

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Формирование благоприятного психологического климата в группах обучающихся в учебных центрах профессиональных квалификаций ОАО «РЖД»».**

Слайд 2

Целью работы является провести теоретический и практический анализ особенностей формирования благоприятного психологического климата в группах обучающихся в учебных центрах профессиональных квалификаций ОАО «РЖД».

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, набирающим популярность направлением являются тренинговые группы различной направленности. В основу данного метода положены обучающие модели, измерение и оценка поведения, постановка целей, разработка механизмов их достижения. Человек в состоянии скрытого недовольства собой или своей жизнью ищет поводы для конфликтов во внешней среде - группе обучающихся. Благодаря тренингам внимание сотрудника переключается на свой внутренний мир. Помимо этого, ему предлагаются способы решения сложившихся проблем. Таким образом улучшение качества жизни отдельного работника повышает стабильность психологической обстановки в группе обучающихся.

Тренинги могут быть направлены на повышение уверенности в себе, контроль гнева, построение эффективного диалога, планирование карьеры и многое другое. Выбор зависит от результатов первоначальной оценки причин неудовлетворительного или нестабильности климата. На подобных тренингах работники учатся осознавать свои чувства и анализировать эмоции окружающих, принимать рациональные и последовательные решения, развивают стрессоустойчивость и совершенствуют коммуникационные навыки.

Слайд 4

Таким образом, экспериментальное исследование проводилось в Калужском подразделении Московского учебного центра профессиональных квалификаций ОАО «РЖД» при обучении групп машинистов железнодорожно-строительных машин. Экспериментальную выборку

составили 17 человек. Для организации и проведения экспериментального исследования были использованы следующие методики:

1. Методика диагностики оперативной оценки самочувствия, активности и настроения (САН).
2. Тест «Самооценка психических состояний» (по Айзенку).
3. Изучение психологического климата коллектива.

Слайд 5

После проведения тестирования данные были подвержены количественной и качественной обработке. Далее респонденты участвовали в работе социально-психологического тренинга. Тренинг состоял из специально подобранных упражнений, направленных на гармонизацию социально-психологического климата в группе обучающихся. Тренинг включал в себя пятнадцать занятий (по одному занятию в неделю). Цель: развитие групповой сплоченности и навыков группового взаимодействия. Задачи:

1. Умение понимать эмоциональное состояние других.
2. Получение опыта позитивного группового взаимодействия.
3. Разрешение конфликтных ситуаций и улучшение взаимодействия в рамках всей группы.
4. Снятие тревожности.

После внедрения тренинговой программы, с целью выявления ее эффективности, осуществлялась повторная диагностика социально-психологического климата в группе обучающихся. Обработка и интерпретация результатов осуществлялась таким же образом, как и на первом (констатирующем) этапе.

Слайд 6

Итак, опираясь на теоретические подходы к формированию межличностных отношений в группе обучающихся, а также на основании результатов проведенного исследования, можно предложить следующие рекомендации по улучшению состояния морально - психологического климата в группе обучающихся. Изменения в отношении между обучающимся помогут улучшить общий настрой коллектива, наладить доверительные отношения с руководителем и совершенствовать состояние морально-психологического климата.

Слайд 7

Рассмотрим развитие коллектива как сплоченность. Термин сплоченность применяется для обозначения таких социально-психологических характеристик коллектива, как психологическое единство, единство целей и

задач коллектива, профессиональное и личное взаимодействие, степень привлекательности эмоциональной для ее членов. Другими словами сплоченность — это личная заинтересованность каждого члена коллектива в его существовании и развитии. Групповая сплоченность — это показатель надежности, стабильности и согласованности работы коллектива, основанного на межличностных связях между людьми.

Слайд 8

Далее приведем качества в процентном соотношении. Получаем процентное соотношение по трем качествам: Э %: Д %: М %, 26 %: 39 %: 35 %.

Слайд 9

Из этого следует, что в группе в основном ориентируются на деловые качества, которые нужны человеку для успешной общей работы в трудовом коллективе и для успешной коллективной деятельности. Найдем уровень групповой сплоченности:

- Групповая сплоченность высокая (3 балла) при условии, что $D > 55\%$ или $D + M > 60\%$.
- Групповая сплоченность средняя (2 балла) при условии, что $M < 55\%$.
- Групповая сплоченность низкая при условии, что $35\% < M < 55\%$.

Исходя из имеющихся данных можно сделать вывод о том, что групповая сплоченность данного трудового коллектива средняя. Коллектив расчленен, поддерживают деловые отношения друг с другом, но слаженность во мнениях проявляется только в неудовлетворенности трудом в аспекте зарплаты, равномерностью обеспечения работой и санитарно-гигиеническими условиями. Члены коллектива плохо знают друг друга, нет активного межличностного общения из-за этого происходит недопонимание.

Слайд 10

Таким образом, исследование данного вопроса имеет практическое значение, так как благоприятный психологический климат в группе влияет на состояние межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее деловой настрой, трудовую и учебную мотивацию, степень социального оптимизма, что отражается на результатах обучения.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.