-111.

23. Гнатюк О.Л. Из истории американской коммуникологии и коммуникативистики: Гарольд Лассуэлл (1902-1978) Материал опубликован: Сборник научных трудов "Актуальные проблемы теории коммуникации". СПб. - Изд-во СПбГПУ, 2004. - С. 11-20.

24. Гойхман О.Я., Надеина Т.М. Речевая коммуникация: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 207 с.

25. Гордон Д., Дэниел Бенор, Меридит Л. Янг-Сауэрс. На грани реальности. Осознанные сны как средство самоисцеления. Курс по самоисцелению физических и психологических проблем. Метод WHEE доктора Бенора. Рабочая тетрадь. Карты с посланиями ангелов. Божественное руководство по самоисцелению с духовными откровениями. – М.: ИГ "Весь", 2015. – 784с.

26. Горянина В.А. психологические предпосылки непродуктивности стиля межличностного взаимодействия // Психологический журнал.-1997. №6. - С. 73-83.

27. Гришина Н. В. Психология конфликта. – СПб: Питер, 2012.
28. Грушевицкая Т.Г., Попков В.Д., Садохин А.П. Основы межкультурной коммуникации Учебник для вузов - М.: Юнити-Дана 2003- 352 с.
29. Давыдов Д.Г., Батищев В.Н., Чмыхова Е.В. Методика диагностики профессиональных компетенций // Кооперация в образовании, науке и инновациях. Сборник докладов международной конференции. 2015. С. 362-375.
30. Дубаков А.Б. Формирование коммуникативной компетентности студентов педвуза. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. - 212 с.
31. Езова С.А. Коммуникативная компетенция // Научные и технические библиотеки. - 2015. - № 4. - С. 30-31.
32. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение: монография / Ю.Н. Емельянов. – Л.: Изд-во Ленингр. Ун-та, 1985. – 166 с.
33. Елисеева И.Н., Ершова Е.С., Казенная Е.В., Макарова О.Л., Пыжьянова Л.Г., Тимофеева Л.Н., Варфоломеева Е.И. Настольная книга психолога МЧС России. Экстренная психологическая помощь / под ред. Шойгу Ю.С. // Москва. – 2012.- 320с.
34. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала: Учеб.пособие / Е.П. Ермолаева – М: «Институт психологии РАН», 2015. –347 с.
35. Жиляев А.А., Жуков А.М. Психология управления: Учебное пособие. - Химки: АГЗ, 2013.
36. Жиляев А.А. Психологические аспекты управленческой деятельности офицера: учебное пособие для магистров.- М.: ВУ, 2015. - 208с.

37. Жуков Ю.М. Диагностика и развитие компетентности в общении: практическое пособие / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, П.В. Растянников. – Киров : Эниом ; Москва : Издательство Московского университета, 1991. – 96 с.
38. Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Соловьёва О.В. Введение в практическую и социальную психологию. М.: Смысл, 2003.-373с.
39. Загвязинский В.И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования. М.: Академия, -2001.- 208с.
40. Зимняя И.А Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
41. Зотова И.Н. Коммуникативная компетентность, как аспект социализации личности студента в условиях информатизации общества// Актуальные социально – психологические проблемы развития личности в образовательном пространстве XXI века», Кисловодск. - 2016. - №1 - С.109.
42. Зотова И.Н. Характеристика коммуникативной компетентности // Известия ТРГУ. Тематический выпуск «Психология и педагогика», Таганрог.- 2016. - №13(68) - С.225-227.
43. Иванов В.Д. Социально-перцептивно-коммуникативный тренинг как эффективный фактор формирования коммуникативной компетентности студентов ВУЗа: Челябинск, 2015. - 178 с.
44. Информационный портал «МЧС России». (2010). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.mchs.gov.ru>
45. Кабардов М.К., Арцишевская Е.В. Языковые и коммуникативные способности и компетенция // Вопросы психологии. 2016, № 1. - С. 43-47

46. Камышанов А.А., Аксёнов А.П. Проблема психологической компетентности офицеров воспитательных структур // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). - 2014.- № 2.
47. Кармозина А.Л.. Блог как средство развития коммуникативных действий. – М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2013. – 76 с.
48. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Климов Е. А. / Учебное пособие. М. Академия. 2004. - 30 с.
49. Климова Е.М. Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на профессиональный выбор // Вестник Российского нового университета. - 2013. - № 1. С. 49-54.
50. Корниенко А.В. Интегративная модель развития компетенций менеджеров / А.В.Корниенко // Научно-теоритический журнал «Экономические и гуманитарные исследования регионов». - 2012. - № 3. - С.92-99.
51. Корниенко А.В. Социально-психологический тренинг как метод развития личностной и перцептивной компетентности менеджеров по продажам/ А.В.Корниенко // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2013. - № 1. Серия Психология. – Том 6. – С 115-119.
52. Корниенко, А.В. Структурные компоненты личностно-перцептивной компетенции менеджеров по продажам / А.В.Корниенко // Научный журнал «Дискуссия». - 2012. - № 7. - С 118-125.
53. Корниенко, А.В. Факторная модель эффективного менеджмента. / А.В.Корниенко // Научный журнал «Молодой ученый». – 2013. - № 1. – С. 307-310

54. Котова Е.В. Основы тренинговой работы: учебное пособие / Е.В. Котова. - Красноярск, 2015.
55. Кочеткова В.Г. Развитие коммуникативной компетенции студентов в условиях информации образования. - Самара: СМГПУ, 2016.
56. Крючкова О.В. Видеотренинг как средство совершенствования коммуникативной компетентности разномотивированных к общению людей. МГГУ: М., -2017. - 160 с.
57. Кузьмина Е.И., Ионкин В.Б. Психология военного управления. Уч. пособие для курсантов высших учебных заведений / под общ. ред. А.Г. Караяни. М.: Изд-во СГУ. 2009. 366с.
58. Куница В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение. Учебник для вузов. – Спб.: Питер, 2001. – 544 с.
59. Лабунская В. А. К проблеме сходства и различия социально-психологической детерминации затруднений в межличностном общении в постсоветский период // Психологический вестник РГУ. - 2015. - №5. - С. 18-
60. Лаухина, И. В. Структурно-функциональная модель формирования личностных качеств у сотрудников ГПС МЧС России в процессе профессионального становления в пожарных частях / И. В. Лаухина // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2009. - № 8 (54). - С. 75-79.
61. Леднев, В.С. Государственные образовательные стандарты в системе общего образования. Теория, практика: монография / под ред. В.С. Леднева, Н.Д. Никандрова, М.В. Рыжакова. – М.: МПСИ, 2002. – 382 с.
62. Леонтьев А.Н Проблема деятельности в истории советской психологии, Вопросы психологии, 1986

63. Макшанов С.И. Психология тренинга. Теория. Методология. Практика: монография. СПб.: Образование, 2007.
64. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. - М.:Когито-Центр, 2017. - 256с.
- 65.Маркова, Н.Г. Формирование культуры межнациональных отношений студентов в поликультурном образовательном пространстве вуза / Маркова, Надежда Григорьевна – Казань, 2010. – 22 с.
66. Марьин М.Н. и др. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России: Учеб.пособие / М.Н. Марьин и др.- М.: ВНИИПО, 2013. 114с.
67. Мир мудрых мыслей (сост. Л.Л. Ермолинский, Т.Ф. Ермолинская).- Иркутск. «Символ», 2015.- 608с.
68. Морозова Л. Б., Куфлина В. А. Эмоционально-волевая устойчивость к стрессовым воздействиям как профессионально важное качество сотрудников службы МЧС России // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2015. - Т. 13.
69. Никонова О.В. Проблемы коммуникативной подготовки будущих учителей: В кн. Детский сад – школа – вуз: проблемы и перспективы развития. Материалы 2-ой научно-практической конференции - Брянск: Издательство БГУ, 2003.
70. Осипов А.В. Профессионально важные качества сотрудников пожарно-спасательных формирований на разных этапах профессионального становления. / А.В. Осипов. - Ростов-на-Дону.: Изд-во Ростдат,2004. - 156 с.
71. Основы социально-психологической теории. Под редакцией Бодалева А.А., Сухова А.Н.-М.: Международная педагогическая академия, 2015.- 412с.

72. Петровская Л.А. Компетентность в общении. – М.: Изд-во МГУ, 1989.- 216с.
73. Петровская Л.А. Общение, компетентность, тренинг. Избранные труды. - М.: Смысл, 2007. - 387с.
74. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. - М.: Изд-во Ун-та Российской акад. образования, 2012. - 160 с.
75. Психологический словарь / Под ред. Петровского А. В. , Ярошевского М. Я. – М., 1985.
76. Джон Равен «Компетентность в современном обществе»: Когито-Центр; М.: - 2002, -384с.
77. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты::учеб. пособие / Д.Я. Райгородский. - Самара: Издательский дом «БАХРАХМ», 2012. - 672 с.
78. Реньш М.А., Садовникова Н.О., Лопес Е.Г. Социально- психологический тренинг: Практикум. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2007. 190 с.
79. Рейд М. Как развить навыки успешного общения: практическое руководство. - М.: Эксмо, 2014. - 352 с.
80. Романова И.О.. Интегративный подход в обучении курсантов ГПС МЧС России. – М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2014. - 252 с.
81. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. 2-е изд. / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 720 с.
82. Руденский Е.В. Социальная психология: Курс лекций. - М.: ИНФА-М; Новосибирск: ИГАЭиУ, 2013.- 224с.

83. Рудесташ К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. - М.:Прогресс, 2014.- 220с.
84. Рыжаков, М.В. Уроки разработки общеобразовательных стандартов в России// Государственные образовательные стандарты как средство обеспечения качества образования в условиях реформирования социальной сферы. Сборник материалов. Под общ.ред.М.В. Рыжакова, А.А. Нелюбина – /М.В. Рыжаков, Т.В. Иванова. - М.: Издание Совета Федерации, 2006. – с.40-51. – 600 экз.
85. Севостьянов О.В. Развитие компетентности конструктивного разрешения конфликтов у подростков // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2014.
86. Сериков, В.В. Личностно развивающее обучение: мифы и реальность / В.В. Сериков //Педагогика. – 2007. – № 10. – С. 3–12.
87. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. - СПб.: Речь, - 2007. - 350 с.
88. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. - СПб.:Речь, - 2015. - 208 с.
89. Соболевская, А.В. Влияние личностных особенностей и перцептивных процессов на успешность активных продаж / А.В.Соболевская // Инновации и качество образования: Материалы Международной научно-практической конференции / Отв. за вып. А.В. Плитченко, В.С. Доценко. – Новосибирск: НИПКИПРО, 2013. – Ч. III. – С. 165-168.
90. Соболевская, А.В. Мотивационные аспекты эффективной деятельности менеджера / А.В.Соболевская //Современный менеджмент: мотивационный комплекс - маркетинговое управление - система контроля – инфокоммуникационное обеспечение процессов и систем менеджмента:

Материалы Общероссийской научно-практической конференции. – Волгоград. – М.: ООО «Глобус», 2015. – С. 22-25.

91. Соболевская, А.В. Необходимые психологические качества, обеспечивающие успешность в профессии в сфере человек – человек / А.В.Соболевская //Проблемы становления приемной семьи: региональный аспект: Материалы Общероссийской научно-практической конференции / науч. ред. О.П. Гурова. – Абакан: ХГУ, 2014. – 77-80. .

92. Соболевская, А.В. Профессиональные компетенции менеджеров по продажам / А.В.Соболевская // Дискуссия: журнал научных публикаций / под ред.А.А. Сарабского. - Екатеринбург: УГТУ, 2014. - С. 158-161.

93. Соколов А.В. Социальные коммуникации: Учебное пособие. - СПб.: Профессия, - 2014. - 288 с.

94. Социально - психологический тренинг: сборник научных трудов / отв. ред. Е. В. Руденский - Новосибирск: НГАЭиУ, - 2015. - 224 с.

95. Социально-психологический тренинг, как один из факторов развития коммуникативной компетентности:в сборнике «Гуманитарные науки» / под ред. О.А. Романенко. - Ставрополь: СевКавГГУ, 2013. - 86 с.

96. Спиваковская А.С. Социально-психологический тренинг и повышение компетентности в общении // Вопросы психологии. - 2012. - № 6. - С. 152.

97. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д.: Изд. «Феникс», - 2015.- 736с.

98. Суховершина Ю.В., Тихомирова Е.П., Скоромная Ю.Е. Тренинг коммуникативной компетенции. - М.:Академический проект. Трикста, 2017. - 112 с.

