

Психология высшей
школы



Agenda. *Психология студенческой группы*

- *Студ -группа: структура, признаки, подходы. М/общение и м/конфликт*
- Студ-коллектив
- Функции педагогического управления
- Принципы успешного менеджмента

группового процесса среди студенчества

Классификация студ-групп по критерию (межличностное) М/ общения

М/
общение

Диффузная
Совместное
пребывание

Групподинамка
групп-общение

Зрелая группа
ЦО-единство

Общение как процесс установления и поддержания целеустремленного, прямого или опосредствованного контакта между людьми

контакт за счет согласования "индивидуальных" действий позволяет изменять :

- процесс совместной деятельности.

контакт за счет распределения ролей или функций позволяет влиять на :

- личность и ее изменения в процессе коллективной / "индивидуальной" и социально опосредствованной деятельности

Межличностное общение и межличностный конфликт

Конфликты возникают постоянно и по самым разным поводам, они широко распространены в самых различных сферах общественной жизни и конечно, в обучении.

«Почва» (причины и мотивы) межличностных конфликтов:
объективные, субъективные,
чисто психологические, несходство характеров, неприязнь



Тест, тест, тест

- Для приведенного ниже высказывания определите и запишите *цель общения, вид группы, наличие контакта*
- - Вы так молоды и уже исполнены сомнений. В ваши годы мы были исполнены веры.
- - Да ничем я не исполнен, просто вижу, что мы едем не в ту сторону.

Это не бульвар для автобусных прогулок.

- - Вышлите на линию вездеход с монтерами!.. Алло, слышите меня? Нет связи с пятым участком!.. Откуда я знаю, почему! Вот и проверьте. И немедленно доложите!

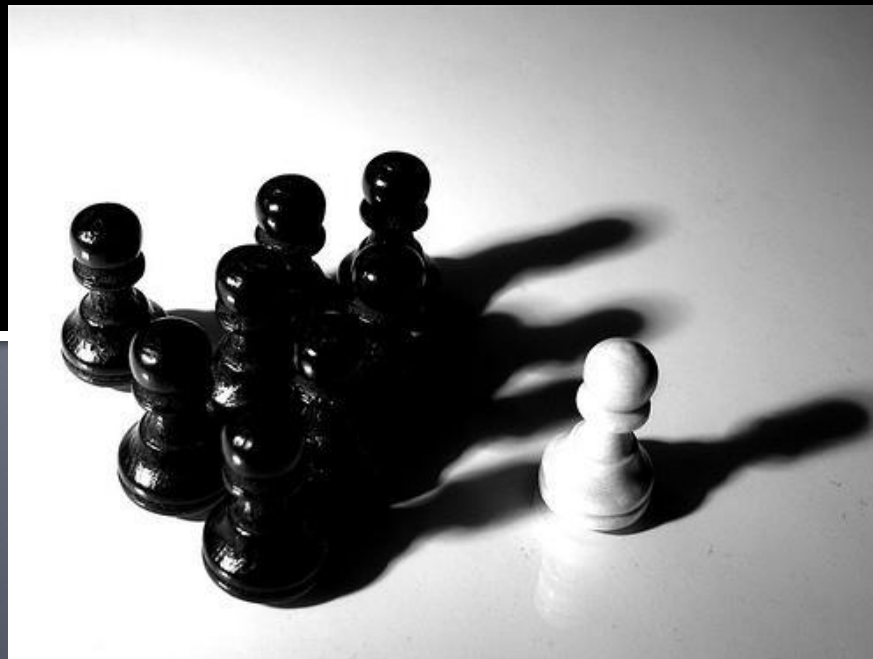
Agenda. Психология студенческой группы

- Студ - группа: структура, признаки, подходы. М/общение и м/конфликт.
- Студ-коллектив.
- Функции педагогического менеджмента
- Принципы успешного менеджмента группового процесса среди студенчества

«Мы» - бывают разные. Список

- Говорят, что семья это семь «Я», есть ли среди нас такие, у кого список оказался длиннее?

Студенческие группы. Групповой субъект – взаимозависимая группа людей, выполняющая совместную деятельность, способная к саморефлексии, с ярко выраженным чувством «МЫ». Это высшая форма активности, целостности и автономности студ-группы



Целостные характеристики Группы

Студенческая группа - это

- интра-интергрупповая активность;
- психологический микроклимат;
- референтность группы для ее членов;
- руководство и лидерство;
- сплоченность;
- единая направленность;
- организованность;
- коммуникативность.

