

КОНСУЛЬТАЦИИ

УДК 378:011.895

Загоруля Татьяна Борисовна

кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург (РФ).

E-mail: tatbor.07@mail.ru

АКТУАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ КАК НОСИТЕЛЕЙ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Аннотация. Цель статьи – рассмотреть возможности эмпирического выявления свойств личности студентов как носителей инновационной культуры. К таким свойствам относятся инновационная восприимчивость, ассертивность (англ. assert – утверждать, отстаивать), самостоятельность в принятии решений, инициативность, ответственность.

Методика и методы. В соответствии с целью и задачами исследования были использованы эмпирические методы: педагогическое проектирование модели, наблюдение, констатирующий и формирующий эксперименты, тестирование, анкетный опрос, беседа, качественный анализ эмпирических данных; а также блок взаимодополняющих методик: «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» (по К. Томасу), «Ассертивное поведение», «Лидер. Качества лидера», «Ведущая репрезентативная система».

Научная новизна и результаты. Обоснован выбор психолого-педагогического инструментария для диагностики уровня развития инновационной культуры студентов вуза. Установлено, что учащиеся, успешно реализующие свой потенциал при организации личной жизни и в образовательной деятельности, выстраивающие отношения с окружающими на основе совокупности осознаваемых целей, ценностных ориентаций в ассертивном поведении, открыты к инновациям, происходящим в социуме и в мире. Использование инновационных технологий в учебном процессе, особенно творческих проектов, решения кейсов, проведения дебатов, имитационных и ролевых игр, создает условия для развития ассертивного поведения, необходимого для успешной интеграции студентов в образовательную среду вуза, приобретения ими конкурентоспособности в социуме. На основе убедительных результатов эмпирического исследования, проведенного в разных высших учебных заведениях г. Екатеринбурга, сделан вывод о наличии у студентов значительного потенциала для формирования инновационной культуры, в частности различных

ведущих репрезентативных систем, позволяющих выработать навыки ведения конструктивного диалога.

Практическая значимость. Показаны адекватные методики и инструментарий диагностики уровня актуализации личности студентов как носителей инновационной культуры. Сформулированы рекомендации для студентов, преподавателей и менеджеров образования по развитию качеств, соответствующих высокому уровню инновационной культуры. Дальнейшее исследование предполагает разработку программы актуализации личности субъектов в образовательном процессе и ее апробацию в системе высшей школы.

Ключевые слова: инновационная культура, личность, личность носителя инновационной культуры, актуализация личности в образовании, ассертивность, лидерство, эмпирические методы исследования.

DOI: 10.17853/1994-5639-2015-10-135-146

Zagorulya Tatyana B.

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Management, The Ural State Economic University, Yekaterinburg (RF).

E-mail: tatbor.07@mail.ru

ACTUALIZATION OF THE PERSON OF STUDENTS AS BEARERS OF INNOVATION CULTURE IN HIGHER EDUCATION: EMPIRICAL STUDIES

Abstract. *The aim* of the study is to consider the problem of empirical research aimed at identifying the personality traits of students as bearers of innovation culture: innovative susceptibility, assertiveness, autonomy in decision-making, initiative and responsibility.

Methods. In accordance with the object and purpose of the empirical research, empirical methods are used: instructional design model, observation, notes and forming experiments, testing, questionnaire, interview, qualitative analysis of empirical data; block of complementary techniques: «Research of features of response to conflict» (by K. Thomas), «Assertiveness», «Leader. Qualities of a Leader», «Leading representative system».

Scientific novelty and results. Scientific novelty consists in the justification of psycho-pedagogical tools for diagnosing the level of development of the innovation culture of students of high school. It is found that students who successfully realizing the potential strength and ability to organize their own life, educational activities and communication on the basis of aggregate conscious goals, values in assertiveness, are outer-directed to innovation taking place in society and in the world. The use of innovative technologies in the educational process, especially creative projects, the decision of cases, holding debates, simulations and role-pla-

ying games creates conditions for the development of assertive behavior required in the process of successful adaptation and integration of students in the educational environment of the university, the acquisition of competitiveness in the society. It is concluded that the presence of the students' considerable potential for the development of an innovation culture, in particular the leading representative of different systems, allowing to develop communication skills and engage in constructive dialogue.