99. Ушачева Ю.В. Формирование в ВУЗе коммуникативной культуры будущих преподавателей средствами тренинга педагогического общения. Автореферат дис. насоиск учен.степ. канд. пед. наук: 19.00.01- Орловский Государственный Университет, 2018. - 204 с.
100. Федерального закона об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ.
101. Хизгияева Н.В. Психологические особенности развития коммуникативной культуры формирующейся личности. Москва.- 2014 .- 312с.
102. Хрестоматия по социальной психологии. Учебное пособие для студентов под редакцией Кутасовой Т.- М.: Международная педагогическая академия, 2014.- 222с.
103. Хуторской А.В. Компетентностный подход в обучении. Научно-методическое пособие. А. В. Хуторской. — М.: Издательство «Эйдос»; Издательство Института образования человека, 2013. — 73 с. : ил. (Серия «Новые стандарты»).
104. Чанышева Г. О коммуникативной компетенции [Электронный ресурс]: подг. по изд. — М.: АКАДЕМИЯ, 2010, СПб. — URL: <http://www.cyberleninka.ru/article/n/o-kommunikativnoy-kompetentnosti> (Дата обращения: 26.04.2017г)
105. Черных И.Т.. Учебный текст как средство развития речи при обучении школьников. – М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2012. – 108 с.
106. Шадриков В.Д. Психологическая деятельность и способности человека. — М.: Издательская корпорация "Логос», 1996. — 320 с.
107. Шарков Ф.И. Основы теории коммуникации: учебник, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Дашков и К, 2015. - 297 с.

108. Шишов, С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования /С.Е. Шишов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 30– 34.
109. Шленков А.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России / А.В Шленков // Дисс. На соиск. Ученой степени доктора псих. Наук. СПб.: -2012. -320с.
110. Эльконин. Д.Б. Психология развития человека.—Аспект Пресс, М., 2001. — 460 с.
111. Aiarzaguena J. M., Gaminde I., Grandes G., Salazar A., Alonso I., Sanchez A. (2009). Somatisation in primary care: Experiences of primary care physicians involved in a training program and in a randomised controlled trial. BMC Family Practice , 10, . Retrieved from <http://www.biomedcentral.com/1471-2296/10/73> [PMC free article] [PubMed].
112. Alonso J., Angermeyer M. C., Bernert S., Bruffaerts R. B., Brugha T. S., Bryson H., et al. Vollebergh W. A. M. (2004). Use of mental health services in Europe: Results from the European Study of the Epidemiology of Mental Disorders (ESEMeD) project. ActaPsychiatricaScandinavica, 109(Suppl. s420), 47–54. 10.1111/j.1600-0047.2004.00325.x [PubMed] [Cross Ref].
113. American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.). Washington, DC: Author.
114. Melenk H. Der didactische Begriff der Kommunikativen Kompetenz // Praxis des neusprachlichen Unterrichts I, 2.H. Jhg: 3 - 1980. - S. 53 -59.
115. Savington S.J. Communicative competence: Theory and Classroom Practice. - Menlo Park, C.A.2000.
116. Seelye, IT. Ned. Teaching Culture / H. Seelye // Strategies for Intercultural Communication. Lincolnwood, Illinois. 2002.

Методика 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла
(16-FRQ-187-A) (1972, 2001)

Опросник

1. Я хорошо понял инструкцию к этому опроснику:

А – да, Б – не уверен; В – нет.

1. Я готов как можно искренней ответить на вопросы:

А – да, Б – не уверен; В – нет.

1. Я предпочел бы иметь дачу:

А – в оживленном дачном поселке; Б – нечто среднее; В – уединенную, в лесу.

2. Я могу найти в себе достаточно сил, чтобы справиться с жизненными трудностями:

А – всегда; Б – обычно; В – редко.

3. При виде диких животных мне становится немного не по себе, даже если они надежно заперты в клетках:

А – да, Б – не уверен; В – нет.

4. Я воздерживаюсь от критики людей и их взглядов:

А – да; Б – иногда; В – нет.

5. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка.

А – верно; Б – не уверен; В – неверно.

6. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть.

А – верно; Б – не уверен, В – неверно.

7. Я делаю людям резкие, критические замечания, если мне кажется, что они этого заслуживают:

А – обычно; Б – иногда; В – никогда не делаю.

8.Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям:

А – верно; Б – не уверен; В – неверно.

9.Если бы я увидел ссорящихся не в шутку соседских детей:

А – я предоставил бы им самим выяснить свои отношения;

Б – не знаю, что предпринял бы;

В – я постарался бы разобраться в их ссоре.

10.На собраниях и в компаниях:

А – я легко выхожу вперед;

Б – верно нечто среднее;

В – я предпочитаю держаться в стороне.

11.По-моему, интереснее быть:

А – инженером – конструктором;

Б – не знаю, что предпочесть;

В – драматургом.

12.На улице я скорее остановлюсь, чтобы посмотреть, как работает художник, чем стану наблюдать за уличной ссорой:

А – верно; Б – не уверен; В – неверно.

13.Обычно я спокойно переношу самодовольство людей, даже когда они хвастаются или другим образом показывают, что они высокого мнения о себе:

А – да, Б – верно нечто среднее; В – нет.

14.Если человек обманывает, я почти всегда могу заметить это по выражению его лица:

А – да, Б – верно нечто среднее; В – нет.

15.Я считаю, что самую скучную повседневную работу всегда нужно доводить до конца, даже если кажется, что в этом нет особой необходимости:

А – согласен, Б – не уверен; В – не согласен.

16. Я предпочел бы взяться за работу:

А – где можно много зарабатывать, даже если заработки непостоянны;

Б – не знаю, что выбрать;

В – с постоянной, но относительно невысокой зарплатой.

17. Я говорю о своих чувствах:

А – только в случае необходимости;

Б – верно нечто среднее;

В – охотно, когда предоставляется возможность.

18. Изредка я испытываю чувство внезапного страха или неопределенного беспокойства, сам не знаю отчего:

А – да, Б – верно нечто среднее; В – нет.

19. Когда меня несправедливо критикуют за то, в чем я не виноват:

А – никакого чувства вины у меня не возникает;

Б – верно нечто среднее;

В – я все же чувствую себя немного виноватым.

20. На работе у меня бывает больше затруднений с людьми, которые:

А – отказываются пользоваться современными методами;

Б – не знаю, что выбрать;

В – постоянно пытаются что-то изменить в работе, которая и так идет нормально.

21. Принимая решение, я руководствуюсь больше:

А – сердцем;

Б – сердцем и рассудком в равной мере;

В – рассудком.

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

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

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

А – да; Б – затрудняюсь ответить; В – нет.

24. Разговаривая, я склонен:

А – высказывать свои мысли сразу, как только они приходят мне в голову;

Б – верно нечто среднее;

В – прежде хорошенько собраться с мыслями.

25. Даже если я чем-нибудь сильно взбешен, я успокаиваюсь довольно быстро:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

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

А – столяром или поваром;

Б – не знаю, что выбрать;

В – официантом в хорошем ресторане.

27. У меня было:

А – очень мало выборных должностей;

Б – несколько;

В – много выборных должностей.

28. Слово «лопата» так относится к слову «копать», как слово «нож» к слову:

А – острый; Б – резать; В – точить.

29. Иногда какая-нибудь навязчивая мысль не дает мне заснуть:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

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

А – да; Б – не уверен; В – нет.

31. Устаревший закон должен быть изменен:

А – только после основательного обсуждения;

Б – верно нечто среднее;

В – немедленно.

32. Мне становится не по себе, когда дело требует от меня быстрых действий, которые как-то влияют на других людей:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

33. Большинство знакомых считают меня веселым собеседником:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

34. Когда я вижу неопрятных, неряшливых людей:

А – меня это не волнует;

Б – верно нечто среднее;

В – они вызывают у меня неприязнь и отвращение.

35. Я слегка теряюсь, неожиданно оказавшись в центре внимания:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

36. Я всегда рад присоединиться к большой компании, например, встретиться вечером с друзьями, пойти на танцы, принять участие в интересном общественном мероприятии:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

37. В школе я предпочитал:

А – уроки музыки (пения);

Б – затрудняюсь сказать;

В – занятия в мастерских, ручной труд.

38. Если меня назначают ответственным за что-либо, я настаиваю, чтобы мои распоряжения строго выполнялись, а иначе я отказываюсь от поручения:

А – да; Б – иногда; В – нет.

39. Важнее, чтобы родители:

А – способствовали тонкому развитию чувств у своих детей;

Б – нечто среднее;

В – учили детей управлять своими чувствами.

40. Участвуя в коллективной работе, я предпочел бы:

А – попытаться внести улучшения в организацию работы;

Б – верно нечто среднее;

В – вести запись и следить за тем, чтобы соблюдались правила.

41. Время от времени я чувствую потребность заняться чем-нибудь, что требует значительных физических усилий:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

42. Я предпочел бы общаться с людьми вежливыми и деликатными, чем с прямолинейными и грубоватыми:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

43. Когда меня критикуют на людях, это меня крайне угнетает:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

44. Если меня вызывает к себе начальник, я:

А – использую этот случай, чтобы попросить о том, что мне нужно;

Б – верно нечто среднее;

В – беспокоюсь, что сделал что-то не так.

45. Я считаю, что люди должны очень серьезно подумать, прежде чем отказываться от опыта прошлых веков:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

46. Читая что-либо, я всегда хорошо осознаю скрытое намерение автора убедить меня в чем-то:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

47. Когда я учился в 7 – 10 классах, я участвовал в спортивной жизни школы:

А – очень редко;

Б – от случая к случаю;

В – довольно часто.

48. Я поддерживаю дома хороший порядок и почти всегда знаю, что где лежит:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

49. Когда я думаю о том, что произошло в течение дня, я не редко испытываю беспокойство:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

50. Иногда я сомневаюсь, действительно ли люди, с которыми я беседую, интересуются тем, что я говорю:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

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

А – лесничим;

Б – трудно выбрать;

В – учителем старших классов.

52. Ко дню рождения, к праздникам:

А – я люблю дарить подарки;

Б – затрудняюсь ответить;

В – считаю, что покупка подарков – несколько неприятная обязанность.

53. Слово «усталый» так относится к слову «работа», как слово «гордый» к слову:

А – улыбка;

Б – успех;

В – счастливый.

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

А – свеча; Б – луна; В – лампа.

55. Мои друзья:

А – меня никогда не подводили;

Б – изредка;

В – подводили довольно часто.

56. У меня есть такие качества, по которым я определенно превосхожу всех других людей:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

57. Когда я расстроен, я всячески стараюсь скрыть свои чувства от других:

А – да; Б – нечто среднее; В – нет.

58. Мне хотелось бы ходить в кино, на разные представления и в другие места, где можно развлечься:

А – чаще одного раза в неделю (или чаще, чем большинство людей);

Б – примерно раз в неделю (или как большинство);

В – реже одного раза в неделю (или реже, чем большинство).

59. Я думаю, что личная свобода в поведении важнее хороших манер и соблюдения этикета:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

60. В присутствии людей, более значительных, чем я (людей старше меня, или с большим опытом, или с более высоким положением) я склонен держаться скромно:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

61. Мне трудно рассказывать что-либо большой группе людей или выступать перед большой аудиторией:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

62. Я хорошо ориентируюсь в незнакомой местности, легко могу сказать, где север, где юг, где восток или запад:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

63. Если бы кто-нибудь разозлился на меня, то:

А – я постарался бы его успокоить;

Б – не знаю, что бы я предпринял;

В – это вызвало бы у меня раздражение.

64. Когда я вижу статью, которую считаю несправедливой, я скорее склонен забыть об этом, чем с возмущением ответить автору:

А – верно; Б – не уверен; В – неверно.

65. В моей памяти не задерживаются надолго несущественные мелочи, например, название улиц, магазинов:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

66. Мне могла бы понравиться профессия ветеринара, который лечит и оперирует животных:

А – да; Б – трудно сказать; В – нет.

67. Я ем с наслаждением и не всегда столь тщательно забочусь о своих манерах, как это делают другие люди:

А – верно; Б – не уверен; В – неверно.

68. Бывают периоды, когда мне ни с кем не хочется встречаться:

А – очень редко; Б – иногда; В – довольно часто.

69. Иногда мне говорят, что мой голос и вид слишком явно выдают мое волнение:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

70. Когда я был подростком, и мое мнение расходилось с родительским, я обычно:

А – оставался при своем мнении;

Б – нечто среднее;

В – уступал, признавая их авторитет.

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

А – да; Б – не уверен; В – нет.

72. Я предпочел бы жить тихо, так, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения благодаря своим успехам:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

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

А – верно; Б – не уверен; В – неверно.

74. Критика в том виде, в каком ее осуществляют многие люди, скорее выбивает меня из колеи, чем помогает:
А – часто; Б – иногда; В – никогда.
75. Я всегда в состоянии строго контролировать проявление своих чувств:
А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.
76. Если бы я сделал полезное изобретение, я предпочел бы:
А – работать над ним в лаборатории дальше;
Б – трудно выбрать;
В – позаботиться о его практическом использовании.
77. Слово «удивление» так относится к слову «необычный», как слово «страх» к слову:
А – храбрый; Б – беспокойный; В – ужасный.
78. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным:
А – $\frac{3}{7}$, Б – $\frac{3}{9}$; В – $\frac{3}{11}$.
79. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя я и не знаю, почему:
А – верно; Б – не уверен; В – неверно.
80. Люди относятся ко мне менее доброжелательно, чем я того заслуживаю своим добрым к ним отношением:
А – очень часто; Б – иногда; В – никогда.
81. Употребление нецензурных выражений мне всегда противно (даже если при этом нет лиц другого пола):
А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.
82. У меня, безусловно, меньше друзей, чем у большинства людей:
А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.
83. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить:
А – верно; Б – не уверен; В – неверно.