Студенческий коллектив – это

- устойчивое объединение людей, обладающее групповой сплоченностью, стремящееся к общей цели.

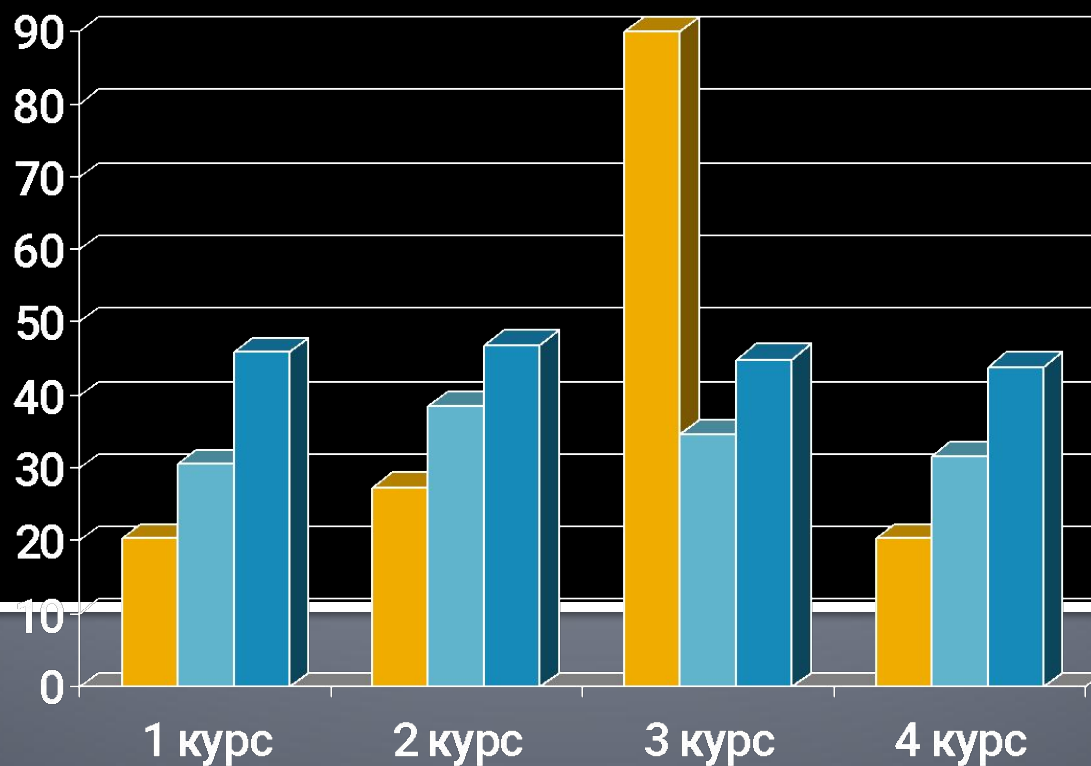
Но !!!!

- Особенно затруднительно для некоторых студентов наладить общение в студ-группе.

Признаки студколлектива

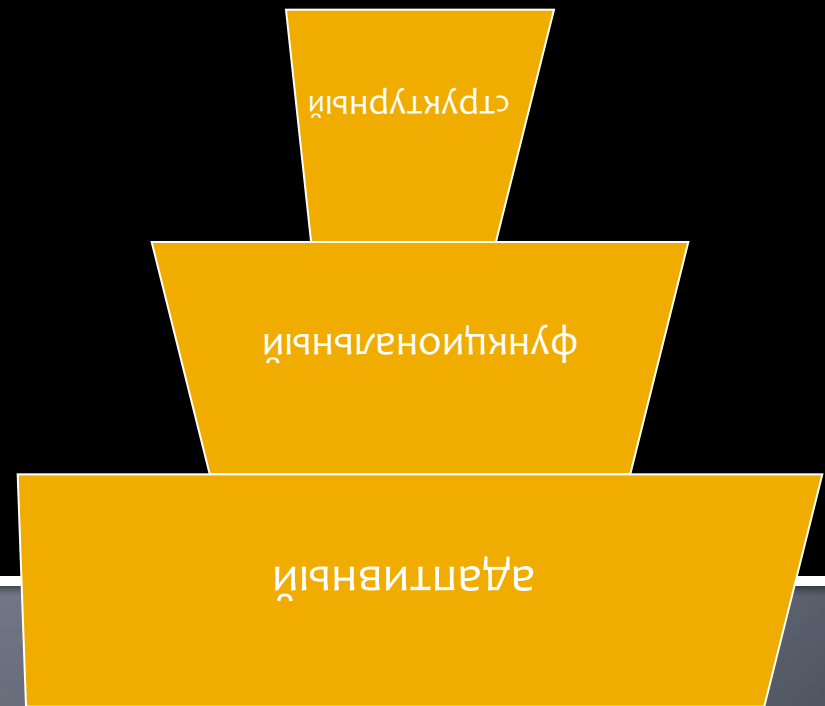
- принятие целей совместной эффективной учебно-профессиональной деятельности
- команда единомышленников;
- множество неформальных лидеров;
- демократический стиль управления;
- образец для других групп;
- признаваемые всеми нормы поведения;
- микрогруппы не противостоят друг другу
– сплоченность.