Practical significance. Appropriate methods and appropriate tools for diagnosing the level of actualization of the person of students as bearers of an innovative culture are presented. Recommendations for students, teachers and managers of education on development of the qualities corresponding to the high level of innovative culture are formulated. Further research involves the development of the Programme of updating the individual subjects in the educational process and its implementation in higher education.

Keywords: innovative culture, personality, the personality of the innovation culture, actualization of personality in education, assertiveness, leadership, empirical research methods.

DOI: 10.17853/1994-5639-2015-10-135-146

В современном российском обществе образование рассматривается как важнейший общественный ресурс и как возможность удовлетворения индивидуальных потребностей и осуществления основных прав человека (что закреплено Конституцией РФ). Система образования развивается сегодня под воздействием социального заказа на раскрытие социальных адаптивных и креативных задатков человека любого возраста через освоение различного рода знаний, в том числе профессиональных, в целях наиболее полной самореализации индивида в общественной и личной жизни. В инновационном обществе образование становится фактором становления личности как носителя инновационной культуры. Подтверждение этому есть и в Государственной программе развития образования РФ на 2013–2020 гг. [1], где подчеркивается необходимость создания условий для обеспечения конкурентоспособности выпускника учебной организации на основе целенаправленного формирования его инновационной культуры.

Вслед за В. И. Долговой мы понимаем инновационную культуру как особый вид культуры и как элемент, присутствующий в каждом виде культуры, – это некая область пересечения различных видов культур (организационной, правовой, политической, профессиональной, личностной и т. д.), отражающая их поступательное развитие и прогрессивные тенденции [2].

Инновационная культура определяет жизнедеятельность общества в целом и отдельного человека в частности. К основным ее чертам и проявлениям в социуме относятся:

- применение инноваций в разных сферах жизни и деятельности человека – в науке, технике, производстве и в образовании;
- концепция и система непрерывного образования, развивающая человеческий капитал на всех возрастных этапах;
- система оценки качества образования на основе принципов открытости, объективности, общественно-профессионального участия;
- эффективная система социализации и самореализации молодежи;
- выстраивание межличностных отношений в социуме на основе толерантности и достижения консенсуса, принятия других такими, какие они есть.

На уровне личности инновационная культура выражается в адаптивности, культуровосприимчивости, толерантности, свободе и ответственности, креативности, открытости к новому, самоактуализации, асертивности, умении принимать нестандартные решения, активной жизненной позиции, рефлексии.

Необходимыми условиями освоения инновационной культуры студентами являются:

- открытость российской системы образования;
- педагогический потенциал вуза;
- синергетический подход к образованию;
- готовность личности к восприятию инноваций;
- изменение содержания и технологий образования.

Для достижения поставленной цели мы обратились к технологии эффективных коммуникаций – нейролингвистическому программированию (НЛП). Создатели этой коммуникационной технологии Джон Гриндер и Ричард Бендлер, используя экспертную систему и экологический подход к мышлению Грегори Бейтсона, изучили систему работы выдающихся «сверхкоммуникаторов» Вирджинии Сатир в психотерапии и Милтона Эриксона в гипнозе, а затем синтезировали их коммуникативные приемы в социокультурную технику НЛП.

Наше эмпирическое исследование, направленное на актуализацию личности студентов вузов как носителей инновационной культуры, продолжалось длительный период (2008–2015 гг.) и выполнялось на базе различных высших учебных заведений г. Екатеринбурга: Европейско-Азиатского института управления и предпринимательства, Уральского технического института связи и информатики (филиала СибГУТИ), Уральского го-

сударственного экономического университета и Уральского государственного горного университета. В работе приняли участие 506 студентов и аспирантов в возрасте 16–26 лет и 44 преподавателя Уральского государственного экономического университета.