84. Люди иногда называют меня легкомысленным, хотя и считают приятным человеком:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

85. В различных ситуациях в обществе я испытывал волнение, похожее на то, которое испытывает человек перед выходом на сцену:

А – довольно часто; Б – иногда; В – едва ли когда-нибудь.

86. Находясь в небольшой группе людей, я доволюсь тем, что держусь в стороне и по большей части предоставляю возможность говорить другим:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

87. Мне больше нравится читать:

А – реалистические описания острых военных или политических конфликтов;

Б – затрудняюсь выбрать;

В – романы, возбуждающие воображения и чувства.

88. Когда мною пытаются командовать, я нарочно делаю все наоборот:

А – да; Б – иногда; В – нет.

89. Если начальство или члены семьи в чем-то меня упрекают, то, как правило, только за дело:

А – верно; Б – верно нечто среднее; В – неверно.

90. Мне не нравится манера некоторых людей «уставиться» бесцеремонно разглядывать человека в магазине или на улице:

А – верно; Б – верно нечто среднее; В – неверно.

91. Во время продолжительного путешествия я предпочел бы:

А – читать что-нибудь сложное, но интересное;

Б – не знаю, что выбрал бы;

В – провести время, беседа с попутчиком.

92. В шутках о смерти нет ничего дурного или противного хорошему вкусу:

А – верно; Б – верно нечто среднее; В – неверно.

93. Если мои знакомые плохо обращаются со мной и не скрывают своей неприязни:

А – это меня нисколько не угнетает;

Б – нечто среднее;

В – я падаю духом.

94. Мне становится не по себе, когда мне говорят комплименты и хвалят в лицо:

А – верно; Б – верно нечто среднее; В – неверно.

95. Я бы предпочел иметь работу:

А – с четко определенным и постоянным заработком;

Б – верно нечто среднее;

В – с более высокой зарплатой, которая зависела бы от моих усилий и продуктивности.

96. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:

А – если я обсуждаю их с другими;

Б – верно нечто среднее;

В – если я обдумываю их в одиночестве.

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

А – да; Б – нечто среднее; В – нет.

98. Выполняя какую-либо работу, я не успокаиваюсь, пока не будут учтены даже самые незначительные детали:

А – верно; Б – верно нечто среднее; В – неверно.

99. Иногда совсем незначительные препятствия очень сильно раздражают меня:

А – да; Б – нечто среднее; В – нет.

100. Я сплю крепко, никогда во сне не разговариваю:
А – да; Б – нечто среднее; В – нет.
101. Если бы я работал в хозяйственной сфере, мне было бы интереснее:
А – работать с клиентами; Б – нечто среднее; В – работать с документацией.
102. Слово «размер» так относится к слову «длина», как слово «нечестный» к слову:
А – тюрьма; Б – грешный; В – укравший.
103. АБ так относится к ГВ, как СР. к:
А – ПО; Б – ОП; В – ТУ.
104. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно:
А – я отношусь к этому спокойно;
Б – верно нечто среднее;
В – испытываю к ним чувство презрения.
105. Когда я слушаю музыку, а рядом громко разговаривают:
А – это мне не мешает, я могу сосредоточиться;
Б – верно нечто среднее;
В – это портит мне все удовольствие и злит меня.
106. Думаю, обо мне правильнее сказать, что я человек:
А – вежливый и спокойный;
Б – верно нечто среднее;
В – энергичный и напористый.
107. Я считаю, что жить нужно:
А – по принципу: «Делу время – потехе час»;
Б – нечто среднее;
В – весело, не особенно заботясь о завтрашнем дне.
108. Лучше быть осторожным и ожидать малого, чем заранее радоваться, в глубине души предвкушая успех:
А – согласен; Б – не уверен; В – не согласен.
109. Если я задумываюсь о возможных затруднениях в своей работе:

А – я стараюсь заранее придумать, как с ними справиться;

Б – верно нечто среднее;

В – думаю, что справлюсь с ними, когда они появятся.

110. Я легко осваиваюсь в любом обществе:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

111. Когда нужно немного дипломатии и умения убедить людей в чем-нибудь, обычно обращаются ко мне:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

112. Мне было бы интереснее:

А – консультировать молодых людей, помогать им в выборе работы;

Б – затрудняюсь ответить;

В – работать инженером – экономистом.

113. Если я абсолютно уверен, что человек поступает несправедливо или эгоистично, я заявляю ему об этом, даже если это грозит мне некоторыми неприятностями:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

114. Иногда я в шутку делаю какое-нибудь дурашливое замечание только для того, чтобы удивить людей и посмотреть, что они на это скажут:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

115. Я бы с удовольствием работал в газете обозревателем театральных постановок, концертов и т.п.:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

116. Если мне приходится долго сидеть на собрании, не разговаривая и не двигаясь, я никогда не испытываю потребности рисовать что-либо или ерзать на стуле:

А – согласен; Б – не уверен; В – не согласен.

117. Если мне кто-то говорит то, что, как мне известно, не соответствует действительности, я скорее подумаю:

А – он – лжец; Б – верно нечто среднее; В – видимо, его не верно информировали.

118. Предчувствие, что меня ожидает какое-нибудь наказание, даже если я не сделал ничего дурного, возникает у меня:

А – часто; Б – иногда; В – никогда.

119. Мнение, что болезни вызываются психическими причинами в той же мере, что и физическими (телесными), значительно преувеличено:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

120. Торжественность, красочность должны обязательно сохраняться в любой важной государственной церемонии:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

121. Мне неприятно, если люди считают, что я слишком невыдержан и пренебрегаю правилами приличия:

А – очень; Б – немного; В – совсем не беспокоит.

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

А – в коллективе; Б – не знаю, что выбрал бы; В – самостоятельно.

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

А – часто; Б – иногда; В – никогда.

124. Зачастую люди слишком быстро выводят меня из себя:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

125. Я всегда могу без особых трудностей избавиться от старых привычек и не возвращаться к ним больше:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

126. При одинаковой зарплате я бы предпочел быть:

А – адвокатом; Б – затрудняюсь выбрать; В – штурманом или летчиком.

127. Слово «лучше» так относится к слову «наихудший», как слово «медленнее» к слову:

А – скорый; Б – наилучший; В – быстрееший.

128. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить этот ряд:
XOOOOXXOOOXXX:

А – OXXX; Б – OOXH; В – XOOO.

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

А – согласен; Б – верно нечто среднее; В – не согласен.

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

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

131. Бывает, что я говорю незнакомым людям о вещах, которые мне кажутся важными, независимо от того, спрашивают меня об этом или нет:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

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

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

133. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только ради забавы:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

134. Меня очень раздражает вид неубранной комнаты:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

135. Я считаю себя очень общительным (открытым) человеком:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

136. В общении с людьми я:

А – не стараюсь сдерживать свои чувства;

Б – верно нечто среднее;

В – скрываю свои чувства.

137. Я люблю музыку:

А – легкую, живую;

Б – верно нечто среднее;

В – эмоционально насыщенную, сентиментальную.

138. Меня больше восхищает красота стиха, чем красота и совершенство оружия:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

139. Если мое удачное замечание остается незамеченным:

А – я не повторяю его;

Б – затрудняюсь ответить;

В – повторяю свое замечание снова.

140. Мне бы хотелось вести работу среди несовершеннолетних правонарушителей, освобожденных на поруки:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

141. Мне более важно:

А – сохранять хорошие отношения с людьми;

Б – верно нечто среднее;

В – свободно выражать свои чувства.

142. В туристическом путешествии я предпочел бы придерживаться программы, составленной специалистами, нежели самому планировать свой маршрут:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

143. Меня справедливо считают упорным и трудолюбивым человеком, хоть я и не всегда добиваюсь успеха:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

144. Если люди злоупотребляют моим расположением к ним, я не обижаюсь и быстро забываю об этом:

А – верно; Б – нечто среднее; В – неверно.

145. Если бы в группе разгорелся жаркий спор:

А – мне было бы любопытно, кто выйдет победителем;

Б – верно нечто среднее;

В – я бы очень хотел, чтобы все закончилось миром.

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

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

147. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

148. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но он всегда имеет право настоять на своем:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

149. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь обо всем, что меня ожидает:

А – да; Б – иногда; В – нет.

150. Если я участвую в какой-нибудь игре, а окружающие громко высказывают свои соображения, меня это не выводит из равновесия:

А – верно; Б – не уверен; В – неверно.

151. Мне кажется, интереснее быть:

А – художником;

Б – не знаю, что выбрать;

В – директором театра или киностудии.

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

А – какой-либо; Б – несколько; В – большая часть.

153. Слово «пламя» так относится к слову «жар», как слово «роза» к слову:

А – шипы; Б – красные лепестки; В – запах.

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

А – часто; Б – изредка; В – практически никогда.

155. Если на пути к успеху стоят серьезные препятствия, я все-таки предпочитаю рискнуть:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

156. Мне нравятся ситуации, в которых я невольно оказываюсь в роли руководителя, потому что лучше всех знаю, что должен делать коллектив:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

157. Я предпочел бы одеваться скорее скромно (также как и все), чем броско и оригинально:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

158. Мне больше нравится проводить вечера за любимым занятием, чем в оживленной компании:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

159. Порой я пренебрегаю добрыми советами людей, хотя и знаю, что не должен бы этого делать:

А – да; Б – очень редко; В – никогда.

160. В своих поступках я всегда тщательно стараюсь придерживаться общепринятых правил поведения:

А – да; Б – нечто среднее; В – нет.

161. Мне не нравится, когда люди смотрят, как я работаю:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

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

А – согласен; Б – верно нечто среднее; В – не согласен.

163. В школе я предпочитал:

А – русский язык; Б – трудно сказать; В – математику и арифметику.

164. Меня иногда огорчало, что обо мне за глаза отзывались неодобрительно без всяких к этому оснований:

А – да; Б – затрудняюсь ответить; В - нет.

165. Разговоры с людьми заурядными, связанными условностями и своими привычками:

А – часто бывают весьма интересны и содержательны;

Б – верно нечто среднее;

В – раздражают меня, так как беседа вертится вокруг пустяков и ей не достает глубины.

166. Некоторые вещи вызывают во мне такой гнев, что я предпочитаю вообще о них не говорить:

А – да; Б – нечто среднее; В – нет.

167. В воспитании важнее:

А – окружить ребенка любовью и заботой;

Б – нечто среднее;

В – выработать у ребенка желательные взгляды и навыки.

168. Люди считают меня спокойным и уравновешенным человеком, который остается невозмутимым при любых обстоятельствах:

А – да; Б – нечто среднее; В – нет.

169. Я считаю, что нашему обществу следует более решительно отбрасывать в сторону устаревшие привычки и традиции:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

170. У меня бывали неприятные случаи из-за того, что, задумавшись, я становился невнимательным:

А – едва ли когда-нибудь;

Б – верно нечто среднее;

В – несколько раз.

171. Я лучше усваиваю материал:

А – читая хорошо написанную книгу;

Б – не уверен;

В – участвуя в коллективном обсуждении.

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

А – да; Б – не уверен; В – нет.

173. Прежде чем высказывать свое мнение, я предпочитаю подождать, пока не буду полностью уверен в своей правоте:

А – всегда; Б – обычно; В – только, если это практически возможно.

174. Иногда мелочи ужасно действуют мне на нервы, хотя я и понимаю, что это пустяки:

А – да; Б – нечто среднее; В – нет.

175. Я не часто говорю под влиянием момента такое, о чем мне позже приходится пожалеть:

А – согласен; Б – нечто среднее; В – не согласен.

176. Если бы меня попросили организовать сбор денег на подарок кому-нибудь или участвовать в организации какого-либо торжества, я бы:

А – согласился; Б – не уверен; В – постарался отказаться.

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

А – широкий; Б – зигзагообразный; В – прямой.

178. Слово «скоро» так относится к слову «никогда», как слово «близко» относится к слову:

А – нигде; Б – далеко; В – прочь.

179. Если я совершил какой-то промах в обществе, я довольно быстро забываю об этом:

А – да; Б – нечто среднее; В – нет.

180. Окружающим известно, что у меня много разных идей, и я почти всегда могу предложить какое-то решение проблемы:

А – да; Б – верно нечто среднее; В – нет.

181. Я способен лучше проявить себя:

А – в трудных ситуациях, когда нужно сохранить самообладание;

Б – не уверен;

В – когда требуется умение ладить с людьми.

182. Меня считают очень восторженным (полным энтузиазма) человеком:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

183. Мне нравится работа, которая требует перемен, разнообразия, командировок, даже если она несколько опасна:

А – да; Б – нечто среднее; В – нет.