Совместимость, сплоченность, единство студколлектива - изменчивы



Подходы к совместимости группы

- Существует три подхода к проблеме совместимости группы:
- *О каком бы вы хотели услышать в первую очередь?*



Структурный

- Подбор удачных сочетаний личностных характеристик членов группы. Пример : *сходство в установках, мотивациях, интересах.*
- *Что нужно и чего пока нет в вузах : Предварительное тестирование и целекомплектование группы. А если – нет, то.....*

Конфликт между личностью студента и студенческой группой

Группа – это система отношений:

- формальный /неформальный лидер;
- структура командования и подчинения.

Типичный конфликт:

- противоречия лидера (старосты) и группы.

Причины конфликтов – «сумма»:

- конфликт особенно трудно разрешим.



Функциональный

- исходит из заданного контингента группы и направлен на оптимальное распределение обязанностей среди членов группы с целью повышения успешности ее деятельности.
- Важно : *психологическое «поглаживание»*

Это также как у двух влюбленных: «Ты самый, самый, самый... умный, красивый, добрый, надежный и т. д.». А потом – раз ... и разругались... и снова мир!



Диалог, сократовский диалог

- В описаниях любых ситуаций и конфликтных также широко используется форма диалога — так оживляется подача ряда важных проблем общения, которые в другой форме выглядели бы неинтересно. Описание ситуаций представляют таким образом, что обучаемому необходимо самому определить, что «дано» и что «требуется найти».

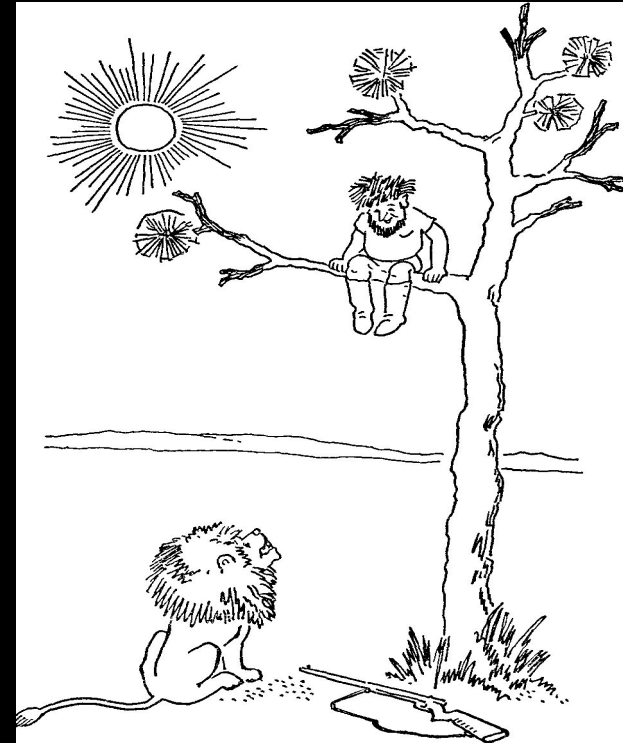
Адаптивный

- концентрирует усилия на поиске приемов совершенствования навыков совместной деятельности, методах, позволяющих членам группы лучше узнать друг друга и оптимизировать взаимодействие.
- Пример: *тренинг общения*

Американский психолог Джулард

Программа тренинга открытости в общении

- контакт глаз", „телесный контакт“;
- круг «задушевных» вопросов: готов ли человек раскрыться, рассказать о том, что считает личным, частным, своим?
- для начала - какие напитки или еда нравятся / не нравятся, а дальше - нюансы отношений с родными, любимыми, взгляды и т. д.