При проведении диагностики уровней развития инновационной культуры был использован блок взаимодополняющих методик. Рассмотрим каждую из них для демонстрации их совокупной ценности в решении исследуемой проблемы.

Тест «Ведущая репрезентативная система». У каждого человека есть своя ведущая репрезентативная система [7, с. 659–662], с помощью которой он получает наибольшее количество информации, ориентируется в окружающем мире, проявляет свое отношение к происходящему в мыслях, словах, чувствах, поступках. Коммуникации проходят успешно, если коммуниканты могут согласовать свои репрезентативные системы, вести общение на «одном языке». Знание ведущей репрезентативной системы студентов позволяет преподавателю прибегать к различным инновационным педагогическим технологиям в образовательном процессе. Для студентов-визуалистов действенной будет презентация на лекции, для кинестетиков – опорные конспекты, для аудиалистов – грамотная, правильная речь говорящего, для учащихся «дигитального типа» интерес будет представлять все, что требует систематизации и анализа.

А студенты, определяя собственную ведущую репрезентативную систему – личный преимущественный способ получения информации из внешнего мира, учатся обнаруживать такую систему у других, что в дальнейшем помогает им адекватно адаптировать свой стиль общения, чтобы транслируемая ими информация воспринималась должным образом и процесс коммуникации проходил успешно. Данная методика служит базой для развития адаптивности, культуровосприимчивости, толерантности, рефлексии.

В тестировании «Ведущая репрезентативная система» участвовала контрольная группа (КГ) студентов Уральского государственного экономического университета (УрГЭУ), состоящая из 18 мужчин и 48 женщин – всего 66 человек в возрасте 17–20 лет; и экспериментальная группа (ЭГ) учащихся того же вуза: 30 мужчин и 46 женщин – всего 76 человек схожего возраста. Результаты тестирования, представленные в табл. 1, дают возможность выбрать оптимальные формы работы по актуализации инновационной культуры с учетом доминирования того или иного типа репрезентативной системы студентов.

Определив ведущую репрезентативную систему у студентов, мы сочли необходимым выявить особенности реагирования студентов в той или иной конфликтной ситуации, поскольку умение вести себя правильно при

столкновении противоположных интересов или взглядов – важный показатель инновационной культуры.

Таблица 1

Результаты тестирования «Ведущая репрезентативная система», %

Тип репрезентативной системы	КГ		ЭГ	
	юноши	девушки	юноши	девушки
Визуалисты	11	29	17	26
Кинестетики	11	27	17	30
Аудиалисты	22	10	10	7
Дигитальный тип	56	34	56	37

Тест «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» (методика К. Томаса). Долгое время разрешение конфликта понималось как попытка его элиминировать (лат. *eliminare* – удалять, исключать). В настоящее время в психологии утверждается необходимость умения управлять конфликтной ситуацией, поскольку она может иметь не только негативные, разрушительные, но и созидательные, позитивные последствия. Тест К. Томаса выявляет характерные для людей продуктивные или деструктивные формы поведения в конфликтных ситуациях, что влияет на такие качества личности, как самостоятельность в принятии решений, ответственность, толерантность. Носители инновационной культуры должны уметь использовать конфликт в созидательных целях.

Согласно методике К. Томаса, поведение человека, участвующего в конфликте, определяется двумя основными факторами: уровнем настойчивости, т. е. тем, насколько ему важно добиться определенного результата; и потребностью в установлении или сохранении нормальных отношений с другой стороной, вовлеченной в конфликт. Чаще всего набор стратегий поведения в конфликте представляют в виде схемы, одна ось которой отражает уровень настойчивости, вторая – заботу об отношениях. Рассматриваются следующие стратегии поведения в конфликте: конфронтация – прямое столкновение и использование силовых методов разрешения конфликта; соперничество – стремление одержать победу над соперником; сглаживание – уход от борьбы, попытка представить ситуацию так, как будто конфликта нет вовсе; приспособление – признание поражения ради сохранения отношений; компромисс – обмен уступками для достижения приемлемого соглашения; сотрудничество – совместная работа сторон для обоюдного удовлетворения интересов [5, с. 69–77].