184. Я человек весьма пунктуальный и всегда настаиваю на том, чтобы все выполнялось как можно точнее:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

185. Мне нравится работа, требующая добросовестности и тонкого мастерства:

А – да; Б – нечто среднее; В – нет.

186. Я принадлежу к числу энергичных людей, которые всегда чем-то заняты:

А – да; Б – не уверен; В – нет.

187. Я добросовестно ответил на все вопросы и ни одного не пропустил:

А – да; Б – не уверен; В – нет

Ключ

Совпадение с ключом по ответам «а» и «в» оценивается в 2 балла, по ответам «б» – в 1 балл, кроме фактора В, по которому совпадение с ключом по ответам «а», «б», «в» оценивается в 1 балл.

Фактор А:	Фактор В:	Фактор С:	Фактор Е:
3 – а, б	28 – б	4 – а, б	6 – б, в
26 – б, в	53 – б	5 – б, в	7 – а, б
27 – б, в	54 – б	29 – б, в	31 – б, в
51 – б, в	77 – в	30 – а, б	32 – б, в
52 – а, б	78 – б	55 – а, б	56 – а, б
76 – б, в	102 – в	79 – б, в	57 – б, в
101 – а, б	103 – б	80 – б, в	81 – б, в
126 – а, б	127 – в	104 – а, б	106 – б, в
151 – б, в	128 – б	105 – а, б	131 – а, б
176 – а, б	152 – а	129 – б, в	155 – а, б
	153 – в	130 – а, б	156 – а, б
	177 – а	154 – б, в	180 – а, б
	178 – а	179 – а, б	181 – а, б

Фактор F:	Фактор G:	Фактор H:	Фактор I:
8 – б, в	9 – б, в	10 – а, б	11 – б, в
33 – а, б	34 – б, в	35 – б, в	12 – а, б
58 – а, б	59 – б, в	36 – а, б	37 – а, б
82 – б, в	84 – б, в	60 – б, в	62 – б, в
83 – а, б	109 – а, б	61 – б, в	87 – б, в
107 – б, в	134 – а, б	85 – б, в	112 – а, б
108 – б, в	159 – б, в	86 – б, в	137 – б, в
132 – а, б	160 – а, б	110 – а, б	138 – а, б
133 – а, б	184 – а, б	111 – а, б	162 – б, в
157 – б, в	185 – а, б	135 – а, б	163 – а, б
158 – б, в		136 – а, б	
182 – а, б		161 – б, в	
183 – а, б		186 – а, б	

Фактор L:

13 – б, в
38 – а, б
63 – б, в
64 – б, в
88 – а, б
89 – б, в
113 – а, б
114 – а, б
139 – б, в
164 – а, б

Фактор M:

14 – б, в
15 – б, в
39 – а, б
40 – а, б
65 – а, б
90 – б, в
91 – а, б
115 – а, б
116 – а, б
140 – а, б
141 – б, в
165 – б, в
166 – б, в

Фактор N:

16 – б, в
17 – а, б
41 – б, в
42 – а, б
66 – б, в
67 – б, в
92 – б, в
117 – а, б
142 – а, б
167 – б, в

Фактор O:

18 – а, б
19 – б, в
43 – а, б
44 – б, в
68 – б, в
69 – а, б
93 – б, в
94 – а, б
118 – а, б
119 – а, б
143 – а, б
144 – б, в
168 – б, в

Фактор Q1:

20 – а, б
21 – б, в
45 – б, в
46 – а, б
70 – а, б
95 – б, в
120 – б, в
145 – а, б
169 – а, б
170 – б, в

Фактор Q2:

22 – б, в
47 – а, б
71 – а, б
72 – а, б
96 – б, в
97 – б, в
121 – б, в
122 – б, в
146 – а, б
171 – а, б

Фактор Q3:

23 – б, в
24 – б, в
48 – а, б
73 – а, б
98 – а, б
123 – б, в
147 – б, в
148 – а, б
172 – б, в
173 – а, б

Фактор Q4:

25 – б, в
49 – а, б
50 – а, б
74 – а, б
75 – б, в
99 – а, б
100 – б, в
124 – а, б
125 – б, в
149 – а, б
150 – б, в
174 – а, б
175 – б, в

Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989,2005)

Опросник:

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается убедить большинство своих товарищей в правоте вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с различными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-то помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от своих намерений?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакт с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вам включиться в новые для Вас компании?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удастся установить контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?

15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую для Вас компанию?
30. Принимали ли Вы участие в общественной работе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?

33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую для Вас компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что Вы имеете много друзей?
38. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы?

Обработка результатов

КС: да – 1; 5; 9; 13; 17; 21; 25; 29; 33; 37.нет- 3; 7; 11; 15; 19; 23; 27; 31; 35; 39.

ОС: да– 2; 6; 10; 14; 18; 22; 26; 30; 34; 38.нет 4; 8; 12; 16; 20; 24; 28; 32; 36; 40.

Таблица 1. Шкала оценок коммуникационных склонностей

К	Q	Уровень проявления коммуникативных склонностей
0,10 – 0,45	1	Низкий
0,46 – 0,55	2	Ниже среднего
0,56 – 0,65	3	Средний
0,66 – 0,75	4	Высокий
0,76 – 1,00	5	Очень высокий

Таблица 2. Шкала оценок организаторских склонностей

К	Q	Уровень проявления организаторских склонностей
0,20 – 0,55	1	Низкий
0,56 – 0,65	2	Ниже среднего
0,66 – 0,70	3	Средний
0,71 – 0,80	4	Высокий
0,81 – 1,00	5	Очень высокий

**Тест опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера ,
адаптирован Е.Ф. Бажиным, С.А. Голыкиной, А.М. Эткиндо (УСК)
(1984, 2007)**

Опросник УСК.

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит от того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – делослучая, если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесплезно прилагать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективно, когда полностью контролируются действия подчиненных, а не полагаются на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе часто зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может помочь больше здоровью, чем врачи и лекарства.

14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они не старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определить, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается - это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявлял достаточно усилий.

32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам.

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно одевать.

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других.

44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, лени.

Ключ.

Обработку заполненных бланков следует проводить по приведенным ниже ключам, суммируя ответы на пункты в столбцах «+» со своим знаком и ответы на пункты в столбцах «-» с обратным знаком.

1. Шкала ИО + : 2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44.

- : 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43.

2. Шкала ИД: + : 12, 15, 27, 32, 36, 37. - : 1, 5, 6, 14, 26, 43.

3. Шкала ИН: + : 2, 4, 20, 31, 42, 44. - : 7, 24, 33, 38, 40, 41.

4. Шкала ИС: + : 2, 16, 20, 32, 37. - : 7, 14, 26, 28, 41.

5. Шкала ИП + : 19, 22, 25, 31, 42.- : 1, 9, 10, 24, 30.

6. Шкала ИМ: + : 4, 27. - : 6, 38.

7. Шкала ИЗ: + : 13, 34. - : 3, 23.

Таблица 3. Результаты изучения факторов структуры личности сотрудников экспериментальной группы (ЭГ1) по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001).

ЭГ1	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
1	4	6	6	6	5	5	5	4	6	5	5	5	4	6	6	4
2	3	5	6	6	4	5	4	4	4	6	5	5	4	5	6	5
3	5	5,5	6	6	5	3	5	5	5	6	5	4	4	6	4	4
4	4	5	6	4	4	6	4	4	6	5	4	6	5	5	6	5
5	5,5	6	5	6	5	6	4	5	5	5,5	5	4	4	6	5	5
6	4,5	5,5	6	5	4	4	6	4	6	5	4	4	5	6	6	5
7	4,5	6	6	6	4	4	4	4	6	6	4	6	4	5	6	4
8	4	4,5	6	6	6	4	4	4	5	5,5	5	4	4	6	6	5
9	4,5	6	5	6	4	6	5	4	6	6	4	6	4	5	5,5	4
10	4,5	6	6	5	4	4	4	4	5	4,5	4	4	4	5	6	5
11	5	4,5	6	6	5	6	6	5	5	6	5	4	4	6	4	5
12	4	6	5	4	4	4	4	4	6	6	4	6	5	4	4	4
13	4	6,5	6	4	6	6	4	4	4	4,5	4	4	4	5	4	5
14	5	6	6	4	3	4	6	5	5	6	4	6	4	4	5,5	4
15	4	6	5	5	4	6	5	4	4	6,5	4	4	5	6	6	5

Таблица 4. Результаты изучения факторов структуры личности сотрудников экспериментальной группы (ЭГ2) по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001).

ЭГ2	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
1	4	6	6	6	5	5	5	4	6	5	5	5	4	6	6	4
2	4	5	6	6	4	5	4	4	4	6	5	5	4	5	6	5
3	4	6	5	6	4	6	4	4	4	5	5	6	4	6	5	5
4	5	6	6	6	6	4	4	4	5	6	6	6	4	6	6	6
5	4	5	6	5	4	5	4	5	4	5	6	5	3	6	6	4
6	5	4	6	5	4	6	5	5	5	6	5	4	4	5	6	5
7	5	5	5	6	6	5	4	4	4	6	4	5	4	6	5	6
8	5	4	6	4	4	6	4	4	5	5	5	6	4	6	6	5
9	4	5	6	5	5	5	5	4	4	6	4	4	4	4	6	6
10	4	4	6	6	4	4	4	4	4	5	5	6	4	6	6	5
11	4	5	6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	6	6	4
12	4	4	5	6	5	4	5	4	5	6	5	4	4	5	5	5
13	4	5	6	5	4	6	4	4	4	4	4	5	5	6	6	4
14	4	6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	6	5	6
15	5	6	5	5	4	4	4	5	4	4	6	4	5	5	5	5

Таблица 5. Результаты изучения коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников экспериментальной группы (ЭГ1) по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005) .

ЭГ1	КС		ОС	
	показатель	оценка	показатель	оценка
1	0,75	5	0,66	3
2	0,62	3	0,71	4
3	0,65	3	0,90	5
4	0,65	3	0,66	3
5	0,70	4	0,75	4
6	0,75	5	0,78	4
7	0,55	2	0,80	4
8	0,56	3	0,75	4
9	0,56	3	0,66	3
10	0,55	2	0,65	2
11	0,70	4	0,66	3
12	0,56	3	0,68	3
13	0,56	3	0,66	3
14	0,54	2	0,65	2
15	0,55	2	0,66	3

Таблица 6. Результаты изучения коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников экспериментальной группы (ЭГ2) по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005) .

ЭГ2	КС		ОС	
	показатель	оценка	показатель	оценка
1	0,60	5	0,90	5
2	0,62	3	0,71	4
3	0,70	4	0,70	4
4	0,65	3	0,70	3
5	0,56	3	0,66	3
6	0,70	4	0,66	3
7	0,56	3	0,66	3
8	0,56	3	0,65	2
9	0,55	2	0,70	3
10	0,56	3	0,68	3
11	0,55	2	0,70	3
12	0,55	3	0,70	3
13	0,55	2	0,71	4
14	0,54	2	0,70	4
15	0,55	2	0,90	5

Таблица 7. Результаты изучения коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005).

Диагностические показатели КОС-1	Уровень	Испытуемые			
		ЭГ1 (n15)		ЭГ2 (n15)	
		Абс.	%	Абс.	%
Коммуникативные склонности	Очень высокий	1	7	1	7
	Высокий	1	7	2	13
	Средний	8	53	7	47
	Ниже среднего	5	33	5	33
	Низкий				
Организаторские склонности	Очень высокий	1	7	2	13
	Высокий	5	33	4	27
	Средний	7	47	8	53
	Ниже среднего	2	13	1	7
	Низкий				

Приложение 6

Таблица 8. Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников экспериментальной группы (ЭГ1) по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голыкиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

№ сотрудника	Ио	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из
1	39	12	10	10	7	3	4
2	20	5	5	5	4	3	4
3	30	10	12	10	4	1	4
4	25	8	4	8	4	1	2
5	40	12	12	8	4	4	4
6	21	6	5	5	4	2	1
7	42	10	12	10	8	4	4
8	44	12	12	10	8	4	4
9	18	5	5	3	4	2	1
10	37	6	5	8	7	1	4
11	38	8	8	3	4	1	4
12	44	10	10	10	8	4	4
13	36	8	4	8	8	1	4
14	29	8	4	8	7	1	2
15	15	4	4	4	3	1	2

Таблица 9. Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников экспериментальной группы (ЭГ2) по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

ЭГ2	Ио	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из
1	44	10	12	8	7	4	4
2	20	5	5	5	4	4	1
3	42	12	12	10	7	1	4
4	25	7	5	4	4	1	2
5	40	8	12	8	4	3	1
6	21	6	5	5	4	3	1
7	42	10	12	10	8	1	4
8	44	12	12	10	8	4	4
9	18	5	4	3	4	2	1
10	37	8	4	8	7	1	4
11	38	10	4	3	4	1	4
12	44	10	10	10	8	4	4
13	36	12	4	8	8	1	4
14	20	6	4	8	7	4	3
15	18	4	4	4	3	1	3

Таблица 10. Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

Диагностические показатели УСК	Уровень	Испытуемые			
		ЭГ1 (n15)		ЭГ2 (n15)	
		Абс.	%	Абс.	%
Ио	Высокий	11	73	10	67
	Низкий	4	27	5	33
Ид	Высокий	10	67	10	67
	Низкий	5	33	5	33
Ин	Высокий	7	47	6	40
	Низкий	8	53	9	60
Ис	Высокий	10	67	9	60
	Низкий	5	33	6	40
Ип	Высокий	7	47	6	40
	Низкий	8	53	9	60
Им	Высокий	6	40	7	47
	Низкий	9	60	8	53
Из	Высокий	10	67	10	67
	Низкий	5	33	5	33

Тренинговая программа по развитию коммуникативной компетентности сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России.