У первокурсников, отчисленных из университетов, по сравнению с остальными их сокурсниками

Наблюдаются симптомы неблагополучия в процессах адаптации, главное они :

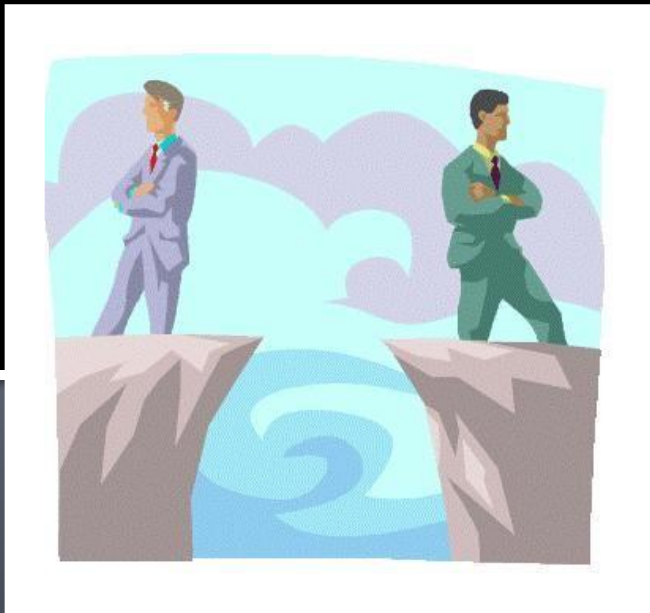
- испытывают дефицит общения, эмпатии, поддержки.

Адаптация первокурсников и социально-психологический тренинг:

- активизирует знакомство с новым окружением
- налаживает неформальное общение
- задает положительный эмоциональный тон общения
- создает атмосферу доверия и доброжелательности
- способствует осознанию собственных трудностей
- позволяет решиться на новые формы поведения.

Адаптационный конфликт — нарушения равновесия между студентом и группой, нарушения процесса социальной / профессиональной адаптации.

Конфликт неадекватной СО : критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам (читай далее).



Самооценка (СО) - самооценность «Я» для «Я», оценка личностью своих возможностей, качеств и места среди других людей.

СО выражает уровень притязаний, выступает побудителем активности, поведения.

Семантика: «могу» / «не могу» («Я есть»).



Горький опыт академического неуспеха

- У студентов с пониженными способностями или слабо подготовленных постепенно от курса к курсу может накопиться горький опыт получения плохих отметок, тогда изменяется мотивация — отношение к обучению в вузе может стать отрицательным, нарастающие трудности в учебе снижают и самооценку.

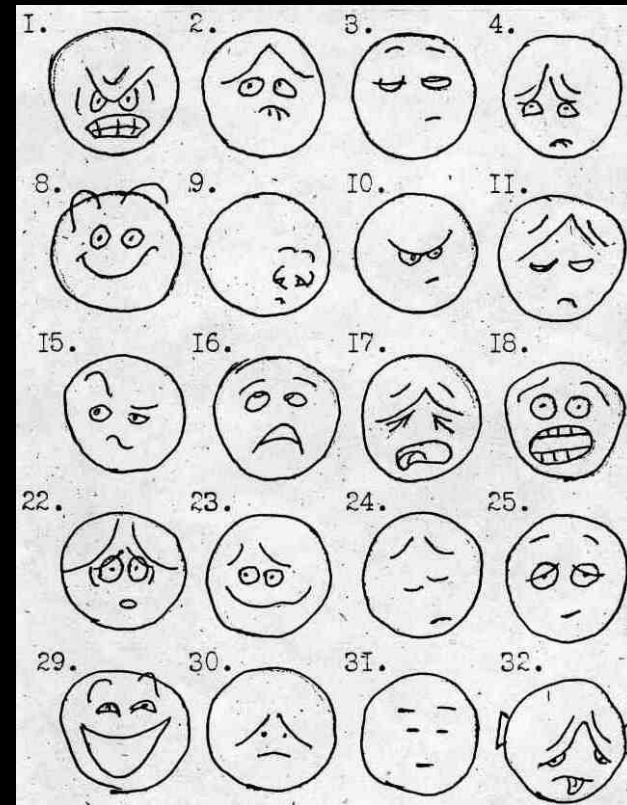
Низкая СО. Что происходит ? Да, потребности реализуются. Но... в мире фантазии и мечты !!!