Считается, что компромисс – лучшая стратегия поведения в конфликте. В действительности это не так. Компромисс чаще всего достигается с помощью позиционных взаимных уступок. Каким бы привлекательным ни ка-

залось сотрудничество как стратегия управления конфликтом, но и эта форма поведения не универсальна, так как для ее реализации также необходима добрая воля обеих сторон, вовлеченных в конфликт. Требуется оценка ситуации для выбора правильной стратегии управления конфликтом. Для освоения навыков смены стратегии поведения в конфликте каждому человеку следует представлять, каков его предпочтительный стиль.

Проведение теста позволило выявить типичные способы реагирования студентов на конфликтные ситуации: студентов, склонных к соперничеству или сотрудничеству в группе, команде; стремящихся к компромиссам; избегающих конфликтов; старающихся обострить их; а также пытающихся оценить степень адаптации каждого члена коллектива к совместной деятельности, включая инновационную.

КГ была представлена 18 мужчинами и 48 женщинами, ЭГ – 30 мужчинами и 46 женщинами. Все студенты УрГЭУ в возрасте 17–20 лет. Оказалось, что в КГ 58% девушек и 33% юношей, а в ЭГ – 70% девушек и 46% юношей способны к компромиссам в конфликтных ситуациях (табл. 2). Мы это квалифицируем как благоприятный фактор, способствующий успешному проведению мероприятий, направленных на развитие инновационной культуры студентов.

Таблица 2

Результаты тестирования «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» (методика К. Томаса), %

Стиль поведения в конфликтной ситуации	КГ		ЭГ	
	юноши	девушки	юноши	девушки
Сглаживание	11	14	7	11
Компромисс	33	58	46	70
Конфронтация	11	6	10	4
Соперничество	17	8	7	4
Приспособление	17	8	20	7
Сотрудничество	11	6	10	4

Следующим этапом работы стало выяснение стиля поведения студентов в повседневной жизни.

Анкета «Ассертивное поведение». Новое для отечественных исследований понятие «ассертивность» означает устойчивую социально-психологическую характеристику личности, которую можно обозначить как уверенность в себе, и процесс самоутверждения, включающий стратегию уверенного (ассертивного) поведения. Для нашего исследования оценка свойств ассертивности у студентов как носителей инновационной культуры очень важна, поскольку на этой основе могут быть скорректированы

некоторые аспекты агрессивности личности. Формирование достойных способов самоактуализации и самореализации тесно связано с представлениями о свободе и достоинстве личности в демократическом обществе. Данная методика устанавливает, какое поведение преобладает у человека – либо агрессивное, либо ассертивное, а также наличие у респондента таких качеств, как самостоятельность в принятии решений, ответственность, креативность, инициативность.

Анкета «Ассертивное поведение» была разработана нами в двух вариантах на основе 10 правил ассертивного поведения, сформулированных Мануэлем Смитом [6]. Студентам УрГЭУ в КГ, состоящей из 17 юношей и 50 девушек, предлагались лишь основные вопросы-утверждения, а в ЭГ, включающей 24 юношей и 44 девушки, к ним добавлялись формулировки деструктивного предубеждения. Как мы и предполагали, дополнения типа, верное ли решение принимает человек, не сталкиваются ли его права с правами других людей и т. п., стали причиной сомнений в ЭГ при выборе правильного варианта поведения в той или иной ситуации. В КГ же ассертивное поведение оказалось выражено более ярко, решение принималось без колебаний. В общем виде ответы распределились следующим образом:

- люди имеют право оценивать свое поведение: 100% юношей и 98% девушки в КГ; 79% и 78% соответственно в ЭГ;

- имеют право ошибаться и отвечать за свои ошибки: 88% юношей и 90% девушек в КГ; 88% и 84% соответственно в ЭГ;

- имеют право изменить свое мнение: 70% юношей и 86% девушек в КГ; 63% и 68% соответственно в ЭГ.