1. Вводная часть. Организационная встреча.

Упражнение «Знакомство».

Цель – установление контакта, знакомство с группой, принятие групповых норм.

Продолжительность выполнения – 10 мин.

Оснащение: бейджи, цветная бумага, ножницы, фломастеры, цветные карандаши.

Инструкция: «Сейчас вам предлагается оформить на бейдже свое имя любым способом с помощью подручных материалов, затем представиться всей группе таким образом, каким считаете необходимым. Представьте так, как бы вы хотели, чтобы мы вас называли в рамках данной группы». Участники оформляют свои имена на бейджах, затем по очереди представляются группе. Далее ведущий обращается к участникам: «В работе нашей группы нам необходимо будет руководствоваться определенными правилами поведения и общения друг с другом в рамках данного тренинга. Я предлагаю вам совместно выработать их, учитывая основные правила тренинга, в том числе:

1. "Здесь-и-теперь". Важно акцентировать внимание человека на собственном актуальном чувствовании.
2. Общение на равных, обращение на "ты". Уровень равенства устанавливает группа, ведь чувства человека не знают статуса, возраста, пола.
3. Безоценочность суждений, высказываний участников. Оценка предполагает вторжение в личностный уровень человека. Каждый в рамках тренинговой программы отвечает за себя.

4. Конфиденциальность. Конфиденциальность гарантирует человеку безопасность, что является очень важным, поскольку когда человек говорит о самом ценном, он становится очень чувствительным, ранимым.

Упражнение «Узнай друг друга».

Цель – знакомство участников группы. Продолжительность выполнения – 10 мин.

Инструкция: «Для того чтобы проверить, как мы узнали друг друга, сейчас мы все должны выстроиться в шеренгу по следующим критериям:

- по дате рождения (от самого молодого участника до самого старшего);
- по имени (с левой стороны встанет тот участник, имя которого начинается на букву "А", а справа – на букву "Я");
- по длине волос (с левой стороны встанет участник с самыми короткими волосами и т.д.);
- по количеству братьев и сестер у каждого (у кого больше всех – от того и начнем отсчет);
- по числу видимых пуговиц на одежде;
- по ширине улыбки;
- по размеру обуви;
- по росту (ноги на полу, руки вытянуты вверх).

Когда команда решит, что стоит правильно, все участники должны встать (руки по швам) и крикнуть: «Сделано!».

2. Основная часть

Блок командообразования (тимбилдинг).

Упражнение «Отражение себя в команде».

Цель: создание мотивации к совместной работе и развитие навыка позиционирования себя как части общей системы группового взаимодействия.

Материальное оснащение: флипчарт, скотч, цветные маркеры, набор на каждого участника и листы бумаги.

Время: 45 минут.

Инструкция: возьмите каждый по набору маркеров и по листу бумаги, сейчас вы нарисуете свой автопортрет, отражающий ваше положение в данной группе, отражающий то, как вы себя в ней видите. Рисунок подписывать не нужно. На выполнение задания у вас есть 10 минут. Время пошло. Молодцы! После завершения работы тренер собирает рисунки в общую пачку. Затем он достает каждый рисунок из пачки, прикрепляет к доске или к флипчарту (можно перед этим ознакомить с каждым рисунком аудиторию) и проводит его обсуждение с группой по вопросам следующего характера:

1. Каков этот человек?

2. Кто это может быть? Определите, кому принадлежит данный рисунок, и кто на нем изображен.

Отлично, у вас все получилось.

После того как группа узнала, кто был автором рисунка, тренер просит его рассказать о себе что-либо дополнительно (по желанию участника). Таким образом, по очереди обсуждаются рисунки всех участников группы.

Рефлексия.

Упражнение «Паутина».

Цель: достижение максимальной скоординированности действий всех членов команды, развитие умения «чувствовать» друг друга.

Материальное оснащение: моток бельевой веревки, клубок ниток, ножницы.

Время: 2 повтора по 15 минут, между повторами обсуждение по 5 – 10 минут, итого 35 – 45 минут.

Описание: бельевая веревка разрезается на равные части, таким образом, чтобы количество частей соответствовало количеству пар участников, т.е. каждой паре по части веревки. Группа встает вокруг, диаметром равный длине одной части веревки. Все концы каждой части распределяются между участниками группы в кругу и натягиваются, образуя пересечения, важно, чтобы пересечения частей веревки происходили в максимально одной плоскости (точки), таким образом, получается паутина.

Ведущий укладывает клубок ниток на точку пересечения частей веревок, задача команды удержать клубок 15 минут. Ведущий засекает время.

Инструкция: сейчас вы разделитесь по парам и встанете в круг таким образом, что каждый участник пары был напротив друг друга. Я раздам каждой паре часть веревки, которую вам необходимо натянуть. Как только каждая пара натянет свою веревку, образуется своеобразная паутина. Молодцы! Теперь я положу в центр вашей паутины клубок ниток, который вы должны удержать веревками и силой натяжения ваших веревок. Удержание клубка продлится 15 минут. Я засекаю время и на счет три опускаю клубок на центр паутины. Как только клубок окажется в центре время пошло. Молодцы! Делимся впечатлениями от упражнения. Спасибо. Теперь повторим данное упражнение в том же алгоритме с теми же условиями и задачами.

Молодцы! Делимся впечатлениями от упражнения. Спасибо! Рефлексия.

Упражнение «Я падаю!»

Цель – проверить готовность членов команды прийти на помощь друг другу, установить степень доверия внутри группы.

Продолжительность выполнения – 30 мин.

Участники прогуливаются по комнате. Неожиданно кто-либо, закричав: «Я падаю!», начинает медленно опускаться на пол или падать вперед. (Ни в коем случае нельзя опрокидываться назад!) Остальные должны молниеносно поспешить на помощь и подхватить нуждающегося в поддержке прежде, чем он коснется пола. Как только падающий участник «спасен», все расходятся по комнате, и действие повторяется вновь.

Шерринг:

- Было ли страшно падать?
- Что вы чувствовали, когда вам оказывали поддержку и не давали упасть?
- Что вы ощущали, сами оказывая помощь?

Упражнение «Развитие идеи»

Цель – отработка навыка одобрять партнера, демонстрировать ему свое уважение и готовность к сотрудничеству.

Продолжительность выполнения – 25 мин.

Инструкция: «Эффективно работающая команда отличается тем, что обращает внимание на идеи и предложения, высказываемые различными членами группы. Это внимание означает, что команда признает ценность любой идеи и любого человека. Сейчас вам необходимо будет разделиться на пары. В разговоре каждый из вас должен соглашаться со всем, что говорит собеседник, что бы тот ни сказал. Первый игрок начинает беседу, второй игрок одобряет его высказывание, начиная свое предложение словами: "Да, и еще ...". Первый игрок тоже соглашается со вторым и добавляет что-то свое: "Да, и еще ...". Сначала двое желающих выступают публично, остальные члены группы наблюдают за ними. Затем все пары выполняют упражнение одновременно.

Шерринг:

- Легко ли было одобрять партнера?
- Какие вы при этом испытывали чувства?

Упражнение «Шарады».

Цель: формирование навыка невербальной коммуникации членов команды.

Время: 60 минут.

Инструкция: сейчас вам предстоит сыграть в игру шарады, правило которой таковы: один человек из группы перед всей аудиторией показывает то, что ему напишет на листочке ведущий. Показывать необходимо с использованием жестов и мимики, а также всех ресурсов аудитории, в том числе можно использовать напарников из числа группы, с учетом того, что напарник так же угадывает то, что показывает участник. Использовать нельзя передачу информации графически, а также нельзя использовать слова. Тот,

кто угадал, что показывал участник, сам выходит показывать в таких же условиях, то, что написал на бумажке предыдущий участник.

Обсуждение результатов.

Упражнение «Город Х».

Цель: осознание разделения функционала и принятия ответственности за каждого участника группы и за себя самого.

Время: 80 минут.

Инструкция: представьте, что вы попали в незнакомый вам город, где нет ни друзей, ни родителей, ни знакомых, нет жилья, вы не знаете ни одного телефонного номера и электронного адреса кого либо, т.е. связаться на расстоянии вы ни с кем не сможете. В вашем кармане немного денег, они есть и их хватит на первое время, но только на первое время. Вам необходимо выработать алгоритм действий, чтобы выжить в дальнейшем, вам нужны деньги. Я облегчу вам работу тем, что вы не в разных городах, а в одном, все вместе. Игровое время в вашем распоряжение 1 год,. за час игры в городе Х проходит один год.

Письменно нужно ответить на вопросы:

1. В каком городе или стране вы находитесь?
2. Какое у вас время года?
3. Что вы будете делать? Каковы ваши действия?
4. Что вы умеете делать? Составьте список возможных работ.
5. Что будет потом?

У вас на выполнение задания 60 минут.

Время вышло. Пожалуйста, давайте обсудим ваши действия. Выберите того, кто расскажет, как вы поступили и чего добились за год в незнакомом городе?

Обсуждение результатов.

Упражнение «Любопытная история»

Цель – обучение эффективному сотрудничеству.

Продолжительность выполнения – 1 ч.

Оснащение: бумага и карандаш для каждого участника.

Ведущий объясняет участникам цель упражнения: мини-команды должны сочинить историю, при этом им наверняка придется в полной мере задействовать свою фантазию. Каждый игрок пишет на карточке любое слово, пришедшее ему на ум. Это может быть существительное, глагол, прилагательное или наречие. Карточки складываются, помещаются в коробку и перемешиваются. Каждый участник вытаскивает карточку, но не смотрит, что на ней написано. Группа делится на команды по четыре человека в каждой. Членам команды предстоит объединиться и сочинить историю так, чтобы в ней были использованы все слова с имеющихся у них карточек. Объем текста – приблизительно одна страница. Готовую историю нужно озаглавить и представить в письменном виде. На это отводится 30 мин.

Затем команды собираются вместе, и каждая зачитывает свою историю.

Шерринг:

- Какие слова было труднее всего включить в рассказ?
- Каким было настроение в команде во время работы?
- Доставляло ли каждому участнику удовольствие совместное творчество с другими участниками?
- Как можно охарактеризовать команды исходя из того, какая история была ими написана?

Упражнение «Подарки»

Цель – закрепление единства группы.

Продолжительность выполнения – 10 мин.

Участники в невербальной форме, без слов, только мимикой и жестами преподносят друг другу подарки. Каждый может сделать подарок только одному.

Упражнение «Чемодан»

Цель – подведение итогов.

Продолжительность выполнения – 20 мин.

Инструкция: «Наша работа с первым блоком подходит к концу. Мы скоро расстаемся. Однако перед тем, как разъехаться, соберем "чемодан". Мы работали вместе, поэтому и "чемодан" собирать будем вместе. Содержимое "чемодана" будет особым. Так как мы занимались решением вопросов командообразования, туда мы положим то, что помогает нам в эффективной работе команды, и то, что мешает ей. Собирая "чемодан", мы будем придерживаться следующих правил:

1. В "чемодан" надо положить одинаковое количество помогающих и мешающих качеств.
2. Каждое качество будет укладываться в "чемодан" только с согласия всей группы.
3. Положить в "чемодан" можно только те качества, которые проявились в ходе работы группы.
4. Положить в "чемодан" можно только те качества, которые поддаются коррекции».

2. Коммуникативный блок

Упражнение «Необитаемый остров»

Цель – определение и активизация лидеров; осознание своих установок, целей, ценностей и обмен ими с другими участниками; проявление социометрической структуры группы и социальных позиций ее членов.

Продолжительность выполнения – 1 ч 40 мин – 2 ч.

Тренер случайным образом делит группу на две команды.

Инструкция: «Представьте себе, что вы оказались на большом корабле, совершающем рейс через Атлантику. Однако в тропических широтах корабль попал в шторм и начал тонуть. Положение усугубилось тем, что в трюме вспыхнул пожар, мгновенно распространившийся по всему судну. К счастью, со шлюпками проблем на корабле не было, но волею судьбы половина членов нашей группы оказалась в одной, а половина – в другой шлюпке.