У человека с заниженной СО всегда есть:

- неразрешимые проблемы.

При такой СО часто:

- *срабатывает перенос их решения в план воображения, мир мечты;*
- *не исчезает острота потребности в достижении целей и общении.*
- Поэтому посмотри, какой ты сейчас ? Отметь.



Студент-индивидуалист, коллектив и самооценка



- Исследования показали: только 35% студентов с низкой самооценкой не страдали от одиночества, а среди обладавших высоким уровнем самооценки — не страдали 86%

уровень притязаний (УП) и СО студентов в академической студ-группе зависят от:

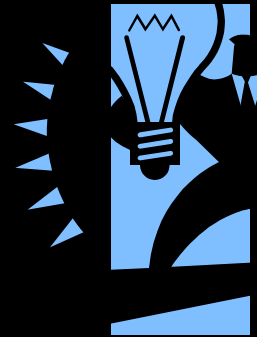
- веры в свои способности
- стремления завоевать репутацию,
- получить признание.

Можно всего этого добиться, прилагая усилия :

- полезные для группы действия
- достижения в учебе и творчестве

Можно, не прилагая усилий:

- экстравагантность - одежда, прическа, стиль поведения



А Вы знаете?!

- Недооценка своей полезности уменьшает социальную активность, снижает самооценку, дестабилизирует УП.
- При этом те, кто ценит себя высоко, предъявляют высокие требования и в общении, стараясь им соответствовать, так как считают ниже своего достоинства быть на плохом счету в коллективе.



Agenda. Психология студенческой группы

- Студ -группа: структура, признаки, подходы. М/общение и м/конфликт.
- Студ-коллектив.
- *Функции педадминистрирования в конфликтах.*
- Принципы успешного педменеджмента

группового процесса среди студенчества

Могут ли в «хорошей» студгруппе возникать противоречия? Да?!

Причины и факторы:

- неадекватная оценка студента-партнера;
- завышенная СО у отдельных студентов;
- переживание чувства несправедливости;
- преднамеренное перекручивание фактов и информации о другом студенте;
- авторитаризм лидера или микрогрупп;
- некорректное отношение друг к другу;
- недоразумения.

Критерии конфликтов по сферам деятельности - бытовые, семейные, трудовые, учебно-педагогические; характеру причин, — ресурсные статусно -ролевые,; взаимоотношениям по — «вертикали» (педагог— студент) и «горизонтали» (между студентами).

Основной критерий классификации конфликтов по субъектам или сторонам конфликта:

- внутриличностные;
- межличностные;
- между личностью и группой;
- межгрупповые.

Шесть основных видов внутри личностного конфликта

Мотивационный.

Психоанализ. Между :
бессознательными
стремлениями, потребность в
безопасности, 2-мя плюс-
тенденциями - «буриданов
осел», разновекторностью
МОТИВОВ

Нравственный.

Моральный, нормативный
конфликт: между желанием и
долгом, моральными
принципами и личными
привязанностями.



Основные структуры внутреннего мира личности, вступающие в конфликт.

Мотивы, отражающие стремления Ценности, воплощающие в себе личности различного уровня общественные нормы и выступающие (потребности, интересы, желания, благодаря этому как эталоны должного. влечения и т.п.). Они могут быть выражены понятием «хочу» («Я хочу»).



Средства коммуникативного воздействия индивидов друг на друга в общении и конфликтах

- Выделяют способы влияния одного на другого / других: заражение, внушение, убеждение, подражание.