Психолого-педагогическая работа по формированию навыков ассертивного поведения студентов актуальна в образовательном пространстве вуза. Она должна ориентировать учащихся на осознание себя среди других, понимание своих личностных возможностей, повышение уровня доверия к себе, т. е. на оправданную уверенность в своем поведении.

Учитывая, что некоторые студенты УрГЭУ – будущие управленцы, мы провели опрос по поводу предпочтительных качеств лидера.

Опрос «Лидер. Качества лидера». Лидерство подразумевает умение интеграции групповой деятельности, способность объединения и направления действий всего коллектива. Истинное лидерство опирается на последователей, а не на подчиненных. Отношения «лидер – последователь» строятся на побуждении и воодушевлении, поэтому их основу должны составлять такие личностные характеристики лидера, как доверие, авторитет, высокий уровень квалификации, готовность поддерживать коллектив. Однако в конечном счете важнее не то, что представляет собой лидер как личность, а то, что он делает и как себя ведет. Одним из условий эф-

фактивного воздействия является принятие людьми требований лидера без явного проявления власти с его стороны.

Студентам и в ЭГ (73 чел.), и КГ (69 чел.) предложили ответить на вопросы, какими качествами должен обладать современный руководитель-лидер и есть ли у них подобные качества, а также попросили привести примеры персон, на которых следует равняться.

Среди наиболее важных лидерских характеристик респонденты обеих групп назвали харизму, интеллект, ответственность, умение вести за собой. На следующий вопрос были получены довольно самокритичные ответы студентов: какие-то качества у них имеются, а какие-то надо развивать. Наиболее часто студенты отмечали у себя ответственность, активность, интеллект, целеустремленность, харизматичность, креативность, стремление к новому. К качествам, которые хотелось бы развить, причислялись уверенность в себе, преодоление страха перед коллективом, твердость характера. Образцами для подражания указывались и исторические личности (Юлий Цезарь, Петр I, Екатерина II), и полководцы (А. В. Суворов, М. И. Кутузов, Наполеон), и современные руководители компаний и корпораций (Стив Джобс, Ли Якокка, М. В. Федоров). Примечательно, что иногда студенты в качестве примеров, на которые они равняются, называли родственников, близких людей – отца, брата, тетю, занимающихся бизнесом в нашем городе и в области. Результаты опроса представлены в табл. 3.

Таблица 3

Опрос «Лидер. Качества лидера»

Вопрос	ЭГ	КГ
Качества руководителя-лидера (по частоте упоминания)	Харизма, ответственность, целеустремленность, широта взглядов, интеллект, умение вести за собой, мудрость, работоспособность, красноречие, дисциплинированность, честность, решительность	Гибкость, харизма, интеллект, ответственность, дальновидность, решительность, способность рисковать, креативность, коммуникабельность, амбициозность, умение вести за собой
Пример руководителя-лидера (по частоте упоминания)	Брюс Ли, Петр I, И. В. Сталин, В. И. Ленин, Теодор Рузвельт, В. В. Путин, Соитиро Хонда, Стив Джобс, М. В. Федоров, Юлий Цезарь, Генри Форд, Екатерина II, П. С. Нахимов, П. Н. Мамонов, Билл Гейтс, Александр Невский, Маргарет Тэтчер, Ли Су Ман, А. В. Суворов	Роберт и Йонас аф Йокник, М. И. Кутузов, В. В. Путин, Наполеон, Стив Джобс, А. В. Суворов, Петр I, Ли Якокка, И. В. Сталин, Джон Рокфеллер, Александр Македонский, Карлос Гон, Генри Форд, П. В. Дуров, Маргарет Тэтчер, Ли-Куан-Ю, М. В. Федоров