Через некоторое время вы увидели на горизонте землю. Вы устремились к берегу, не подозревая о двух вещах: во-первых, о том, что перед вами острова; во-вторых, о скрытых под водой рифах. Обе шлюпки разлетелись от удара о рифы, но до берега уже можно было добраться вплавь. И вот вы на необитаемых островах! Увы, на разных! С собой у вас только то, что находится в данный момент в карманах. Вам дается 10 мин на то, чтобы решить, что делать и как вы проведете ближайшие сутки. Размеры острова, ландшафт, климат, растительный и животный мир и другие обстоятельства вы можете задать сами».

Участники начинают обсуждать ситуацию. Необходимо обратить внимание на то, как организуется дискуссия, кто ею руководит, слушают ли люди друг друга.

Тренер продолжает: «Ну что же, ваши острова оказались весьма комфортными. Однако день проходит за днем, а на морском горизонте не видно ни одного корабля и в небе не появляется ни самолет, ни вертолет. И вы начинаете догадываться, что острова оказались удаленными от оживленных мест и спасатели прекратили ваши поиски, посчитав вас погибшими. Прошел месяц. Надо как-то обустроиваться. Итак, что же вы предпримете? На обсуждение отводится 10 мин».

На этой стадии работы происходит более глубокое погружение в игровую реальность. Обозначаются приоритеты в целях и смыслах жизни на острове, предлагаются разнообразные способы добывания пищи и организации досуга. После сообщений каждой команды о своем житье-бытие на острове можно задать следующие вопросы:

«Есть ли у вас вожак, лидер?»,

«Как происходит разделение труда?»,

«Кто за что отвечает?».

Фактически участники начинают проектировать новое устройство мира, создавать его по тем законам, которые они считают правильными и необходимыми.

Тренер: «Итак, вы вполне обжились на острове, наладили свой быт. А между тем прошло два года. И однажды волны прибоя вынесли на берег островов обломки яхты и некоторые вещи: плотницкие инструменты (топоры, пилы, гвозди и пр.) и пустую бутылку. Вы решили отправить письмо, доверив его волнам, и сообщить людям о том, что вы живы и здоровы. Напишите письмо, которое вы положите в эту бутылку. Напоминаю, что координат своего острова вы не знаете. На обсуждение – 5 мин». Письма зачитываются вслух.

Тренер: «Письмо отправлено. Но ведь теперь у вас появились плотницкие инструменты. Что вы с ними будете делать? Воспользуетесь ли подарком судьбы? На обсуждение – 7 мин».

Здесь возникает несколько линий развития. Одна часть какой-то команды может отправиться в плавание на плоту, а другая может воспротивиться этой идее. Если «мореплаватели» все-таки настаивают на своем и готовы отклониться от основной массы, необходимо попросить их сесть в стороне от круга («вы в пути»). Исходя из сложившейся ситуации тренер дает новую инструкцию:

1. Если на островах кто-то остался: «Через некоторое время на горизонте вы увидели корабль. Но он прошел мимо, не заметив ваших сигналов. Через сутки к берегу прибило маленький одноместный катер с полным баком бензина. Воспользуетесь ли вы им и как?» Отправиться на поиски земли на одноместном катере – занятие очень рискованное. Что если бензин закончится раньше, чем встретится земля?! Кто решится на это? Однако почти всегда находятся люди, готовые к самопожертвованию.

2. Если все/кто-то уплыл на плоту: «Вы не успели удалиться от острова на слишком большое расстояние, как увидели судно. Вы подняты на борт! (Просите капитана изменить маршрут и вернуться за товарищами.) Но

радость ваша оказалась преждевременной, так как это было судно пиратов-работоторговцев. (Наивно указав путь к острову, вы превратили в пленников и ваших друзей.) Однако капитан решил сделать благородный жест и оставить вас на острове, но не всех: двоих (по вашему выбору) он заберет с собой и продаст наркодельцам для работы на плантациях. Решайте, что делать? На обсуждение –10 мин».

3. Если все остались на острове: «Однажды вы увидели входящее в бухту острова судно. Увидев людей, вы стали захлеб рассказывать о своей судьбе. Но радость ваша оказалась преждевременной, так как это было судно пиратов-работоторговцев. Однако капитан решил сделать благородный жест и оставить вас на острове, но не всех: двоих (по вашему выбору) он заберет с собой и продаст наркодельцам для работы на плантациях. Решайте, что делать? На обсуждение –10 мин».

Снова возникает ситуация драматического выбора. Тренер дает новую инструкцию участникам:

1. Если все участники становятся пленниками пиратов: «Капитан запер вас в трюме. Не прошло и двух суток, как загремели выстрелы. Пиратское судно догоняли полицейские катера. Не зная, что у пиратов есть пленники, полицейские открыли огонь из пушек. В трюме вспыхнул пожар. Но в результате попадания снаряда образовалась пробоина в потолке. Огонь полыхает всюду. Непонятно, все ли успеют выбраться. Тот, кто окажется первым, наверняка спасется, а чем дальше от начала очереди, тем меньше шансов спастись. Решайте, как вы будете выбираться, в каком порядке? На обсуждение –10 мин».

2. Если находятся двое, которых отдают пиратам, или участники решают вступить с пиратами в схватку (вариант: спрятаться в укромном уголке острова): «Вы укрылись от врагов в пещере. Но внезапно проснулся давно спавший вулкан. От мощных подземных толчков начали рушиться своды пещеры. Камнями почти завалило вход – осталось небольшое отверстие. В

любую минуту потолок пещеры обвалится. Тот, кто окажется первым, наверняка спасется, а чем дальше от начала очереди, тем меньше шансов спастись. Решайте, как вы будете выбираться, в каком порядке? На обсуждение – 10 мин».

Эти ситуации задают пространство для выбора – социометрического и морального, являются кульминационными. Далее надо переходить к последнему этапу игры. Тренер обращается к участникам: «Вам всем удалось выбраться на палубу (из пещеры). И вы увидели приближающихся к вам людей-полицейских.(Эти люди появились не случайно: в открытом море они встретили катер и узнали от вашего друга о постигших вас несчастьях.) Через несколько дней вы были уже дома!»

Шерринг:

- Как происходило обсуждение в группе?
- В каких ситуациях вам было особенно трудно принимать решения?
- Какую позицию вы занимали в группе?
- Что подтолкнуло вас отправиться в плавание на катере?
- Легко ли вы согласились с местом, которое вам отвели в очереди?

Ролевая игра на вскрытие мотива с использованием открытых вопросов «Претендент»

Цель – отработка техники формулирования открытых вопросов, составления карты мотиваторов.

Продолжительность выполнения – 2 ч.

Инструкция: «Представим себе, что каждый из нас является директором по персоналу. Пусть наша фирма занимается продажей строительных материалов. Нам требуется специалист в отдел управления персоналом. К нам явилась некая претендентка. Нужно задать ей такие открытые вопросы, с помощью которых мы смогли бы установить, каковы ее мотивы поступления на работу в нашу организацию.

Дополнительная цель – составление карты мотиваторов претендентки, например: «рассказывай больше о себе», «вскользь упомяни о том, как ты участвовала в конкурсе», «случайно скажи о том, с каким уважением относятся к фирме некоторые твои иностранные знакомые» и т.п.

«Итак, кто хочет исполнить роль менеджера по персоналу? Если первому добровольцу не удастся справиться с задачей, мы вызовем второго, потом, возможно, третьего... Так постепенно мы постараемся раскрыть истинный мотив претендентки».

Шерринг:

- Как вам кажется, продвигается ли менеджер к раскрытию истинной цели?
- Какие вопросы вы считаете наиболее удачными?
- Что мы узнали важного о претендентке?

Далее тренер совместно с участниками раскрывает психологическое содержание наиболее удачных вопросов (говорит о безопасности вопросов, направленных в будущее, и т.п.), после чего задает вопрос претендентке: «С кем из менеджеров больше всего хотелось разговаривать и чем это было вызвано?» (Тренер обращает внимание на назначение невербальных и паралингвистических сигналов.) Затем цитируются еще раз наиболее удачные вопросы и выражается благоарность за хорошую работу группы.

Упражнение «Событие».

Цель – определение степени владения навыками перефразирования, повторения и интерпретации.

Продолжительность выполнения – 20–30 мин.

Инструкция: «Вам необходимо разделить на подгруппы по четыре человека. Один из участников мини-группы расскажет о том, что произошло с ним недавно. Второй участник после рассказа попытается точно его воспроизвести. Далее третий участник вербализует только основные и наиболее значимые элементы рассказа. Последний интерпретирует сказанное первым участником».

Шерринг:

- Точно ли были переданы мысли рассказчика, что он чувствовал, когда воспроизводили его рассказ?
- Почему нам рассказывают одно, а мы слышим другое?
- Какие трудности возникали при выполнении данного задания?

Упражнение «Воздушный шар»

Цель – продемонстрировать то, что члены группы не умеют продуктивно общаться.

Продолжительность выполнения – 1 ч 20 мин.

Оснащение: ручка и лист бумаги.

Инструкция: «Итак, представьте себе, что ваша группа – экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы получили много новой информации и уже готовитесь к встрече с родными и близкими. Ваш воздушный шар летит над океаном. До ближайшей земли 500 – 550 км, и скоро долгожданный берег, но произошла непредвиденная авария и шар стал стремительно снижаться. Вы выбросили за борт все мешки с балластом (песком), которые были припасены на этот случай в гондоле воздушного шара. На некоторое время падение замедлилось, но не прекратилось. Через 5 мин шар стал падать с прежней скоростью. Весь ваш экипаж собрался, чтобы обсудить создавшееся положение. Нужно принимать решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт. Вот перечень предметов и вещей, которые остались в гондоле шара:

1. Канат – 50 м.
2. Аптечка с медикаментами – 5 кг.
3. Компас гидравлический – 6 кг.
4. Консервы мясные и рыбные – 20 кг.
5. Секстан (компас по звездам) – 5 кг.
6. Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов – 25 кг.

7. Конфеты разные – 20 кг.
8. Спальные мешки на каждого.
9. Ракетница с комплектом сигнальных ракет – 8 кг.
10. Палатка 10-местная – 20 кг.
11. Баллон с кислородом – 50 кг.
12. Комплект географических карт – 25 кг.
13. Канистра с питьевой водой – 20 л.
14. Транзисторный радиоприемник – 3 кг.
15. Лодка резиновая надувная – 25 кг.

Прежде чем принять групповое решение, вы примете решение самостоятельно, рассудив примерно так: «На первое место я поставлю комплект карт, поскольку они совсем не нужны, и т.д.». На индивидуальное решение дается 10 минут. Когда вы примете индивидуальное решение, группа должна приступить к выработке группового решения. На групповое решение дается 20 мин. Главная задача – остаться в живых. Если вы не сможете договориться, вы разобьетесь. Помните об этом».

Шерринг:

- Какие стили поведения помогли или препятствовали принятию группового решения?
- Кто участвовал в процессе принятия общего решения, а кто нет?
- Кто оказывал на этот процесс наибольшее влияние?
- Как можно улучшить процесс принятия общего решения?

Упражнение «Трудная задача»

Цель – создание мотивации к обучению умению общаться (слушать, аргументировать, отстаивать свою точку зрения и др.).

Продолжительность выполнения – 15 мин.

Оснащение: ручка и бумага (если потребуется).

Группе предлагается решить задачу, вызывающую трудности, например: «Крестьянин купил лошадь в понедельник за 16 р. Во вторник он продал ее за 17 р. В среду он купил лошадь за 18 р., в четверг продал ее за 19 р., после чего подсчитал деньги у себя в кошельке. Как изменилось количество денег в кошельке в результате всех описанных торговых операций?» Участникам предлагается организовать дискуссию и дать правильное решение задачи.

Ролевая игра «Сглаживание конфликтов»

Цель – отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Продолжительность выполнения – 1 ч.

Тренер рассказывает о важности умения быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем следует попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов. Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 мин каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий играет миротворца, арбитра. Затем каждая тройка демонстрирует конфликтную ситуацию и ее разрешение (или не разрешение).

Шерринг:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как следовало вести себя тем участникам, которым не удалось сгладить конфликт?

Упражнение «Ну-ка отгадай»

Цель – развитие умения слышать и слушать; отслеживание индивидуальных особенностей участников группы.

Продолжительность выполнения – 15 мин.

Участники группы сидят по кругу.

Инструкция: «Один из нас, кто именно, мы решим позже, выйдет из комнаты. После этого мы выберем какое-нибудь известное всем стихотворение и распределим между собой слова его первых двух строчек. Например: «Наша Таня горько плачет; уронила в речку мячик». Слова будем распределять по одному, по часовой стрелке, начав с любого из нас. Если на всех слов не хватит, мы начнем сначала. После этого вышедший вернется и по моему сигналу (например, я скажу "раз, два, три") мы все одновременно скажем каждый свое слово. Вернувшийся в комнату должен понять, какую строчку мы цитировали». Если отгадывающему строки участнику не удастся сделать это с первого раза, тренер предлагает всем повторить их слова еще раз и снова дает команду.