*А откуда ж тогда межличностные
конфликты?*

Формы конфликтов в высшей школе :

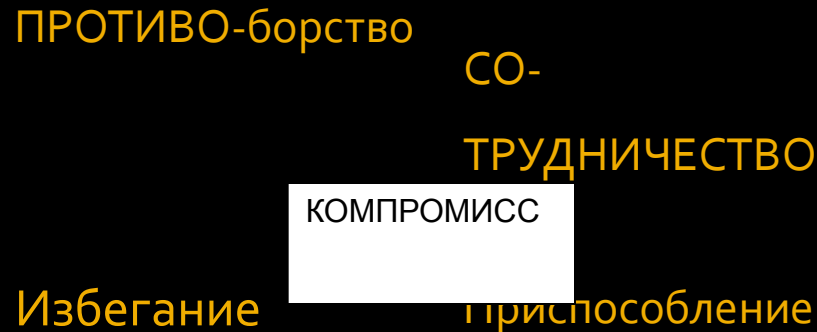
- студент — студент,
- студент — преподаватель,
- преподаватель — преподаватель,
- преподаватель — руководство.

Для студентов одним из главных являются учебные конфликты

Сетка Томаса-Килмена

Двухмерная модель регулирования конфликта с 2-мя независимыми параметрами:

- 1) Степень реализации интересов и достижения своих целей;
- 2) Уровень кооперативности, учет интересов другой стороны.



Стили поведения в конфликте

1. *Соперничество, соревнование, конкуренция* — стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому
2. *Сотрудничество* — нахождение решения, полностью удовлетворяющего интересы обеих сторон
3. *Компромисс* — частичное ущемление интересов одной или обеих сторон. Образуется как промежуточный, переходный между различными стилями
4. *Избегание* — отсутствие стремления к кооперации и отсутствие стремления к достижению собственных целей
5. *Приспособление* — принесение в жертву собственных интересов ради другого.

Реальное поведение личности в конфликте включает элементы всех стилей, но с разными «весами». Тест Томаса выявляет типы поведения и его «вес»:

1. *эффективное* – соизмерять свои ресурсы с возможностями оппонента, уступать, не загоняя другого в безвыходную ситуацию.
2. *авторитарное* – только победа, свои интересы, не задумываясь о последствиях.
3. *уступчивое* - все решить миром, но ... за счет его своих интересов.



Противоборство (конкуренция). Активная борьба:

1. восприятие ситуации как значимой.
2. большой объем власти или возможностей настоять на своем.
3. временной цейтнот, невозможность поиска взаимоприемлемого решения.
4. сохранить «свое лицо», действовать жестко, хотя, не самым лучшим образом.



Сотрудничество.

Активное участие в поиске решения, удовлетворяющее всех. Открытый обмен мнениями при выработке общего решения. Требуется продолжительная работа и участие всех сторон.



Компромисс поиск решения за счет взаимных уступок, выработка промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет.



Приспособление (ступчивость). Сохранение и восстановление отношений с оппонентом путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов. Подход возможен, если:

1. вклад не слишком велик, а возможность проигрыша очевидна.
2. предмет разногласия более существенен для оппонента.
3. сохранение хороших отношений с оппонентом важнее, чем решение конфликта в свою пользу.
4. мало шансов на победу, недостаточно власти.





Избегание (уклонение, уход), если:

1. исход конфликта не особенно важен; ситуация сложна и требует много сил; не хватает власти для решения в свою пользу.
2. Студентам «уход» позволяет: выйти из конфликта без ущерба для своих интересов, но и без его разрешения.
3. Педагогу «уход» позволяет: не вникать в проблему, находится в тени, уйти от ответственности и решения.

Agenda. Психология студенческой группы

- Принципы успешного менеджмента группового процесса среди студенчества*

Как трудно быть «хорошим»

■ *Не правда ли?*

Или какие другие «ужасные люди»!

Эксперименты. Я и другой «моими глазами» в конфликте

При решении конфликтных ситуаций направленность *на сотрудничество и взаимопонимание* приписывали:

- себе — 41% людей, другим — 4%.

Компромиссные решения отмечали в ситуациях:

- в собственном поведении — 25%, в поведении других — 6%;

Направленность на перестройку собственного поведения :
у себя — 8%, у других — в 2%;

Игнорирование конфликта приписывалось:

себе — в 5%, другим — в 16%,

Конкурентный тип реагирования на конфликт и неуступчивость:

у себя — в 23%, у других — в 73%.