Исходя из результатов применения описанных методик, на констатирующем этапе мы сформулировали следующие выводы и рекомендации:

- на основе данных тестирования «Ведущая репрезентативная система» можно выбирать предпочтительные формы работы преподавателей со студентами и отрабатывать приемы развития у учащихся умений самостоятельного определения основной репрезентативной системы у окружающих для достижения взаимопонимания в коммуникационном процессе, навыки выстраивания конструктивного диалога. Для этого преподаватели должны быть ориентированы на диалоговые формы обучения и на разнообразные формы представления информации во время занятий (активно использовать мультимедийное сопровождение лекций, методики «Шесть шляп мышления», мозгового штурма, SWOT-анализа и др.);

- тест «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» продемонстрировал, как студенты реагируют на конфликтные ситуации: склонны они к соперничеству или сотрудничеству, стремятся ли к компромиссам, избегают конфликтов или стараются обострить их. Как выяснилось, у учащихся доминирует стремление к компромиссу в конфликтной ситуации, что дает возможность и преподавателям, и студентам реализовывать креативные проекты в ходе обучения (например, «Компания моей мечты», «Мир невербалики» и др.);

- анкетирование «Ассертивное поведение» показало неоднозначность проявлений такого поведения студентов. Развитие ассертивных свойств способствует самоутверждению, жизнестойкости, успешной адаптации в социуме, конкурентоспособности, поэтому оно должно стать актуальным направлением воспитательной работы в вузе;

- опрос «Качества лидера» обозначил предпочтения учащихся в выборе лидерских характеристик. Безусловно, у студентов следует развивать лидерские качества. Для тех, кто считает свои лидерские качества слабыми, следует разработать специальные упражнения, рекомендовать посещение тренингов, способствующих развитию данных качеств на базе педагогической фасилитации в концепции К. Роджерса [8].

Посредством тренингов с учетом диагностических данных можно формировать навыки самоактуализации, самоорганизации, саморегуляции, саморазвития и самореализации, совершенствовать самодисциплину и стимулировать проявления активной жизненной позиции.

Общее заключение, которое вытекает из анализа результатов эмпирического исследования, сводится к тому, что у студентов имеется потенциал для развития инновационной культуры: у них присутствуют мотивация к инновациям, желание научиться принимать нестандартные ре-

шения в различных ситуациях, представления о социальной ответственности, инициативность.

Наше дальнейшее исследование предполагает разработку программы актуализации личности субъектов в образовательном процессе и ее апробацию в системе высшей школы.

*Статья рекомендована к публикации
д-ром пед. наук, проф. М. Н. Дудиной*

Литература

1. Государственная программа развития образования на 2013–2020 гг., утвержденная Правительством РФ // Информационно-правовой сайт «Гарант» [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/news/> (дата обращения: 20 мая 2014 г.).
2. Долгова В. И. Акмеологическая сущность инновационной культуры кадров государственной службы // Вестник Челябинского университета. Серия 5: Педагогика. Психология [Электрон. ресурс]. 1999. № 1. С. 65–71. Режим доступа: http://www.lib.csu.ru/elbibl/vestn_arh.shtml (дата обращения: 14 июля 2014 г.).
3. Дудина М. Н., Загоруля Т. Б. Андрагогика и педагогика: проблемы преемственности и взаимосвязи. Екатеринбург: УрГУ, 2008. 244 с.
4. Загоруля Т. Б. Педагогическое проектирование модели актуализации личности студентов как носителей инновационной культуры в высшем образовании. Екатеринбург: УГГУ, 2015. 205 с.
5. Психологические тесты. В 2 т. Москва: Владос, 2005. Т. 2. 247 с.
6. Смит М. Дж. Тренинг уверенности в себе. Москва: Речь. Серия: Психологический тренинг [Электрон. ресурс]. Режим доступа: www.orator.biz/library/books/traning_uverennosti_v_sebe/ (дата обращения: 23 января 2015 г.).
7. Столяренко Л. Д. Основы психологии. Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. 736 с.
8. Rogers C. R. Freedom to learn for the 80s. Columbus, OH: Merrill. 1982. 308 p.