Упражнение «Палатка»

Цель – отработка техники невербальной коммуникации.

Продолжительность выполнения – 40 мин.

Оснащение: канцелярские принадлежности.

Тренер делит группу на две подгруппы. Инструкция: «Вам предлагается построить палатку из выданного нами реквизита при условии, что это будет происходить молча. После этого пройдет презентация всех палаток. До построения на обсуждение проекта выделяется 7 мин. После истечения установленного времени вы начинаете работать (15 мин.). При проявлении каких-либо техник вербальной коммуникации упражнение будет прервано».

Шерринг:

- Получилось ли задуманное?
- Какие сложности возникали при построении?
- Кто какую роль выполнял при проектировании и построении?
- Понравилось ли вам то, что получилось?

Упражнение «Остров сокровищ».

Цель – развитие способности к коммуникации.

Продолжительность выполнения – 20 мин.

Оснащение: листы бумаги (формат А4), карандаши.

Участники разбиваются на пары и садятся спина к спине. Они договариваются, кто из них будет партнером А, а кто – партнером Б. У каждого должен быть приготовлен лист бумаги и карандаш. Партнер А начинает делать набросок острова сокровищ: общий силуэт, особо важные пункты и место, где спрятано сокровище. В то время как партнер А рисует, он рассказывает партнеру Б, что тот должен нарисовать на своем листе, чтобы получить как можно более точную копию карты острова. А и Б могут разговаривать, но не должны оборачиваться и смотреть на план, который рисует партнер. На это отводится 10 мин. После этого партнеры сравнивают свои планы.

Шерринг:

- Насколько план партнера Б получился похожим на план партнера А?
- Насколько партнер А обращал внимание на трудности, которые могли возникнуть у партнера Б?
- Партнер А больше концентрировался на рисовании своего плана или на своем партнере?
- Какой была рабочая атмосфера в процессе выполнения упражнения между партнерами?

Упражнение «Дискуссии»

Цель – формирование паралингвистических и оптокинестических навыков общения; совершенствование взаимопонимания партнеров по общению на невербальном уровне.

Продолжительность выполнения – 15 мин.

Группа разбивается на тройки. В каждой тройке распределяются обязанности. Один из участников играет роль глухого и немого: он ничего не слышит, не может говорить, но в его распоряжении – зрение, жесты, пантомимика; второй участник играет роль глухого и паралитика: он может говорить и видеть; третий исполняет роль слепого и немого: он способен

только слышать и показывать. Всей тройке предлагается задание, например договориться о месте, времени и цели встречи.

Упражнение « Обратная связь»

Цель – получение обратной связи целостного характера о личностных качествах, связанных с коммуникациями.

Продолжительность выполнения – 50 мин.

Инструкция: «Мы завершаем нашу работу. У каждого из нас есть возможность обратиться к двум участникам группы и попросить их назвать одно качество, которое помогает нам в общении, и одно, которое мешает. Участники, к которым обращаются с вопросом, какое-то время думают, а затем по очереди высказывают свое мнение». Тренер может участвовать в упражнении, но помнить при этом, что члены группы имеют возможность поговорить с ним и по завершении работы.

3. Эмоциональный блок.

Упражнение «Познакомься сам с собой»

Цель – помочь человеку сделать одну из самых важных для себя вещей – полюбить самого себя, разрешить себе это, осознать свою любовь.

Продолжительность выполнения – 1 ч 15 мин.

Оснащение: ручки, листы бумаги.

Был тяжелый день, вы устали, никого не хотите видеть. Вы встретили человека, которого не хотите видеть, но вам надо с ним поздороваться. У вас хорошее, приподнятое настроение. Участники садятся в круг, ведущий просит всех взять ручки и листки бумаги.

Инструкция: «Сейчас вы напишете письмо самому близкому вам человеку. Кто самый близкий вам человек? (Участники занятия высказываются.) Вы сами. Напишите письмо себе любимому. Любимому, потому что нельзя жить, не любя самого близкого себе человека».

Участники в течение 15 мин пишут письмо под тихую музыку. Перед написанием письма следует провести медитацию, посвященную любви к себе и благодарности себе.

Ведущий продолжает: «Вы написали самому себе прекрасное письмо. Вы получили это письмо. Но что делают воспитанные люди, получив письмо? Естественно, отвечают на него. Поэтому у вас сейчас будет 10 мин. на то, чтобы ответить на свое письмо. Пожалуйста, отвечайте конкретно на то письмо, которое вы получили». Далее происходит обмен впечатлениями: важно, с какими чувствами участники писали письма, а не их содержание. По ходу ведущий может давать комментарии. Следует обратить внимание на то, как кто-то себя же и поучает, кто-то смотрит на себя снизу вверх, кто-то делится с собой теплом и нежностью, кто-то с собой на дружеской ноге, кто-то радуется себе, а кто-то тоскует по себе, каким он был когда-то.

Медитация «Здравствуй я, мой любимый». Ведущий обращается к участникам: «Сядьте удобно. Отнеситесь очень ответственно и внимательно ко всему, что будет происходить с вами. Вот ваша правая нога... Поставьте ее так, как если бы нога была живая и могла сказать: «Спасибо, что ты обо мне позаботился, что ты поставил меня так хорошо...» Свою левую ногу поставь так, чтобы не было напряжения ни в ступне, ни в колене. И пусть твои руки лягут спокойно на твои колени. И правая рука, и левая... Взгляни на каждую свою руку по очереди. Каждая рука достойна того, чтобы ты о ней позаботился и обратил на нее свое теплое внимание, чтобы она почувствовала эту заботу. И левая рука, твоя левая рука. Пусть она ляжет так же спокойно, пусть отпустится твоя кисть. И каждый палец почувствует твое внимание, твое тепло, твою заботу. Пройдись по ним и погладь своим вниманием каждый палец. Что ты сейчас чувствуешь на кончике каждого своего пальца? Среднего, безымянного... Активнее работают кровеносные сосуды, чувствуется, как бьется кровь, чувствуется легкое покалывание. Те же ощущения, отразившись от левой руки, появились в правой, правая рука

сразу отозвалась. Я чувствую жизнь в каждом из своих пальцев, биение теплой крови, покалывание. Кисти стали свободными и мягкими. Они просто лежат, отдыхают. Они благодарят меня за заботу о них, а я благодарю их. Я благодарю свои руки за то, что они сильные, они умелые. Мои руки умеют делать множество чудесных вещей. Они умеют работать, они сильные, они тонкие и нежные. Они бывают очень теплыми, ласковыми, нежными. Они умеют принимать тепло, они умеют дарить тепло. Это умеют мои руки, и я эти руки не поменяю ни на какие другие. Я люблю их. Спасибо вам, мои руки. Я дышу и чувствую, как воздух входит в меня, я принимаю его. И выдыхаю – воздух выходит из меня. Я рад, что у меня есть эта гармония с миром, что я могу принимать в себя воздух и отпускать его. Дыхание ровное, спокойное, мне дышится легко. И вот луч внимания мягко и тепло скользит по моему лицу. Мягкая кисточка внимания скользит по моему лбу. Сбрасывается напряжение со лба, уходит напряжение с моих глаз, они теряют всякое выражение. Они расслабляются, отдыхают. Это не просто сделать – так много жизни вокруг них. Но я снимаю все проблемы и отпускаю свои щеки. Пусть отдохнет мое лицо. Как много работает мое лицо! Глаза смотрят, глаза ищут, глаза говорят, глаза спорят, глаза сопротивляются, глаза любят, глаза дают, глаза живут больше, чем что либо другое в моем теле. Это зеркало моей души, это мои самые первые работники. Как много они делают! Спасибо вам! Вы соединяете меня с миром, вы показываете мне небо, вы показываете мне солнце, вы показываете мне весь мир. Мое лицо... Мое лицо – самая важная часть меня, визитная карточка моей личности. Мое лицо, которое всегда со мной, которое работает со мной, которое счастливо со мной, которое преодолевает жизнь со мной – и живет со мной дальше. Спасибо тебе, мое лицо! Ты всегда рядом со мной. Мне хорошо с тобой. Спасибо тебе. И мои труженики – ноги. Я всегда забываю о них. Они с утра до вечера носят меня по жизни, ходят, бегают, держат меня. Мы сердимся на них, когда они нас подводят. Мы не

ценим, что они, как лошади, день за днем выполняют самую тяжелую работу, тихо, не ожидая от нас никакой благодарности. Спасибо вам, мои ноги. И все мое тело – спасибо, что ты есть у меня, что ты даешь мне жизнь, что ты даешь мне возможность быть. Я хочу заботиться о тебе, я люблю тебя. Спасибо, что ты у меня есть. Отдыхай. Но разве только мое тело – это я? Я так много ощущаю в себе! Я ощущаю в себе целый мир, огромный мир чувств, огромный мир переживаний, радости, желаний, страхов и тревог. Все богатство этого мира – это моя душа. Моя душа – это я? Не знаю. Но я благодарю свою душу за то, что она есть, потому что моя душа – это то, что откликается на душу другого человека. Моя душа – это то, что умеет любить, моя душа – это то, что умеет плакать... А как она умеет смеяться! Как она улыбается! Моя душа... Как она умеет летать, парить... Как она умеет быть милой... Я люблю тебя всю: и трудную, и красивую. И даже мои тревоги, мои страхи, вы защищаете меня! Так или иначе вы все заботитесь обо мне. Спасибо вам, что вы есть в моей душе. Мой разум, мой ум, мой внутренний компьютер, который так много помнит, который осторожничает, вычисляет, спасибо тебе, что ты всегда на страже, что ты никогда не спишь и позволяешь мне в мире видеть и понимать так много. Спасибо тебе. Хорошо, что ты есть. И мой дух, мой светлый дух, высокий дух, который всегда выше меня, который всегда глубже меня, моя вертикаль, которая держит меня, ведет меня. Как хорошо, что я чувствую тебя! И только с тобой рядом, вместе с тобой я ощущаю себя по-настоящему человеком. Как много у меня есть! Как хорошо, что я вижу это! Как хорошо, что я знаю это! Я благодарен судьбе за себя. Эти богатства я не обменяю ни на что на свете. И это знание всегда будет со мной – самое главное знание на свете. Вы дышите ровно, спокойно... и возвращаетесь потихоньку сюда. Возвращаетесь в эту комнату, под вами стул, и вы удобно сидите на нем. Глубоко вздохните, откройте глаза – и окажетесь здесь».

Упражнение «Как я себя чувствую»

Цель – рефлексия участниками собственного эмоционального состояния, ожиданий.

Продолжительность выполнения – 20 мин.

Тренер предлагает каждому участнику проанализировать свое состояние на данный момент, высказать свои ожидания по поводу своего будущего.

Упражнение «Мне понравилось»

Цель – реализация обратной связи с группой по поводу тренинга, используемых упражнений и игр с целью учета пожеланий участников, корректного завершения работы группы, сохранения положительного настроения у ее членов.

Продолжительность выполнения – 10 мин.

Инструкция: «Сейчас вам предоставляется возможность поделиться своими впечатлениями, замечаниями о проведенном тренинге. Сделаем это по кругу. Вам предлагается начать свою реплику с одной из фраз: "Во время занятия я поняла...", "Самым полезным для меня было...", "На занятии я узнал, что...", "Мои пожелания..."».

Упражнение «Нарцисс и ручей»

Цели – разрядка психоэмоционального напряжения, развитие позитивных взаимоотношений, самопринятие и взаимопринятие.

Продолжительность выполнения – 15–30 мин.

Оснащение: медитативная музыка, музыка с элементами звуков природы (шум дождя, плеск воды и т.п.).

Упражнение выполняется в парах. Ведущий рассказывает группе легенду о Нарциссе, который однажды увидел свое отражение в ручье и влюбился в него. Участники становятся друг против друга и смотрят друг другу в глаза. Один из них – «Нарцисс», другой – его зеркальное отражение, «ручей». «Нарцисс» начинает спонтанно двигаться, выражая лучшие стороны своей личности, наслаждаясь своим «отражением» и осознавая возникшие чувства.

В роли «ручья» другой участник зеркально отражает движения партнера. Через 5–10 мин участники меняются ролями. По окончании упражнения

Завершающий этап.

Симулятор. Продолжительность: восемь часов.

Цель - закрепление и отработку полученных ранее навыков командного взаимодействия, формирование умений, составляющих коммуникативную компетентность.

Данный симулятор представляет собой пошаговую модель баскет метода и кейс метода. Имеет количество ходов равное 12 ходов по 15 минут каждый. Участники добровольно выбирают себе роли игры и знакомятся с инструкцией и описанием игры.

Основной целью для каждого участника является достижение макро цели. Вспомогательными целями являются микро цели.

Участникам игры раздаются бланки, где прописаны роли и их особенности, а так же инструкция к симулятору.

В игру введены денежные единицы, номинал, которых, определяется самими игроками.

Фиксация денежных накоплений происходит в конце каждого хода ведущим на доске.