Не забывайте. В понятии конфликта есть:

совокупность причин конфликтов - это *конфликтогены*. При наличии опытного педагога или тренера-психолога конфликты могут стать средством управления студенческими коллективами, повышения уровня развития студенческой группы. Или



Осторожно!!! Конфликтогенное поведение студентов в группе

- Агрессивность, эгоизм;
- Стремление к превосходству;
- Угрозы, насмешки, издевательства;
- Категоричность требований

Осторожно! Конфликт о ген - *нереализованное желание или комплекс неполноценности студента. Конфликт желаний и действительности, которая блокирует их удовлетворение. Трактуют как конфликт между «хочу быть таким, как они» (референтная студенческая группа) и невозможностью его реализации. У студентов возникают из-за неудовлетворенности своей внешностью, физическими способностями*



!!!! Конфликт о ген - Ролевой конфликт (внутриролевой) студента- *переживаниях невозможности одновременно реализовать несколько ролей -разное понимание требований, предъявляемых личностью к выполнению одной роли*



Основными формами завершения конфликта являются:

- разрешение (А.П. Алексеев, Л.А. Петровская),
- урегулирование (Б. Хилл),
- преодоление (В.П. Галицкий, Н.Ф. Феденко),
- устранение (Р.Акофф, Ф.Эмери),
- угашение / приглашение (А.Б. Добрович, А. Рапопорт),
- затухание (В.Бойко, А.Ковалев), саморазрешение (А. Я. Анцупов),
- улаживание (А. Гозман).

В СУММЕ: ДИНАМИКА МЕЖЛИЧНОСТНОГО СТУДКОНФЛИКТА.
СПОСОБЫ И ПРИЕМЫ
ВЛИЯНИЯ НА ПРОЦЕСС «РАСКРУТКИ» М/ КОНФЛИКТА

- Стадии : *накопление дискомфорта, инцидент, непонимание, раздражение, кризис.*
- Стадии «свертки» конфликта. «Свернуть» можно, только двигаясь в обратном направлении!!! И при этом ...диалог

Что может студент/педагог? Эмпатия.

Рефлексия. Децентрация

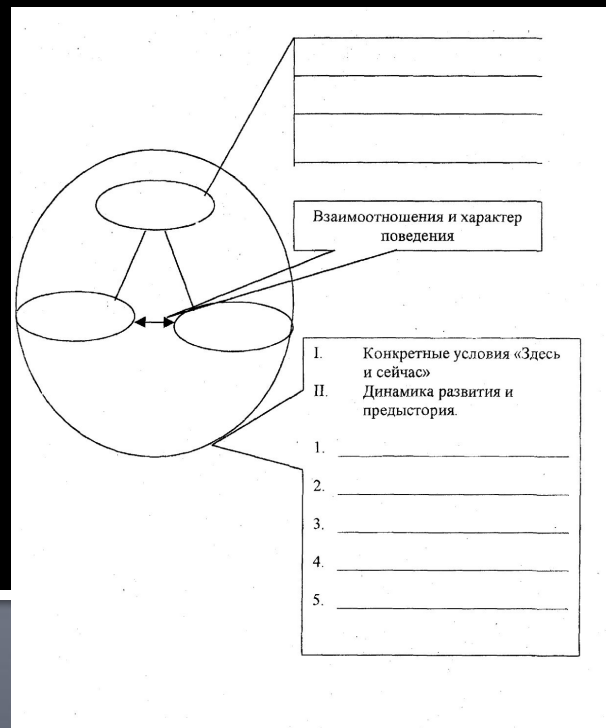
- *Эмпатия* - механизм регулирования конфликтов.
- *Личностная рефлексия* – правильная оценка своего поведения :
- исследование своего внутреннего мира и поведения в связи с переживаниями других участников конфликта;
- *Децентрация* : увидеть ситуацию конфликта и себя в нем как бы со стороны

ТЕСТ

- Какой термин повторялся чаще всего....
- Студколлектив + субъект =.....
- Конфликтоген = причина, мотив, эгоизм
- Первокурсник > чем дефицит общения:
сплоченность, адаптация, «не тот вуз».

Тест. Где вы в конфликте?

Составные элементы модели конфликта



Литература

- 1. Аверченко Л.К., Залесов Г.М., Мокашанцев Р.И. Психология управления: Курс лекций. - М.: ИНФРА-М, 2007**
- 2. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. «Основы менеджмента» - М.: Дело, 2002г**
- 3. Крупник Е.П., Тагиров Р.Л. Преодоление проблемно-конфликтных ситуаций..., 1999, № 6, с. 36.**
- 4. Почебут Л.Г. Организационно-методические основы функционирования центра толерантности. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004.**