References

1. Gosudarstvennaja programma razvitija obrazovanija na 2013–2020 gg., utverzhennaja Pravitel'stvom RF. [State program of education development for 2013–2020, approved by the Government of the Russian Federation]. Informacionno-pravovoj sajt «Garant». [Legal Information web-site «Garant»]. Available at: <http://www.garant.ru/news/>. (In Russian)
2. Dolgova V. I. Akmeologicheskaja sushhnost' innovacionnoj kul'tury kadrov gosudarstvennoj sluzhby. [Acmeological essence of the innovation culture of civil service personnel]. *Vestnik Cheljabinskogo universiteta. Serija 5: Pedagogika. Psihologija. [Bulletin of the Chelyabinsk University. Series 5: Pedagogy. Psychology]*. 1999. № 1. P. 65–71. Available at: http://www.lib.csu.ru/elbibl/vestn_arh.shtml. (In Russian)
3. Dudina M. N., Zagorulya T. B. Andragogika i pedagogika: problemy preemstvennosti i vzaimosvjazi. [Andragogy and pedagogy: problems of continuity

and relationships]. Yekaterinburg: Ural'skij gosudarstvennyj universitet. [Ural State University]. 2008. 244 p. (In Russian)

4. Zagorulya T. B. Pedagogicheskoe proektirovanie modeli aktualizacii lichnosti studentov kak nositelej innovacionnoj kul'tury v vysshem obrazovanii. [Instructional design model of actualization of the individual students as bearers of the culture of innovation in higher education]. Yekaterinburg: Ural'skij gosudarstvennyj gornyj universitet. [The Ural State Mining University]. 2015. 205 p. (In Russian)

5. Psihologicheskie testy. [Psychological tests]. Moscow: Publishing House Vldos, 2005. Vol. 2. 247 p. (In Russian)

6. Smith M. J. Trening uverennosti v sebe. [Training confidence]. Moscow: Publishing House Rech'. [Speech]. Serija: Psihologicheskij trening. [Series: Psychological training]. Available at: www.orator.biz/library/books/traning_uverennosti_v_sebe/. (In Russian)

7. Stolyarenko L. D. Osnovy psihologii. [Principles of psychology]. Rostov-on-Don: Publishing House Feniks. [Phoenix]. 1997. 736 p. (In Russian)

8. Rogers C. R. Freedom to learn for the 80s. Columbus, OH: Merril. 1982. 308 p. (Translated from English)

УДК 378

Молокова Ольга Александровна

кандидат биологических наук, доцент кафедры конфликтологии и безопасности жизнедеятельности Евразийского лингвистического института – филиала Московского государственного лингвистического университета, Иркутск (РФ).

E-mail: otolokova@mail.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ К ОБУЧЕНИЮ В ВУЗЕ

Аннотация. *Цель.* В статье излагается вариант решения одной из проблем психолого-педагогического сопровождения студентов на начальном этапе их адаптации к обучению в вузе. Такое сопровождение в обязательном порядке включает диагностику психологического состояния учащихся, которая в традиционном виде требует значительных затрат сил и времени как преподавателей, так и первокурсников. Продемонстрирована возможность устранения этого недостатка.

Методы и методики исследования. Для выявления параметров адаптации учащихся к обучению в высшей школе использовались методики определения личностного дифференциала, психологической удовлетворенности в различных жизненных сферах и модифицированная методика Складина, описание которой можно найти в трудах К. Роджерса. Отношение студентов к исследованию выяснялось в ходе анонимного анкетирования.