Макроцель: достижение разрешения для проведения спартакиады в городе Красноярск в 2019 году.

Микроцели: определяются согласно каждой роли.

На протяжении всей игры ведущий по окончанию каждого хода создает внешнее условие, изменяющее тот или иной аспект игры. Например:

1. Девальвация денежной единицы (ведущий определяют градацию обесценивания, например в 2 раза)
2. Землетрясение (уничтожение 1\2 предыдущего достижения).
3. Повышение налогов в 2 раза.
4. Болезнь (смерть 1\2 всех граждан города).

5. Рождаемость (увеличение всех человеческих ресурсов в 3 раза).

Основных рекомендаций касаясь воздействия для ведущего нет, однако действия внешних воздействия нужно тщательно анализировать и применять в случае достижения гармоничной динамики развития игры.

В симуляторе выступает 4 направления деятельности в соответствии, с которыми выделяются роли для каждого участника: коммерческая (роль – банк), политическая (роль – партия greenpeace, партия технократы, партия социалисты), орган управления (роль – администрация), организационная (строители, поставщики сырья и техники, научно исследовательский институт, биржа труда).

Описание каждого направления и роли внутри него:

Коммерческое направление – так как в данном направлении всего одна роль – банк и его суть отражается в выделении денежных средств другим участникам согласно правилам игры. Цель: достижение и сохранение максимальной прибыли. Условия выделения денежных средств участникам, представитель банка определяет самостоятельно. Изначально обладает 30 000 денежных единиц.

Политическая – основным нюансом данного направления является, что в рамках наибольшей активности во время каждого хода становится лидирующим только одна партия, эта партия может заключать союз и партнерские отношения только с одной другой партией, т.е. одна из трех партий должна всегда идти в оппозиции.

Политические партии имеют прямое влияние на администрацию. Выделены следующие партии:

1. Greenpeace – суть данной партии установление условий функционала каждого участника в рамках сохранения окружающей среды (сохранение может быть выполнено за счет постройки технологически чистого завода с применением технологий).

2. Технократы – суть данной партии в роботизации каждого процесса в игре, для каждой роли и ее функций.

3. Социалисты – суть данной партии заключается в привлечение ручного труда на всех уровнях и процессах всех ролей игры.

Орган управления – нюанс данного направления непосредственно в управлении процессами игры, через выполнение правил:

1. Сдача налога (частота и размер устанавливается администрацией).

2. Подчиняемость лидирующей партии.

Как было сказано выше, ролью в данном направлении является администрация.

Организационное – суть заключается в создании и исполнении функционала согласно роли.

Строители – стремление достичь макро цели и микро целей (развитие до 5 уровня). Уровни развития характеризуются так: 1 уровень – 1 объект возможно построить; 2 уровень – 2 объекта возможно построить; 3 уровень – 3 объекта возможно построить; 4 уровень – 4 объекта возможно построить;

Так же для достижения каждого уровня, необходимо иметь определенное количество рабочих, определяемое биржей труда и технологий, определяемое НИИ.

Цена каждого уровня определяется администрацией. Изначально строители имеют 500 денежных единиц.

Научно исследовательский институт (НИИ) – стремление к макро цели. Способно развиваться до 5 го уровня. Каждый уровень дополняет +1 к объекту (образование, технология, наука), как для себя, так и для других участников. Изначально имеет 500 денежных единиц.

Биржа труда – основной целью, которой является в поставке кадров для каждого направления кроме партий и администрации. Способно увеличивать свои возможности посредством обращения за объектами как к строителям (+1 здание = + 1 человек на выпуске у биржи; +1 технология = + 1 человек на

выпуске у биржи). Также биржа труда способна продавать кадры любым организациям. Изначально обладает 3 кадрами.

Поставщики сырья и техники – способны развиваться до 5 уровня, каждый уровень позволяет выполнять на 1 пункт сырья или техники больше за 1 ход. Взаимодействуют со всеми игроками. Изначально обладают 3 единицами техники и 3 единицами сырья.

Инструкция: сейчас вы выберете те роли в рамках, которых будете функционировать. У каждой роли есть набор микро задач, которые необходимо решить, однако каждая роль должна стремиться к выполнению общей цели и решению общей задачи. Важным моментом является, то, что вам необходимо перейти к решению общей задачи сообща и только сообща. Вам будет дано 12 ходов на совершения действия либо достижения микро цели, либо для достижения общей цели, каждый ход по 15 минут и его рамки контролируются ведущими симулятора.

Спонтанно во время игры, ведущие могут вносить внешние воздействия, влияющие на характер вашей деятельности, например, понижать валютную ценность денежной единицы.

По окончании 12 ходов вами должна быть достигнута общая цель сообща друг с другом с учетом выполняемых вами ролей и с учетом внутренних микро задач каждой роли. Окончание симулятора определяется окончанием количества ходов, после чего анализируются результаты. Важно подчеркнуть, что проигравших и выигравших в итоге быть не должно. Каждый достиг либо своих микро целей, либо все сообща достигли макро цели.

Таблица 11. Результаты изучения факторов структуры личности сотрудников экспериментальной группы по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001), после формирующего эксперимента.

ЭГ	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q 1	Q2	Q3	Q 4
1	6	6	8	7	7	6	7	4	5	5	6	5	4	7	8	4
2	6	5	9	6	6	5	6	4	5	5	8	5	6	6	9	3
3	5	5	8	8	8	7	8	4	5	6	7	5	5	8	8	4
4	6	6	7	7	7	8	7	4	6	5	6	6	5	7	7	3
5	7	5	8	6	6	7	6	5	6	4	5	6	3	6	8	4
6	7	5	7	8	8	5	8	4	5	5	5	5	5	8	7	4
7	6	6	9	7	7	5	7	4	4	5	6	4	4	7	9	3
8	6	6	8	6	6	6	6	5	5	6	5	5	4	6	8	4
9	5	5	7	7	7	6	7	4	4	4	6	4	3	7	7	4
10	7	6	7	8	8	6	8	5	5	6	5	5	4	8	7	3
11	6	5	7	6	6	5	6	4	4	4	7	4	4	6	7	4
12	7	5	8	7	7	6	7	5	5	5	6	5	3	7	8	3
13	5	8	8	6	6	5	6	4	4	6	5	4	4	6	8	3
14	6	6	8	8	8	5	8	4	5	5	6	5	4	8	8	4
15	6	6	8	7	7	5	7	4	6	6	6	6	4	7	8	4

Таблица 12. Результаты изучения факторов структуры личности сотрудников контрольной группы по методике 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-FPQ-187-A) (1972, 2001), после формирующего эксперимента.

КГ	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
1	4	6	6	6	5	5	5	4	6	5	5	5	4	6	6	4
2	4	5	6	6	4	5	4	4	4	6	5	5	4	5	6	5
3	4	6	5	6	4	6	4	4	4	5	5	6	4	6	5	5
4	5	6	6	6	6	4	4	4	5	6	6	6	4	6	6	6
5	4	5	6	5	4	5	4	5	4	5	6	5	3	6	6	4
6	5	4	6	5	4	6	5	5	5	6	5	4	4	5	6	5
7	5	5	5	6	6	5	4	4	4	6	4	5	4	6	5	6
8	5	4	6	4	4	6	4	4	5	5	5	6	4	6	6	5
9	4	5	6	5	5	5	5	4	4	6	4	4	4	4	6	6
10	4	4	6	6	4	4	4	4	4	5	5	6	4	6	6	5
11	4	5	6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	6	6	4
12	4	4	5	6	5	4	5	4	5	6	5	4	4	5	5	5
13	4	5	6	5	4	6	4	4	4	4	4	5	5	6	6	4
14	4	6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	6	5	6
15	5	6	5	5	4	4	4	5	4	4	6	4	5	5	5	5

Таблица 13. Результаты изучения коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников экспериментальной группы по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Сиявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005), после формирующего эксперимента.

ЭГ	КС		ОС	
	показатель	оценка	показатель	оценка
1	0,75	5	1.0	5
2	0,65	3	0,68	3
3	0,75	4	0,80	4
4	0,65	3	0,78	4
5	0,70	4	0,80	4
6	0,75	4	0,95	5
7	0,50	2	0,66	3
8	0,70	4	0,78	4
9	0,74	4	0,80	4
10	0,65	3	0,68	3
11	0,74	4	0,78	4
12	0,65	3	0,68	3
13	0,64	3	0,80	4
14	0,75	4	0,80	4
15	0,55	2	0,65	2

Таблица 14. Результаты изучения коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников контрольной группы по методике выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005), после формирующего эксперимента.

КГ	КС		ОС	
	показатель	оценка	показатель	оценка
1	0,80	5	0,90	5
2	0,62	3	0,71	4
3	0,75	4	0,70	3
4	0,65	3	0,75	4
5	0,56	3	0,66	3
6	0,75	4	0,66	3
7	0,56	3	0,66	3
8	0,56	3	0,65	2
9	0,55	2	0,70	3
10	0,56	3	0,68	3
11	0,55	2	0,70	3
12	0,55	3	0,70	3
13	0,65	3	0,71	4
14	0,54	2	0,70	4
15	0,55	2	0,90	5

Таблица 15. Результаты изучения выявления коммуникативных и организаторских склонностей сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России с использованием методики выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-1 Синявского В.В. и Федоришина Б.А.) (1989, 2005).

Диагностические показатели КОС-1	Уровень	Испытуемые							
		Констатирующий эксперимент				Формирующий эксперимент			
		ЭГ (n 15)		КГ (n 15)		ЭГ (n 15)		КГ (n 15)	
		Абс	%	Абс	%	Абс	%	Абс	%
Коммуникативные склонности	Очень высокий	1	7	1	7	1	7	1	7
	Высокий	1	7	2	13	7	47	2	13
	Средний	8	53	7	47	5	33	8	53
	Ниже среднего	5	33	5	33	2	13	4	27
	Низкий								
Организаторские склонности	Очень высокий	1	7	2	13	2	13	2	13
	Высокий	5	33	4	27	8	53	4	27
	Средний	7	47	8	53	4	27	8	53
	Ниже среднего	2	13	1	7	1	7	1	7
	Низкий								

Приложение 10

Таблица 14. Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников экспериментальной группы по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007), после формирующего эксперимента.

№ сотрудника	Ио	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из
1	39	12	10	10	7	4	4
2	20	5	5	5	4	3	4
3	40	10	12	10	8	4	4
4	25	8	4	8	4	1	2
5	40	12	12	8	8	4	4
6	36	10	12	5	4	4	1
7	42	10	12	10	8	4	4
8	44	12	12	10	8	4	4
9	18	5	5	3	4	2	1
10	37	6	5	8	7	4	4
11	38	8	8	3	4	4	4
12	44	10	10	10	8	4	4
13	36	8	4	8	8	4	4
14	29	8	4	8	7	2	2
15	38	10	12	4	8	4	2

Таблица 15. Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников контрольной группы по тесту опроснику «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984), в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007) после формирующего эксперимента.

№ сотрудника	Ио	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из
1	44	10	12	8	7	4	4
2	20	5	5	5	4	4	1
3	42	12	12	10	7	1	4
4	25	7	5	4	6	1	2
5	40	8	12	8	4	3	1
6	21	6	5	5	4	3	1
7	42	10	12	10	8	1	4
8	44	12	12	10	8	4	4
9	18	5	4	3	4	2	1
10	37	8	4	8	7	1	4
11	38	10	4	3	4	1	4
12	44	10	10	10	8	4	4
13	36	12	4	8	8	1	4
14	20	6	4	8	7	4	3
15	18	4	4	4	3	1	3

Таблица 16. Результаты изучения степени независимости, самостоятельности и активности в достижении своих целей, личной ответственности за свои действия и поступки сотрудников руководящего звена ГПС МЧС России с использованием теста опросника «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (1984) в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голькиной, А.М. Эткинда (УСК) (2007).

Диагностические показатели КОС-1	Уровень	Испытуемые							
		Констатирующий эксперимент				Формирующий эксперимент			
		ЭГ (n 15)		КГ (n 15)		ЭГ (n 15)		КГ (n 15)	
		Абс	%	Абс	%	Абс	%	Абс	%
Ио	Высокий	11	73	10	67	13	87	10	67
	Низкий	4	27	5	33	2	13	5	33
Ид	Высокий	10	67	10	67	12	80	10	67
	Низкий	5	33	5	33	3	20	5	33
Ин	Высокий	7	47	6	40	9	60	6	40
	Низкий	8	53	9	60	6	40	9	60
Ис	Высокий	10	67	9	60	10	67	9	60
	Низкий	5	33	6	40	5	33	6	40
Ип	Высокий	7	47	6	40	10	67	7	47
	Низкий	8	53	9	60	5	33	8	53
Им	Высокий	6	40	7	47	11	73	7	47
	Низкий	9	60	8	53	4	27	8	53
Из	Высокий	10	67	10	67	10	67	10	67
	Низкий	5	33	5	33	5	33	5	33